



การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
KM for Learning Organization  
ปีการศึกษา 2564

"พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"



# การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ KM for Learning Organization ปีการศึกษา 2564

## "พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"

### จัดทำโดย

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

### ที่ปรึกษา

ดร.กมลรัตน์ เทอร์เนอร์

ดร.จิราพร วรรณวงศ์

### บรรณาธิการ

ดร.อมาวาสี อัมพันธ์ศิริรัตน์

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อ.สายฝน สฤกษ์ทิกุล

อ.วริศรา วรรณวงศ์

### คณะทำงาน

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. ดร.พรฤดี นิธิรัตน์      | 6. อ.ปิยรัตน์ รอดแก้ว      |
| 2. ดร.เพียว พงษ์ศักดิ์ชาติ | 7. อ.อภิรดี เจริญบุกุล     |
| 3. ดร.จุฬารัตน์ หัวหาญ     | 8. อ.สุริยา พองเกิด        |
| 4. ดร.ภาวินี เสาะสืบ       | 9. อ.เบญจมาศ ทำเจริญตระกูล |
| 5. ดร.อติพร สำราญบัว       | 10. อ.สุจิตรา ฟุ้งเฟื่อง   |

### รวบรวม/จัดพิมพ์

น.ส.ภัทรีปริยา บุญช่วย

น.ส.ชุตัญญา ทวยจันทร์

### ออกแบบ

น.ส.ปารดา ไชยวุฒิ

### เนื้อหา/ภาพประกอบ

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### ปีที่พิมพ์/จำนวน

พิมพ์ครั้งที่ 2 : สิงหาคม 2565 / 75 เล่ม

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ISBN : 978-616-11-4930-7

พิมพ์ที่โลมา เลขที่ 7/1 ถ.หมื่นด้ามพร้าคต ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300

# คำนิยม

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด จำนวน 30 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ได้ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการ ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเป็นเครื่องมือหลักช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งขณะนี้นับว่าเป็นสถาบันที่มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล มาเกือบศตวรรษ

เวทีการนำเสนอผลการดำเนินการจัดการความรู้ที่คณะฯ จัดขึ้นเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ วิทยาลัยพยาบาล ทั้ง 30 แห่ง ได้นำเสนอผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ โดยผ่านการกลั่นกรอง จากคณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้ และคัดเลือกผลงานที่โดดเด่น มีการดำเนินการจัดการ ความรู้มาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี แล้วจึงนำมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบในหนังสือเล่มนี้ เพื่อให้ง่ายสะดวกในการเข้าถึงความรู้ ผลงานแต่ละเรื่องเป็นผลงานที่มีคุณค่ายิ่ง ที่ผู้เขียนได้ถ่ายทอด ประสบการณ์ ผสมผสานกับแนวคิด ทฤษฎี ที่ผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เพื่อพัฒนางานทั้ง พันธกิจการผลิตบัณฑิต พันธกิจการวิจัย และพันธกิจการบริหารจัดการองค์กรด้านอื่น ๆ

ในการนี้ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ทุกท่าน ให้การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์กรผ่านการ จัดการความรู้ และรวบรวมความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร และจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นอย่างดี เพื่อช่วยเพิ่มพลังของบุคลากร ในองค์กรให้สามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคุณภาพผลผลิต ส่งผลการพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่งมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้เขียนจากทุกวิทยาลัยฯ ในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้ร่วมสร้างองค์ความรู้ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานของสถาบันต่อไป ขอคุณที่ม บรรณาธิการของคณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ ในการกำกับติดตาม การจัดการความรู้และได้รวบรวม เรียบเรียงสาระที่เป็นประโยชน์ และจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ที่จะพัฒนาก้าวหน้าต่อไป



ณรงค์ ตรี

ดร.กมลรัตน์ เทวธินอว์

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

# บทสรุปผู้บริหาร

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยคณะอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้ มีหน้าที่ในการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ จัดทำแผนการจัดการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ รวมถึงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเอกสาร คู่มือ แนวปฏิบัติที่ดี และสนับสนุนการดำเนินการในการเผยแพร่องค์ความรู้ โดยใช้ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยี ช่องทางต่าง ๆ โดยได้ออกแบบกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน เพื่อให้หน่วยงานได้ดำเนินการตามระบบ รวมทั้งออกแบบระบบและกลไกการกำกับติดตามการดำเนินงานในปีการศึกษา 2564 ของหน่วยงานในสังกัด คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 30 แห่ง

ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีการศึกษา 2564 ทุกวิทยาลัย ฯ มีประเด็นการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นรวมทั้งสิ้น 33 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจต่าง ๆ ได้แก่ พันธกิจการผลิตบัณฑิต พันธกิจการวิจัย และ พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร มีหัวข้อประเด็นที่โดดเด่น ซึ่งได้ดำเนินการจัดการความรู้มาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ดำเนินการไปได้จนถึงการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน 15 เรื่อง

หนังสือ การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2564 ได้แบ่งเป็น 3 เล่มย่อย คือ 1) การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พันธกิจการผลิตบัณฑิต 2) การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พันธกิจการวิจัย และ 3) การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้จากการจัดการความรู้ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สู่การพัฒนาองค์กร



ดร.อมาวสี จิพนิตีร์รัตน์  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่  
และประธานอนุกรรมการจัดการความรู้  
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



## สารบัญ

➤ คำนิยม	
➤ บทสรุปผู้บริหาร	
➤ สารบัญ	
➤ สารบัญภาพ	
➤ สารบัญตาราง	
➤ การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	8
➤ การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ KM for Learning Organization ปีการศึกษา 2564 “พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร”	
- องค์กรแห่งความสุข : สมดุลชีวิต สมดุลงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	18
- การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	38
- การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรสีเขียว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น	50
- การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green College) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	64
- วิทยาลัยสีเขียว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	78
➤ ภาคผนวก	
- ประกาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ โครงการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM for Learning Organization) คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เรื่อง แจ้งผลการตัดสินการประกวดผลงานการจัดการความรู้	90



## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาวิธี/แนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ	21
ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาคุณภาพ 4 ขั้นตอน Plan, Do, Check, Act (PDCA)	32
ภาพที่ 3 คู่มือ “แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต สมดุลงาน”	33
ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงระดับความสุขของบุคลากร ระหว่างปีการศึกษา 2563-2564	34
ภาพที่ 5 VDO บทบาทสมมุติสะท้อนผลการเรียนรู้ “การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ” ทาง YouTube	43
ภาพที่ 6 คู่มือการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ	44
ภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการโดยใช้ System approach	46
ภาพที่ 8 เนื้อหาการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ	47
ภาพที่ 9 การแบ่งบันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยฯ	48
ภาพที่ 10 สรุปแนวปฏิบัติที่ดีได้ ปีงบประมาณ 2563	58
ภาพที่ 11 สรุปแนวปฏิบัติที่ดีได้ ปีงบประมาณ 2564	58
ภาพที่ 12 แผนภูมิที่ 1 แสดงงบประมาณค่าไฟ ค่าน้ำ ค่าน้ำมัน ปี 2560 – ปัจจุบัน	60
ภาพที่ 13 แผนภูมิที่ 2 แสดงปริมาณการใช้กระดาษรายไตรมาส ปี 2563 – ปัจจุบัน	60
ภาพที่ 14 แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาที่เป็นเลิศ	67
ภาพที่ 15 กระบวนการพัฒนาคุณภาพ (PDCA)	72
ภาพที่ 16 คู่มือปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี	73
ภาพที่ 17 เผยแพร่องค์ความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยฯ	74
ภาพที่ 18 เผยแพร่องค์ความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกองค์กรในเวที การประชุมผลงานการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ 2565	75
ภาพที่ 19 เผยแพร่คู่มือและแนวปฏิบัติที่ดีในเว็บไซต์	75
ภาพที่ 20 อธิบายกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการวิธีการที่เป็นเลิศ	85
ภาพที่ 21 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ	86
ภาพที่ 22 เผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์	87
ภาพที่ 23 เผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่ประชุม KM Day ของวิทยาลัยฯ	88

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	กิจกรรมการจัดการความรู้	22
ตารางที่ 2	รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรมการดำเนินการ	26
ตารางที่ 3	การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	30
ตารางที่ 4	ตารางแสดงความสุขรายมิติของชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุน	34
ตารางที่ 5	แนวคิด PDCA	41
ตารางที่ 6	ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการภายในวิทยาลัยฯ	41
ตารางที่ 7	ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการภายนอกวิทยาลัยฯ	42
ตารางที่ 8	การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	45
ตารางที่ 9	การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	54
ตารางที่ 10	การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	70
ตารางที่ 11	การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	83

~ หน้า 7 ~

การจัดการความรู้ ศูนย์ฯ แห่งการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2564 “พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร”



# การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ KM for Learning Organization

ดร.อมาวสี อัมพันศิริรัตน์  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่  
และประธานอนุกรรมการการจัดการความรู้  
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก





## การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พันธกิจด้านการบริหารจัดการองค์กร

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกโลกาภิวัตน์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 (Covid 2019) ถือเป็นภาวะวิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงวิถีการทำงานในสำนักงานต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตปกติวิถีใหม่ องค์กรที่สามารถฝ่าวิกฤติเหล่านี้ไปได้ ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจำเป็นต้องนำกระบวนการจัดการความรู้มาปรับใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารองค์กร โดยการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มจากการศึกษากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำได้โดยการนำรูปแบบของทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความต้องการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ และกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของบุคลากรในองค์กร มีการส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปลูกฝังให้บุคลากรขององค์กรรักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ (กรรณภัทร กันแก้ว ขนิษฐา เจริญนิษฐ์ รจนารอด วรมนตรี กรวิมล กังวล และเทพลักษณ์ โกมิถนิช. (2563).

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดทำโครงการจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีประเด็นการจัดการความรู้แยกตามพันธกิจ คือ พันธกิจด้านผลิตบัณฑิต พันธกิจด้านการวิจัย และพันธกิจการบริหารจัดการองค์กร สำหรับหนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนจะกล่าวถึงการจัดการความรู้ พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ ได้มอบหมายให้วิทยาลัยในสังกัด ดำเนินการจัดการความรู้ตามแผนของคณะ ฯ โดยคณะอนุกรรมการจัดการความรู้ ได้พัฒนาคู่มือการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management Manual to a Learning Organization) พร้อมถ่ายทอดและชี้แจงการใช้งานวิทยาลัย เพื่อให้วิทยาลัยใช้เป็นแนวทางกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) หลังจากแต่ละวิทยาลัยได้ดำเนินการแสวงหาความรู้ทั้งความรู้ในตัวบุคคลที่มีประสบการณ์ตรง (Tacit knowledge) และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ (Explicit knowledge) รวบรวม ประมวลและสรุปความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยแล้ว คณะพยาบาลศาสตร์ได้จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM sharing) โดยเชิญวิทยากรจากวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ และวิทยากรจากภายนอก (Explicit knowledge) หลังจากนั้นได้จัดเวทีเผยแพร่ผลงานการจัดการความรู้ ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ พร้อมประกวดผลงานการจัดการ

ความรู้ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี กระบวนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่คณะจัดขึ้น โดยคำนึงถึงบรรยากาศของการมีอิสระทางวิชาการ ทำให้ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice/ CoP) จากทุกวิทยาลัยที่เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยน รู้สึกเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน เกิดความไว้วางใจ (Mutual trust) เต็มใจในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน Tacit knowledge ของตนเองออกมาอย่างไม่มี การปิดกั้น

ผลการพิจารณาตัดสิน พบว่า มีกระบวนการจัดการความรู้ในพันธกิจบริหารองค์กร มี 5 วิทยาลัย ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปี มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น จนเป็นแนวปฏิบัติที่ดี สมควรเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่น ๆ นำไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาต่อยอด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ผู้เขียนขอแนะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

**แนวปฏิบัติที่ดีจากผลงานการจัดการความรู้ เรื่องที่ 1 องค์กรแห่งความสุข: สมดุลชีวิต สมดุลงาน** (วิทยาลัยพยาบาลสรรพประสิทธิประสาท, 2565)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสาท ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ เพื่อเป็นต้นทุนที่ดีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภารกิจของวิทยาลัยฯ รวมทั้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบงานใหม่บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ดังนั้น การหาเทคนิควิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวมอย่างสมดุล เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ มีการนำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนางานนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์

ดังนั้นเพื่อเป็นการนำชุดความรู้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้อันจะนำพาวิทยาลัยฯ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมาย ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ จึงได้จัดทำโครงการ “สปส.สืบสาน บ้านจัดการความรู้” บรรจุในแผนปฏิบัติการ ปงบประมาณ 2565 โดยประเด็นการจัดการความรู้ตามพันธกิจการพัฒนาองค์กรที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ สมดุลชีวิต สมดุลงาน และเป้าหมายการจัดการความรู้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คลังความรู้ที่ได้ดำเนินการ คือ คู่มือ แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต สมดุลงาน การประเมินความสุขตามการรับรู้ของชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุน 45 คน พบว่า มีความสุขเพิ่มขึ้นทั้ง 9 มิติ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับหน่วยงานย่อย และมีบุคคลต้นแบบในด้านสร้างเสริมสุขภาพกาย จิต รวมทั้งด้านการทำงาน

### **แนวปฏิบัติที่ดีจากผลงานการจัดการความรู้เรื่องที่ 2 การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่, 2565)**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จึงนำมากำหนดและบรรจุในแผนปฏิบัติการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร

การเป็นเลขานุการมีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกภาคส่วนซึ่งต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณซึ่งประกอบไปด้วยการพิมพ์หนังสือราชการ รายงานการประชุมและการทำข่าวประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ถือเป็นหลักฐานทางราชการ ที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2526 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 และมีเทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาใหม่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

ผลลัพธ์คือ บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีทักษะการปฏิบัติงานการเป็นเลขานุการในการประชุมและจัดทำรายงานการประชุม และถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ในช่องทางต่าง ๆ เป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย พร้อมทั้งมีกระบวนการที่สอนน้อง พัฒนาคู่มืออย่างต่อเนื่องจนเกิดแนวปฏิบัติที่ดี

### **แนวปฏิบัติที่ดีจากผลงานการจัดการความรู้เรื่องที่ 3 การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรสีเขียว (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น, 2565)**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ได้ดำเนินการจัดการความรู้ในประเด็น “วิทยาลัยสีเขียว” ภายใต้แนวคิดของ 3R1U ประกอบด้วย

R: Reduce คือ การลดการบริโภคทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การลดการบริโภคทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป

R: Reuse คือการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด โดยการนำสิ่งของเครื่องใช้มาใช้ซ้ำ ลดการใช้พลังงาน

R: Recycle คือ การนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้ หรือนำกลับมาใช้ใหม่

U: Utility คือ การนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์

จัดทำแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิทยาลัยสีเขียว และประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาได้มีส่วนร่วม พร้อมทั้งมีการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล แลกเปลี่ยน กับวิทยาลัยอื่น ๆ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงคือ เชื่อมโยงการดำเนินการกับแนวคิดการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพิ่มกระบวนการในการจัดการความรู้ KM หรือ PDCA ที่ระบุรายละเอียดให้ชัดเจน พร้อมประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คลังความรู้ที่ได้ดำเนินการ คือ มีคู่มือแนวปฏิบัติที่ดี “วิทยาลัยสีเขียว” และเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่ [www.bcnkk.ac.th](http://www.bcnkk.ac.th) การจัดการความรู้ และ Link Click YouTube Link : Green College Bcnkk 2022

#### **แนวปฏิบัติที่ดีจากผลงานการจัดการความรู้เรื่องที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green College) (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์, 2565)**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ได้นำนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวมาขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green College) เพื่อมุ่งส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร สร้างความตระหนักให้บุคลากร นักศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่วิทยาลัยสีเขียว ประกอบด้วย การพัฒนาและจัดบริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สำนักงานสีเขียว (Green office) การลดใช้พลังงาน ลดโลกร้อน มาตรการ 5 ส และ 3 R และการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล อันจะส่งผลต่อการมีบรรยากาศที่มีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคลากรทุกคนของวิทยาลัย ฯ มีอัตลักษณ์พื้นฐานด้านคุณธรรม “มีวินัย รับผิดชอบ เอื้ออาทร”

คลังความรู้ที่วิทยาลัย ฯ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่องทั้งกับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ถึงปัจจุบัน ได้สังเคราะห์เป็นคู่มือปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่ 1) คู่มือการดำเนินงานวิทยาลัยสีเขียว 2) คู่มือการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อมและการกำจัดสิ่งปฏิกูล 4) แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการคัดแยกขยะ และ 5) แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการลดใช้พลังงาน

## แนวปฏิบัติที่ดีจากผลงานการจัดการความรู้เรื่องที่ 5 วิทยาลัยสีเขียว (วิทยาลัย

พยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช, 2565)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช ได้คำนึงถึงการบริหารจัดการที่ลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่วิทยาลัยสีเขียว ให้บุคลากรและนักศึกษาเกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า โดยนำแนวคิดการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินออกเป็น 6 หมวด คือ 1) การกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก 3) การใช้ทรัพยากรและพลังงาน 4) การจัดการของเสีย 5) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย 6) การจัดซื้อจัดจ้าง

มีการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ จนเกิดคลังความรู้ ที่สังเคราะห์มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน คือ แนวทางการทำความสะอาด แนวทางการจัดการขยะ แนวทางการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และแนวทางการดำเนินการด้านความมปลอดภัย

สำหรับรายละเอียดในการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้ ผู้อ่านสามารถติดตามได้ในบทต่อไป

**สรุป** การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Marquardt (2017) ให้ความเห็นไว้ว่าการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะต้องเท่ากับหรือมากกว่าอัตราการเปลี่ยนแปลง (Change) ที่เกิดขึ้น มิฉะนั้นองค์กรนั้นจะตายหรือสูญสิ้นไปในที่สุด ซึ่งบุคคลในองค์กรต้องมีการเปลี่ยนมุมมอง (Paradigm shifts) ใน 5 ประการคือ 1) มองว่า “สถานที่ทำงาน (workplace)” ไม่ใช่เพียงแค่สถานที่ในการทำงานให้เสร็จสิ้นไปแต่เป็น “สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment)” ของบุคลากรทุกคน 2) ให้ความสำคัญมากกว่า “การฝึกอบรม (Training)” แต่เป็น “การเรียนรู้ (Learning)” ซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้งานจริงหรือปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 3) ไม่มองว่าเป็นเพียง “ผู้ปฏิบัติงาน (Worker)” แต่เป็น “ผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learners)” 4) เปลี่ยนความคิดว่าการอยู่กับองค์กรเพราะ “ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Engagement)” เป็นเวลาของ “โอกาสที่จะเรียนรู้ (Learning opportunity)” และ 5) เปลี่ยนมุมมองในบทบาท “ผู้เหนือ (Supervisor)” เป็น “ผู้สอนแนะและเป็นผู้เรียนรู้ไปในขณะเดียวกัน (Coach & Learner)” คณะพยาบาลศาสตร์



สถาบันพระบรมราชชนก ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากที่ทำงาน เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และมองสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานทุกขณะเป็นโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของทั้งระดับบุคคล กลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนให้วิทยาลัยพยาบาล ทั้ง 30 แห่งในสังกัด ยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณภัทร กั้นแก้ว ขนิษฐา เจริญนิത്യ รจนารถ วรมนตรี กรวินทร กังวล และเทพลักษณ์ โกมิ  
วณิช. (2563).  
Journal of Legal Entity Management and Local Innovation. ปีที่ 6(2), 241–250.
- ดวงสุดา เตโชติรส. (2555). การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.  
วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร ปีที่ 6(2), 1–9.
- วิจารณ์ พาณิช. (2559). ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้. [www.newedgeinknowledge.com](http://www.newedgeinknowledge.com).
- พลิศร วุฒาพาณิชย์ สมบูรณ์ สุขสำราญ และจิราภรณ์ ศรีศิลา. (2562). การจัดการความรู้เพื่อ  
เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. Journal of Administration and  
Management. ปีที่ 6(3), 28–42.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). Organization Learning: a theory of action perspective.  
Reading, MA: Addison Wesley.
- Marquardt (2017). Building the Learning Organization: Achieving Strategic Advantage  
through a Commitment to Learning. 3rd edition.
- Senge, P.M. (1990). The fifth disciplines: the art and practice of learning organization.  
London : Business.





การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
KM for Learning Organization  
ปีการศึกษา 2564

"พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"

.....  
องค์กรแห่งความสุข : สมดุลชีวิต สมดุลงาน  
.....

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

## คณะกรรมการ

- |                    |             |                   |                  |
|--------------------|-------------|-------------------|------------------|
| 1. นางวิไลลักษณ์   | ตียาพันธ์   | 25. น.ส.ศิริพร    | มณีขาว           |
| 2. นางสาววันวิสาข  | สืบสายกลิ่น | 26. นายธวัช       | ไหลหลัง          |
| 3. นายพงษ์ยุทธ     | ตั้งตระกูล  | 27. นายยงยุทธ     | เนาพระราช        |
| 4. น.ส.เครือมาส    | วรรณโคตร    | 28. นายศรเพชร     | บัวบาล           |
| 5. น.ส.กรองทอง     | นามวิเศษ    | 29. นายสุขวิท     | วรรณวงษ์         |
| 6. นางอรอนงค์      | สืบสหการ    | 30. นายมนต์ชิต    | เดชพล            |
| 7. นางมณีภรณ์      | พันธสาร     | 31. นางสมใจ       | อันเอี่ยม        |
| 8. น.ส.วราธิต์     | อุปสิทธิ์   | 32. นางดวงใจ      | นันทสุมาลย์      |
| 9. นางภริฐธิดา     | โคตรพันธ์   | 33. นางประคอ      | เนาพระราช        |
| 10. นางอรทัย       | สันโดด      | 34. นางบรรจบ      | บุญหล้า          |
| 11. น.ส.กัญจนพร    | เสตพันธ์    | 35. นายผดุง       | นิธิพานิชย์      |
| 12. นางกิสชานันต์  | พุทธพันธ์   | 36. น.ส.วรางคณา   | บุญรมย์          |
| 13. นางจันทิยา     | ไหลหลัง     | 37. นายวิวัฒน์    | สมบูรณ์          |
| 14. นายพัฒนธินันต์ | อุนสี       | 38. น.ส.บุญเหลือ  | ลีโคก            |
| 15. น.ส.วันวิสาข   | สืบสายกลิ่น | 39. น.ส.สิริกัทธ  | โถมสติ           |
| 16. นายกิตติศักดิ์ | จำรัส       | 40. น.ส.ธัญชนก    | ชาทองยศ          |
| 17. น.ส.รัตนา      | วงศ์ศรีชา   | 41. น.ส.อัจฉรา    | อึ้งทอง          |
| 18. น.ส.เบญจรงค์   | ดอกดวง      | 42. น.ส.ปณิตดา    | คำคุณ            |
| 19. นายปิยะ        | พันโสภาพ    | 43. นายชัชฌนุพงศ์ | บุญศักดิ์        |
| 20. นายสมรรถชัย    | สายวงศ์     | 44. น.ส.สุมาลี    | เหลื่อมใส        |
| 21. นางกัลยรัตน์   | ลาพันธ์     | 45. นายทรงสิทธิ์  | ไตรรัตน์เจริญชัย |
| 22. น.ส.พิชมน      | ศรีพงษ์     | 46. นายฉัตรชัย    | มิ่งมาลี         |
| 23. นายพงษ์ยุทธ    | ตั้งตระกูล  | 47. นางอารีย์     | ธัญเรืองศิริณ    |
| 24. น.ส.สายสมร     | คำใส        | 48. น.ส.กนกพร     | กิติราช          |

**องค์กรแห่งความสุข : สมดุลชีวิต สมดุลงาน**  
**วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์**

**1. ความเป็นมาและความสำคัญของวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี / ที่เป็นเลิศ**

บุคลากรสายสนับสนุนคือหนึ่งในฟันเฟืองการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร ปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน คือ การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการจัดการกับปัญหา และมีความสุขในการดำเนินชีวิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ เพื่อเป็นต้นทุนที่ดีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รองรับภารกิจของวิทยาลัยฯ รวมทั้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ดังนั้น การหาเทคนิควิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวมอย่างสมดุล เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ สอดคล้องกับข้อมูลจากการประชุมระดมสมองวิเคราะห์สถานการณ์องค์กร โดยใช้ SWOT Analysis พบว่า หนึ่งในจุดแข็ง (Strength) ได้แก่ การนำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนางาน นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน หนึ่งในพันธกิจของสถาบันประกอบด้วย การพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรของวิทยาลัยฯ จะต้องนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถาบันให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม ดังนั้นเพื่อเป็นการนำชุดความรู้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ อันจะนำพาวิทยาลัยฯ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมาย ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ จึงได้จัดทำโครงการ “สปส.สืบสาน บ้านจัดการความรู้” บรรจุในแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2565 โดยประเด็นการจัดการความรู้ตามพันธกิจการพัฒนาองค์กรที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ สมดุลชีวิต สมดุลงาน และเป้าหมายการจัดการความรู้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี
2. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่รับผิดชอบ

## 3. เป้าหมาย

### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. ระดับความสุขของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ความสุข 9 มิติ เป็นเครื่องมือที่สื่อถึงความเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อคนภายในองค์กร เป็นเครื่องมือที่แสดงถึงความห่วงใยความผูกพันความร่วมมือและความภาคภูมิใจของบุคคลทุกระดับในองค์กรที่มีต่อกันและกัน สร้างโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลและศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่าร้อยละ 50 มีความสุข (Happy / Very Happy)

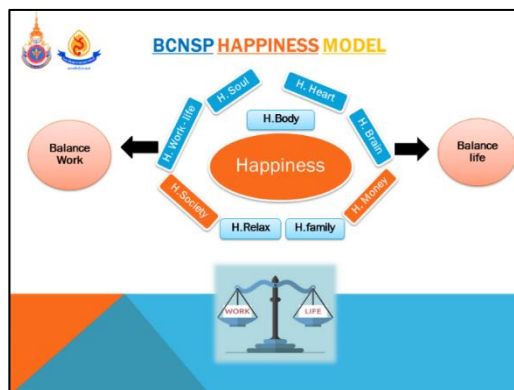
1.2 ระดับความสุขของบุคลากรรายมิติมีค่ามากกว่าร้อยละ 50

2. มีชุดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติ/คู่มือจากการจัดการความรู้ อย่างน้อย 1 ชุด

### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. มีบุคคลต้นแบบในด้านสร้างเสริมสุขภาพกาย จิต และด้านการทำงาน

## 4. แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาวิธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ



ภาพที่ 1 แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาวิธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ



## 5. ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ

มิถุนายน 2563 – มีนาคม 2565

## 6. กระบวนการที่ทำให้เกิดวิธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

### ตารางที่ 1 กิจกรรมการจัดการความรู้

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ผลลัพธ์ที่ได้
1.	<p><b>การบ่งชี้องค์ความรู้ (Knowledge Identification)</b></p> <p>1.1 การประชุมปรึกษาเพื่อเลือก/วิเคราะห์ประเด็นการจัดการความรู้และกำหนดองค์ความรู้ที่หน่วยงานจำเป็นต้องมี</p>	<p>1. ประเด็นและเป้าหมายการจัดการความรู้</p> <p>2. องค์ความรู้ที่จำเป็น <b>ด้านสมดุชีวิต</b> ได้แก่</p> <p>1. การส่งเสริมสุขภาพ ใจ</p> <p>2. การเจริญสติ การฝึกสมาธิ การจัดการกับอารมณ์</p> <p>3. การจัดการกับอารมณ์ และการจัดการกับความเครียด</p> <p>4. เศรษฐกิจพอเพียง : การบริหารค่าใช้จ่ายอย่างสมดุลพอเพียง</p> <p>5. การสร้างอารมณ์ขัน <b>ด้านสมดุงาน</b> ได้แก่</p> <p>1. แนวทางการพัฒนาศักยภาพตนเอง</p> <p>2. เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพทันเวลา</p> <p>3. การบริหารจัดการเวลา</p> <p>4. การสร้างสัมพันธภาพและการบริการที่ดี</p>

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ผลลัพธ์ที่ได้
	<p>1.2 คณะกรรมการจัดการความรู้ทำแผนจัดการความรู้ (KM Action Plan)</p>	<p>5. การสร้างเสริมบุคลากรคุณภาพ 6. การทำงานเป็นทีม 7. การปฏิบัติงานแบบ New normal ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 3. KM Action Plan CoP สายสนับสนุน 1 ชุด</p>
2.	<p><b>การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Identification and Acquisition)</b> ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ชุมชนนักปฏิบัติ สายสนับสนุนสร้างและแสวงหาความรู้ตามองค์ความรู้ที่จำเป็นโดยใช้เครื่องมือจัดการความรู้ที่หลากหลาย ได้แก่</p> <p>(1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) (2) การจัดเวทีเสวนาหรือสุนทรียสนทนา (Dialogue) และเรื่องเล่าเราพลัง (Springboard Storytelling) (3) การสอนงาน (Coaching) เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) (4) การศึกษาดูงาน (Study tour) (5) การเรียนรู้ร่วมกันหลังงานสำเร็จ (Retrospect)</p>	<p>1. สรุปสาระการสร้างและแสวงหาความรู้บันทึกโดยคุณลิขิต (Note taker) จำนวน 1 ชุด</p>

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ผลลัพธ์ที่ได้
	(6) การทบทวนหลังปฏิบัติการหรือการถอดบทเรียน (After action review : AAR) ทุกครั้งที่มีการประชุม	
3.	<b>การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)</b> Note taker รวบรวม สรุป ความรู้ที่ได้ในแต่ละครั้งและจัดเก็บในรูปแบบการจดบันทึก รายงานการประชุม และออกแบบการบันทึกแบบหน้าเดียว (One Page), Cornell Note, PowerPoint, จดหมายข่าวประชาสัมพันธ์, แผ่นพับ คู่มือ “แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต สมดุลงาน”	(1) รายงานการประชุม (2) One Page Cornell Note (3) จดหมายข่าวสารประชาสัมพันธ์ (4) แผ่นพับความรู้
4.	<b>การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)</b> ชุมชนนักปฏิบัติสังเคราะห์และสรุปเรียบเรียงความรู้ Note taker คัดข้อมูลต่อวิทยากร/ผู้เล่าเรื่อง/ ผู้เสวนาแบบออนไลน์จำนวน 3 ครั้ง เพื่อปรับปรุงรายละเอียดให้สมบูรณ์และเพื่อความพร้อมที่สมาชิกชุมชนนักปฏิบัติจะนำไปใช้ได้ถูกต้องและมีระบบชัดเจนเพิ่มเติมเนื้อหารายละเอียดให้สมบูรณ์ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากมีการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	1. สรุปสาระความรู้ฉบับร่าง 1 ฉบับ 2. สรุปสาระความรู้ฉบับสมบูรณ์ 1 ฉบับ
5.	<b>การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)</b> ดำเนินการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) และเผยแพร่	1. จำนวนผู้เข้าถึงองค์ความรู้ในช่องทางต่าง ๆ ร้อยละ 92 2. รายงานสรุป การสะท้อนคิด ปัญหา อุปสรรค ของผู้ที่

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ผลลัพธ์ที่ได้
	<p>ความรู้ต่าง ๆ ที่ทีมคุณลิขิตจัดระบบไว้ โดยแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ต่อยอดความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่</p> <p>(1) เผยแพร่ผ่านการสรุปสาระในการประชุมประจำเดือน การประชุมเชิงปฏิบัติการ สปส.สืบสานบ้านจัดการความรู้ กิจกรรม KM Sharing Day</p> <p>(2) Website วิทยาลัยฯ</p> <p>(3) กลุ่มไลน์ วิทยาลัยฯ</p> <p>(4) Facebook วิทยาลัยฯ</p>	<p>ไม่สามารถเข้าถึงชุดองค์ความรู้ (ร้อยละ 8) พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา</p>
6.	<p><b>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่ (Knowledge Sharing)</b></p> <p>ดำเนินการประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) และเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ที่ทีมคุณลิขิตจัดระบบไว้ โดยแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ต่อยอดความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่</p> <p>(1) Weblogs KM ทาง Website วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ <a href="http://www.bcensp.ac.th">www.bcensp.ac.th</a></p> <p>(2) เพจ Facebook วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์</p> <p>(3) กลุ่มไลน์ข่าวสารบ้าน สปส.</p> <p>(4) การนำเสนอในประชุมประจำเดือนของสายสนับสนุน</p> <p>เมื่อสมาชิกชุมชนนักปฏิบัติได้นำชุดความรู้ (Knowledge Asset) ไปทดลองใช้ แล้วเปิด</p>	<p>1. ชุดความรู้ 1 ชุด (Knowledge Asset) คู่มือแนวทางการสร้างความรู้ สมดุลชีวิต สมดุลงาน ฉบับปรับปรุง</p>

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ผลลัพธ์ที่ได้
	โอกาสให้นำกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกท่านที่มีประสบการณ์ในการใช้ท่านอื่นๆ ในกลุ่ม เพื่อร่วมพัฒนา ปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มเพื่อความสะดวกใช้งาน และเผยแพร่ทาง Website วิทยาลัยฯ เพื่อประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานต่อไป	
7.	<p><b>การเรียนรู้</b></p> <p>7.1 การนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน ชุดความรู้แนวทางการสมดุลงาน และการสร้างสมดุลงาน ที่กล่าวถึงการสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวม ชุดองค์ความรู้เทคนิคการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ไปใช้ในระดับบุคคล และระดับองค์กร แสดงผลการนำไปใช้ ระบุข้อดี ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด</p> <p>7.2 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายนอกหน่วยงาน</p>	<p>1. จำนวนสมาชิกชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุนที่นำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานร้อยละ 80</p> <p>2. สรุปผลการนำความรู้ไปใช้จำนวน 1 ชุด</p> <p>3. จำนวนสมาชิกชุมชนนักปฏิบัติที่นำความรู้ไปเผยแพร่กับหน่วยงานภายนอกร้อยละ 30</p>

**ตารางที่ 2** รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรมการดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้	ระยะเวลา
พิธีเปลี่ยนผ้าสไบ	จิตวิญญาณที่ดี	เรียนรู้ร่วมกันหลังงานสำเร็จ	8 เม.ย. 64
ทิพย์/กิจกรรม	(Happy Soul)	(Retrospect)	6 เม.ย. 65
อนุรักษ์สืบสาร	ผ่อนคลายดี		
ประเพณีสงกรานต์	(Happy Relax)		
สร้างน้ำพระรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ			

โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้	ระยะเวลา
พิธีทอดผ้าป่า ณ ศูนย์ปฏิบัติธรรมกาญจนาภิเษก	จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	เรียนรู้อารมณ์ร่วมกันหลังงานสำเร็จ (Retrospect)	4 เม.ย.65
กิจกรรมสวดมนต์ (รูปแบบ Online)	จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing)	ทุกวันพระของเดือน
กิจกรรมเจริญสติ/ฝึกสมาธิ	จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing)	ทุกครั้งก่อนการประชุมประจำเดือน ทุกครั้งก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ
กิจกรรมบริจาคโลหิต	สังคมดี (Happy Society) จิตใจดี (Happy Heart)	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing)	ทุก 3 เดือน
โครงการตรวจสุขภาพ/กิจกรรมรู้กิน รู้ภัย ลดพุง ลดโรค	สุขภาพดี (Happy Body)	ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	ดำเนินการ 2 ปีการศึกษา
กิจกรรมออกกำลังกายห่างไกลโรค	สุขภาพดี (Happy Body)	การทบทวนและปฏิบัติการ หรือการถอดบทเรียน	ทุกวันพุธ เวลา 15.00-16.00 น.
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกชุมชนักปฏิบัติ	ไฟรู้ดี (Happy Brain) การงานดี (Happy Work life)	ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	7 ก.พ. 65 4 พ.ย. 64 28 ต.ค. 64

โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้	ระยะเวลา
(1)จิตบริการ พื้นฐานความสำเร็จ ในงาน (2)เทคนิคการ ทำงานเป็นทีม (3) การพัฒนา งานวิจัยจากงาน ประจำ (4) การพัฒนา ภาษาอังกฤษใน ชีวิตประจำวัน			
กิจกรรม OD	ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรียนรู้ร่วมกันหลังงานสำเร็จ (Retrospect) การถอดบทเรียน (After Action Review)	15 ต.ค. 64
โครงการสปส.สืบ สานบ้านจัดการ ความรู้ (KM- Sharing Day) ระยะ ที่ 1 และระยะที่ 2 ประเด็นการสร้าง สมดุลชีวิต สมดุล งาน (ความสุข 9 มิติ)	สุขภาพกายดี (Happy body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family)	จัดเวทีเสวนาหรือสุนทรี สนทนา (Dialogue) 2 ครั้ง เรื่องเล่าเราพลัง (Springboard Storytelling) 2 ครั้ง	ระยะที่ 1 14 ม.ค. 65 ระยะที่ 2 4 ก.พ. 65



โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้	ระยะเวลา
	สังคมดี (Happy Society) ไฟรู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy Work – life)		
กิจกรรมการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา สมรรถนะในงาน	ไฟรู้ดี (Happy Brain) การงานดี (Happy Work – life)	สอนงาน (Coaching) เพื่อนช่วยเพื่อน ( Peer Assist) ศึกษาดูงาน (Study tour)	งานทำความเข้าใจ สะอาด (มี.ย. 63) งาน ประชาสัมพันธ์ (พ.ค.63) งานเครื่อง คอมพิวเตอร์ (มี.ย.64) นักรัพยากร บุคคล (พ.ย. 64) นักวิชาการ ศึกษา (ม.ค. 65)

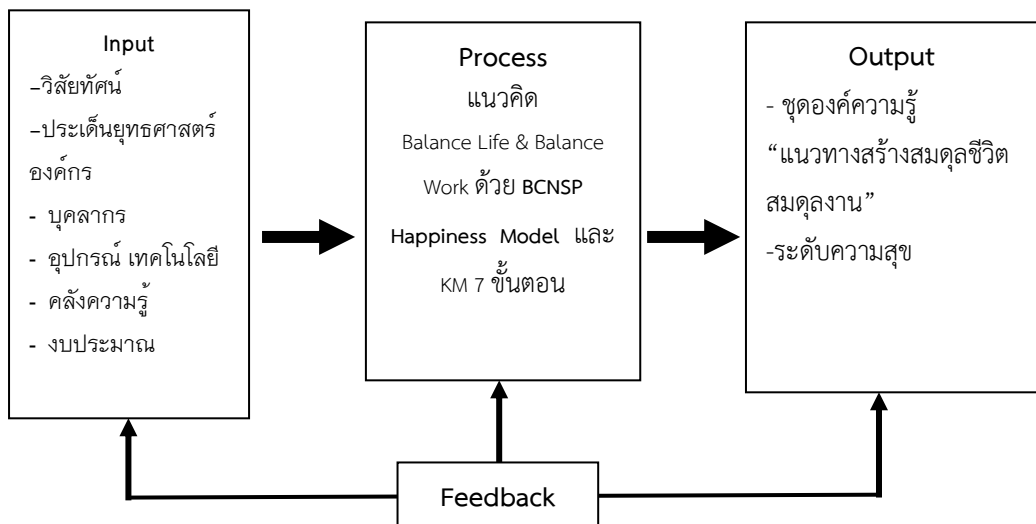
ตารางที่ 3 การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
คู่มือ “แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต สมดุลงาน” <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อสร้างแนวปฏิบัติจัดทำคู่มือซึ่งเป็นชุดองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ของ CoP สายสนับสนุน	ปีที่1 (มี.ย.63-พ.ค.64) -ระยะสร้าง แนวปฏิบัติ: มี.ย.63-ธ.ค.63 -ระยะนำคู่มือไปใช้(รอบที่ 1): ก.พ.-พ.ค. 64	ชุมชนนักปฏิบัติ สายสนับสนุน	นำคู่มือไปใช้ (รอบที่ 1) ผลการประเมิน 1.คะแนนความพึงพอใจของรูปแบบคู่มืออยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.47) 2. คะแนนความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.52) 3. คะแนนการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.49) นำคู่มือ (รอบที่ 2) หลังจากทบทวนและ	1. เพิ่มขนาดตัวหนังสือกรณีที่อยู่ใน Flow ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อความชัดเจน 2. ควรปรับขนาดคู่มือให้สามารถพกพาได้	

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
<u>วัตถุประสงค์</u> 1. เพื่อ ทบทวนแนวปฏิบัติ 2. เพื่อ ปรับปรุงแนวปฏิบัติ	<u>ปีที่ 2</u> ระยะเวลา 1 มิ.ย.64- มี.ค.65 ระยะเวลา 2 เม.ย.- ก.ย.65		ปรับปรุงผล ประเมินระยะที่ 1 1. คะแนนความพึงพอใจของรูปแบบคู่มืออยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.55) 2. คะแนนความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.64) 3. คะแนนการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.47) หมายเหตุ รวบรวมประเมินผลระยะที่ 2 (ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ)	1. แบ่งรายละเอียดในคู่มือเป็นหัวข้อย่อยและนำไปจัดเก็บใน Website วิทยาลัยฯ เมนู KM 2. จัดเสวนา “การเรียนรู้จากชุดองค์ความรู้” ของสายสนับสนุนในส่วนงานต่าง ๆ ที่ได้ นำคู่มือไปใช้ในวงรอบที่ 2	

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
ผู้บันทึก นางสาววันวิสาข์ สืบสายกลิ่น (เลขฯ CoP สายสนับสนุน)			ผู้ตรวจสอบ นางวิไลลักษณ์ ตียาพันธ์ (ประธาน CoP สายสนับสนุน)		
วันที่บันทึก 26 มี.ค. 65			วันที่ตรวจสอบ 30 มี.ค. 65		

7. อธิบายกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการวิธีการ/นวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาคุณภาพ 4 ขั้นตอน Plan, Do, Check, Act (PDCA)

## 8. อธิบายคสังคามรู่ที่ได้ดำเนินการ

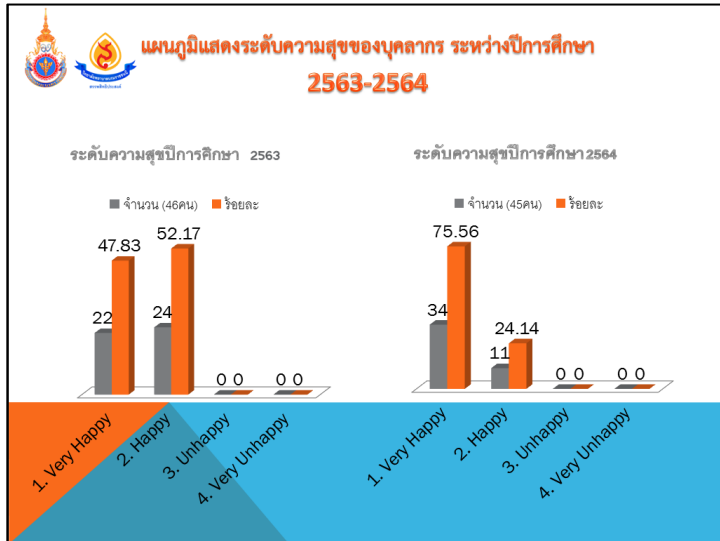
คสังคามรู่ที่ได้ดำเนินการ ได้แก่ คู่มือ “แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต สมดุลงาน”



ภาพที่ 3 คู่มือ “แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต สมดุลงาน”

9. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ  
ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. แผนภูมิแสดงระดับความสุขของบุคลากร ระหว่างปีการศึกษา 2563-2564



ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงระดับความสุขของบุคลากร ระหว่างปีการศึกษา 2563-2564

2. ตารางแสดงความสุขรายมิติของชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุน (N=45 คน)

ตารางที่ 4 ตารางแสดงความสุขรายมิติของชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุน

มิติ		ผลสรุปรอยละความสุขรายมิติ	
		ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564
Happy body	สุขภาพกายดี	54.14	55.06
Happy Relax	ผ่อนคลายดี	67.56	69.22
Happy Heart	น้ำใจดี	67.51	68.61
Happy Soul	จิตวิญญาณดี	64.06	64.37
Happy Family	ครอบครัวดี	63.05	64.18
Happy Society	สังคมดี	67.01	68.77
Happy Brain	ใฝ่รู้ดี	60.69	61.55

มิติ		ผลสรุปร้อยละความสุขรายมิติ	
		ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564
Happy Money	สุขภาพเงินดี	51.05	53.72
Happy Work – life	การงานดี	65.83	69.22
Happy Work	มิติภาพรวม	62.32	63.86
Sum			

### ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับหน่วยงานย่อย และมีบุคคลต้นแบบในด้านสร้างเสริมสุขภาพกาย จิต รวมทั้งด้านการทำงาน

#### 10. ปัจจัยความสำเร็จ (สิ่งที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ)

1. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน
2. คนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. มีวัฒนธรรมและบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีในองค์กร
4. มีระบบการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการความรู้ภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

#### 11. บทเรียนที่ได้รับ

1. บุคลากรทุกระดับมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในองค์กร
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้ เป็นประโยชน์ในการเข้าถึงช่องทางการแลกเปลี่ยนและนำองค์ความรู้ไปใช้
3. การใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ที่หลากหลายช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 12. การเผยแพร่

สมาชิกชุมชนนักปฏิบัติได้นำชุดความรู้ (Knowledge Asset) เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยพบว่า จำนวนสมาชิกชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุนที่นำความรู้ที่ไปใช้ และเผยแพร่ในหน่วยงานร้อยละ 80 และนอกหน่วยงานร้อยละ 30



### 13. เอกสารอ้างอิง

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *คู่มือการจัดการความรู้สู่องค์กรการเรียนรู้*. เชียงใหม่: โลมา.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.

ศุสิทธิ์ เพชรเรียง. (2563). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา*. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและสาธารณสุขภาคใต้. 7(1), 1-15.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). *องค์กรเปี่ยมสุข Happy Workplace*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.





การจัดการความรู้ ศูนย์การเรียนรู้  
KM for Learning Organization  
ปีการศึกษา 2564

"พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"



การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

## คณะทำงาน

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1. นางสาวฤทัย         | อุดมะ      |
| 2. นางสาวณัฐริกา      | อิตตมะ     |
| 3. นางวิภา            | ทองรับแก้ว |
| 4. นางสาวกัทรีย์ปรียา | บุญช่วย    |
| 5. นางสาวจินดารัตน์   | วงศ์คำ     |

## การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี / ที่เป็นเลิศ

การเป็นเลขานุการมีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งประกอบไปด้วยการพิมพ์หนังสือราชการ รายงานการประชุมและการทำข่าวประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัยฯ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ถือเป็นหลักฐานทางราชการ ที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2526 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 และมีเทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จึงนำมากำหนดและบรรจุในแผนปฏิบัติการ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องตามแผนที่กำหนด โดยนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานและเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรต่อเนื่องเป็นรูปธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเป็นเลขานุการได้
2. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร

### 3. เป้าหมาย

1. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานการเป็นเลขานุการ  
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการเป็นเลขานุการร้อยละ 100
2. ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้และเกิดแนวปฏิบัติที่ดี  
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดและเผยแพร่ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง

#### 4. แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาริธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

##### ตารางที่ 5 แนวคิด PDCA

แนวคิด PDCA	
P : Plan	โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจัดการความรู้ ได้ร่วมกันวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ เพื่อบ่งชี้ ระบุความสำคัญ จากนั้นร่วมกันระดมความเห็นเพื่อกำหนดประเด็น นิยาม ขอบเขตความรู้ เนื้อหา เป้าหมายของการจัดการความรู้ และเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ
D : Do	หลังจากอนุมัติแผนการจัดการความรู้ ทีมเลขานุการ วพบ. เชียงใหม่ ได้ดำเนินการตามแผน
C : Check	คณะกรรมการจัดการความรู้ทำหน้าที่กำกับติดตามและสนับสนุนการจัดการความรู้ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ และนำเสนอผลการติดตามในที่ประชุมประจำเดือน
A : Act	คณะกรรมการจัดการความรู้ทำหน้าที่กำกับติดตามสนับสนุนและสรุปผลลัพธ์การดำเนินการ นำเสนอภาพรวมในเวที KM ประจำปี วพบ. เชียงใหม่

#### 5. ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ

##### ตารางที่ 6 ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการภายในวิทยาลัยฯ

ภายในวิทยาลัยฯ	
พฤศจิกายน 2564	1) ประชุมเพื่อกำหนดประเด็น
	2) ให้คำนิยาม “เลขานุการ” เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม KM ได้อย่างชัดเจน
มกราคม 2565	ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 วันที่ 11 มกราคม 2565 หัวข้อ “พัฒนางานจากข้อผิดพลาดที่พบ”
	ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 วันที่ 25 มกราคม 2565 หัวข้อ “เทคนิคสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

**ตารางที่ 7** ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการภายนอกวิทยาลัยฯ

<b>ภายนอกวิทยาลัย</b>	
พฤศจิกายน 2564	<p>เป็นวิทยากรโครงการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในองค์กร กิจกรรมที่ 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช วันที่ 26 พฤศจิกายน 2564</p> <p>หัวข้อ “การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ” รูปแบบออนไลน์</p>
กุมภาพันธ์ 2565	<p>เป็นวิทยากรโครงการการจัดการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565</p> <p>หัวข้อ “การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ” รูปแบบออนไลน์</p> <p>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565</p> <p>หัวข้อ “การบันทึกและเทคนิคที่ทำให้งานสำเร็จ” โดยตัวแทนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน</p> <p>1) นางอนงค์ มาลัยรุ่งสกุล หัวหน้าบริหาร วทบ.นครลำปาง                  2) นางสาวณัฐชยาน์ ศิริปัญญา เจ้าหน้าที่พัสดุ วทบ.เชียงใหม่                  3) นางสาวอุไรวรรณ ทวยจันทร์ เจ้าพนักงานธุรการ วทบ.เชียงใหม่</p>

**6. กระบวนการที่ทำให้เกิดวิธี/แนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ**

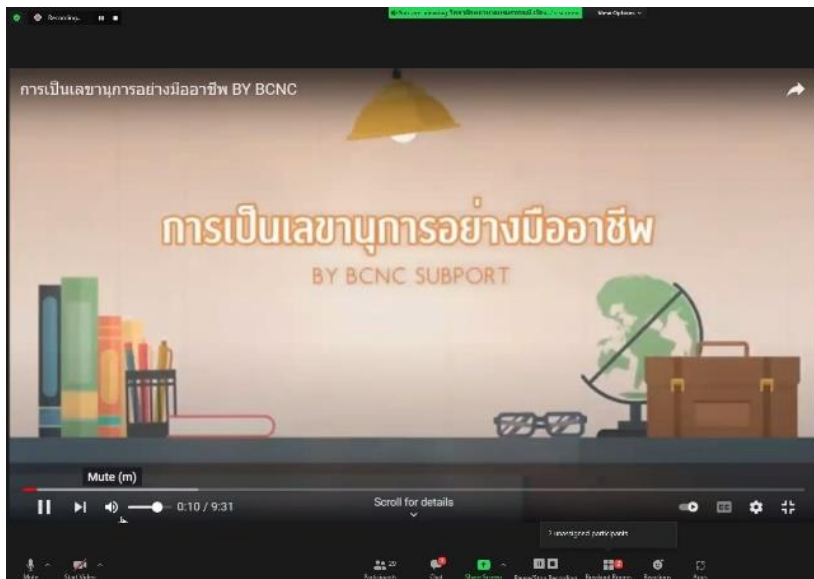
1. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 วันที่ 11 มกราคม 2565 “การพัฒนาจากข้อผิดพลาดที่พบ” โดยวิทยากร นางสาวอุทัย อุตมะ นักจัดการงานทั่วไป และนางวิภา ทองรับแก้ว เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ครั้งที่ 2 วันที่ 25 มกราคม 2565 “เทคนิคสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” โดยตัวแทนเจ้าหน้าที่จากงานห้องสมุด งานพัสดุ งานยุทธศาสตร์และแผน และงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการประชุมกลุ่มย่อย
  3. กระบวนการ “พี่สอนน้อง”
  4. ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเป็นเลขานุการการประชุมประจำเดือน ครั้งละ 2 คน เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 จนถึงปัจจุบัน
  5. การเรียนรู้ร่วมกันและทบทวนปัญหา/อุปสรรค ที่พบ หลังงานสำเร็จ
  6. การสร้างองค์ความรู้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน
2. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
    1. VDO บทบาทสมมุติสะท้อนผลการเรียนรู้ “การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ” ทาง YouTube



ภาพที่ 5 VDO บทบาทสมมุติสะท้อนผลการเรียนรู้ “การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ” ทาง YouTube



## 2. คู่มือการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ เผยแพร่หน้าเว็บไซต์

www.bcnc.ac.th



ภาพที่ 6 คู่มือการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ

## 3. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

โดยคณะกรรมการการจัดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่ ได้ติดตามงานจากทีมเลขานุการ วพบ.เชียงใหม่ เพื่อให้รายละเอียดองค์ความรู้สมบูรณ์ นำไปใช้ได้อย่างถูกต้องมีระบบชัดเจน และนำเสนอ/เผยแพร่ในที่ประชุมโครงการจัดการความรู้ วพบ.เชียงใหม่ ซึ่งมีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ร่วมรับฟังการนำเสนอ/เผยแพร่องค์ความรู้ พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์นำไปปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

## 4. การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการและประชุมกลุ่มย่อย
2. การประชุมประจำเดือน วพบ.เชียงใหม่
3. กลุ่มไลน์สายสนับสนุน
4. นำเสนอในเวทีประชุม KM วพบ.เชียงใหม่

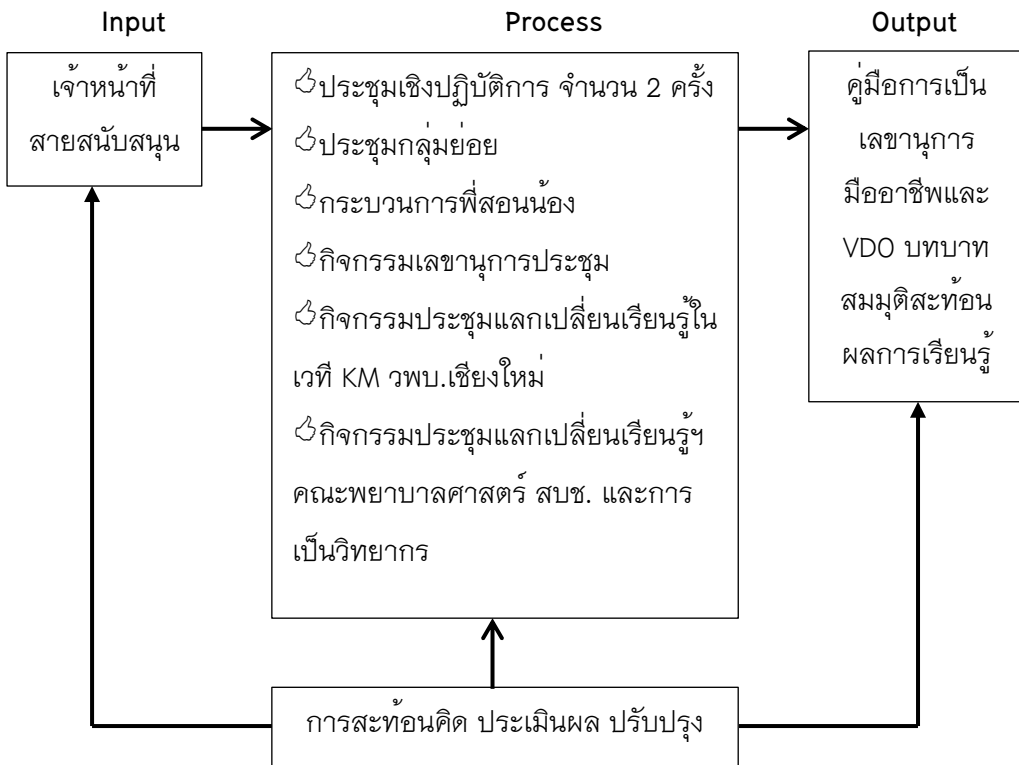
5. การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 8 การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
คู่มือการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ	ก.ย. 2564 จนถึงปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สำนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	<p>- เจ้าหน้าที่สำนักงานสามารถทำหน้าที่เป็นเลขานุการในที่ประชุมได้</p> <p>- เป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนระหว่างวิทยาลัยในสังกัด สปช.</p>	<p>1. การใช้ภาษาและสำนวนทางราชการต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. นำข้อผิดพลาดมาพัฒนางาน</p>	<p>1.VDO บทบาทสมมุติสะท้อนผลการเรียนรู้ “การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ” เผยแพร่ YouTube</p> <p>2.รายงานผลการดำเนินการกิจกรรม</p>

7. อธิบายกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการวิธีการ/นวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

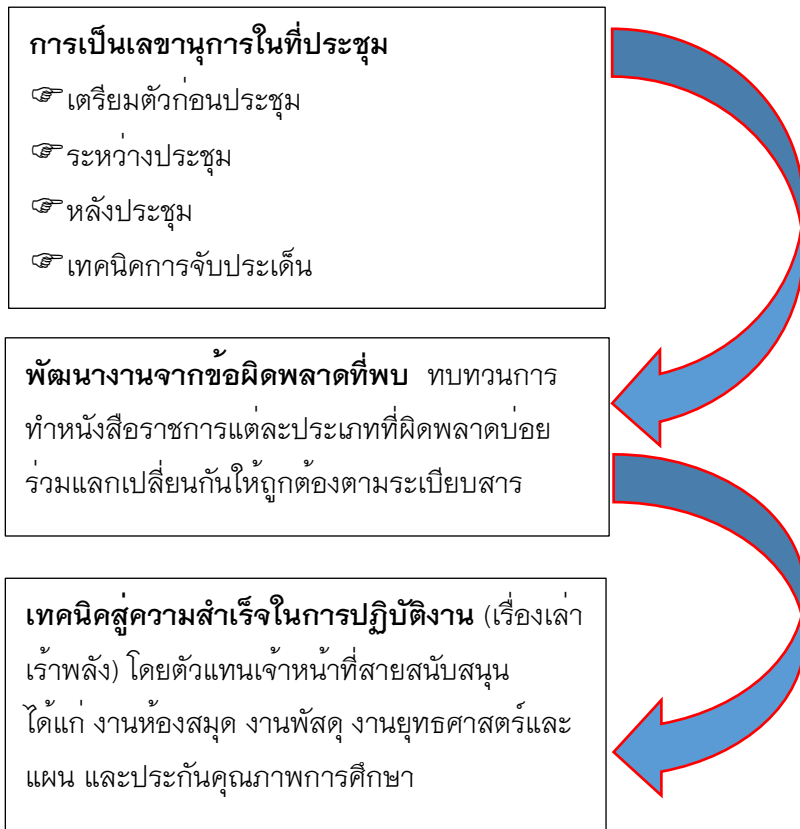
Flow แผนภูมิของระบบ โดยใช้ System approach ประกอบด้วย Input Process Output Feedback ซึ่งควบคุมโดยวงจรคุณภาพ



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการโดยใช้ System approach

8. อธิบายคลังความรู้ที่ได้ดำเนินการ

นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาสังเคราะห์ออกมาเป็นคู่มือปฏิบัติงาน ได้แก่ คู่มือการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพและ VDO บทบาทสมมุติสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยเนื้อหาประกอบด้วย



ภาพที่ 8 เนื้อหาการเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ

## 9. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเป็นเลขานุการในการประชุมและจัดทำรายงานการประชุมเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันได้ 100%

ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ 3 ช่องทาง ได้แก่ แผ่นพับหน้าเว็บไซต์ [www.bcnc.ac.th](http://www.bcnc.ac.th), VDO ช่องทาง YouTube และการเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย

## 10. ปัจจัยความสำเร็จ

- ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้การสนับสนุน
- ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ทุกคน
- เจ้าหน้าที่กระตือรือร้นและเล็งเห็นความสำคัญของการทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

## 11. บทเรียนที่ได้รับ

1. ประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามบริบทและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของแต่ละงาน/แต่ละวิทยาลัยฯ
2. ความเคยชินกับวิธีปฏิบัติเดิม ๆ
3. ต้องปฏิบัติภาระงานประจำควบคู่ไปกับการจัดการความรู้
4. องค์กรความรู้ที่ได้มาจากสิ่งที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จและจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
5. การสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเป็นเลขานุการต้องใช้เวลาและความเข้าใจ
6. การสร้างบรรยายให้กับผู้เข้าร่วมการจัดการความรู้ ให้ไม่รู้สึกรำคาญ เกิดความสนุกสนาน มีส่วนช่วยพัฒนาการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น
7. องค์กรความรู้ที่ต้องหมั่นสะท้อนคิด สังเคราะห์ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้สมบูรณ์และทันสมัย

## 12. การเผยแพร่

### ภายในองค์กร

การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยฯ



ภาพที่ 9 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยฯ

### 13. เอกสารอ้างอิง

ธนู ทดแทนคุณ. การเขียนสำหรับข้าราชการไทย (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2559.



การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
KM for Learning Organization  
ปีการศึกษา 2564

"พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"



การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรสีเขียว



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น





## การพัฒนาวิทยาลัยผู้องค์กรสีเขียว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี / ที่เป็นเลิศ

กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีขอนแก่น ได้ดำเนินการจัดการความรู้ ในประเด็น “วิทยาลัยสีเขียว” ภายใต้แนวคิดของ 3R1U ประกอบด้วย

R : Reduce คือ การลดการบริโภคทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การลดการบริโภคทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป เช่น ปิดไฟทุกครั้งที่ไม่ใช้งานหรือเปิดเฉพาะจุดที่ใช้งาน ปิดคอมพิวเตอร์และเครื่องปรับอากาศ

R : Reuse คือ การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด โดยการนำสิ่งของเครื่องใช้มาใช้ซ้ำ ลดค่าใช้จ่าย ลดการใช้พลังงาน

R: Recycle คือ การนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมารีไซเคิล หรือนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น เศษกระดาษสามารถนำไปรีไซเคิลกลับมาใช้เป็นกล่องหรือถุงกระดาษ นำแก้วหรือพลาสติกมาหลอมใช้ใหม่เป็นขวด ภาชนะใส่ของ

U: Utility คือ การนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ตัวอย่างเช่น การนำใบไม้แห้งและขยะเปียกไปทำปุ๋ยหมักที่บ้านของตนเอง เพื่อใช้เป็นปุ๋ยบำรุงต้นไม้ ลดการใช้ปุ๋ยเคมี

ในปี 2564 ได้มีการทบทวนแนวปฏิบัติของ 3R1U และผลการดำเนินงานและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และจัดทำแนวปฏิบัติในปี 2565 เพื่อเข้าสู่วิทยาลัยสีเขียวต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี เรื่อง “วิทยาลัยสีเขียว”
2. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา แม่บ้าน คนสวนรักษสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยฯ และนักศึกษา มีพฤติกรรมนำวัสดุจากธรรมชาติมาใช้ให้เกิดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ตามหลัก 3R 1U

### 3. เป้าหมาย (ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ :

แนวปฏิบัติที่ดี เรื่องวิทยาลัยสีเขียว จำนวน 1 เรื่อง

#### 4. แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาวิธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

แนวคิดในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี คือ กระบวนการจัดการความรู้ กระบวนการคุณภาพ (Deming Cycle) (PDCA) และแนวคิด“วิทยาลัยสีเขียว” ครอบคลุมทั้ง 4 มิติของ 3R1U

#### 5. ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินงาน ตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึง เมษายน พ.ศ. 2565

#### 6. กระบวนการที่ทำให้เกิดวิธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

1. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีวิทยาลัยสีเขียว กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ครั้ง โดยได้รับข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 การวัดผลลัพธ์ของการดำเนินงานให้ชัดเจน เช่นการลดลงของ ค่าน้ำค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง และบันทึกให้ต่อเนื่องเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ

1.2 เพิ่มกิจกรรมให้ครอบคลุมแนวคิด “วิทยาลัยสีเขียว”

1.3 ระบุกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน (Deming cycle) ให้ชัดเจน และประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

ปีงบประมาณ 2563 แลกเปลี่ยนในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติอำนวยการในประเด็น “วิทยาลัยสีเขียว” จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้

1. กำหนดนิยามและขอบเขตของ วิทยาลัยสีเขียว (Green College) ในบริบทของ วิทยาลัยฯ มีองค์ประกอบที่ครอบคลุม 3R1U คือ Reduce (R1) Reuse (R2) Recycle (R3) และ utility

2. ประเมินความต้องการของบุคลากร นักศึกษาในการรณรงค์การงดใช้วัสดุที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. แบ่งกลุ่มและกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกลุ่ม วางแผนการดำเนินกิจกรรม 3R1U ให้ครอบคลุม PDCA

4. จัดทำแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิทยาลัยสีเขียว และประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในโครงการ

ปีงบประมาณ 2564 แลกเปลี่ยนในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติอำนาจการใน  
ประเด็น “วิทยาลัยสีเขียว” จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

1. สรุปผลการดำเนินงาน และปรับปรุงแนวปฏิบัติ
2. กำหนดเป้าหมายในการทำงาน คือ ลดปริมาณการใช้สารเคมีได้  
ลดปริมาณขยะภายในวิทยาลัย ได้แก่ ขยะเปียก และเศษใบไม้ เพิ่มปริมาณปุ๋ยอินทรีย์ไว้ใน  
วิทยาลัย ลดปริมาณขยะจากกระดาษ และขวดพลาสติก
3. ตรวจสอบการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตามหลัก 3R1U

ปีงบประมาณ 2565 แลกเปลี่ยนในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติอำนาจการ และ  
วิทยาลัยเครือข่ายในสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

1. กลุ่มอำนาจการได้มีการทบทวนและปรับองค์ประกอบของ  
“วิทยาลัยสีเขียว” จาก 3R1U คือ Reduce (R1) Reuse (R2) Recycle (R3) Utility(U) ปรับเป็น  
UI มีองค์ประกอบด้านสถานที่ พลังงาน การจัดการของเสีย การใช้น้ำ .การขนส่ง และ  
การศึกษา

2. การแลกเปลี่ยนร่วมกับวิทยาลัยเครือข่ายในสถาบันพระบรมราช  
ชนก ได้ข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรเชื่อมโยงการดำเนินการกับแนวคิดการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
อย่างยั่งยืน 2) เพิ่มกระบวนการในการจัดการความรู้ KM หรือ PDCA ที่ระบุรายละเอียดที่  
ชัดเจน 3) ประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 9 การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

แนวทาง ปฏิบัติที่ได้	วัน เวลา	กลุ่ม บุคคลที่ ใช้	ผลการใช้	ข้อควร ปรับปรุง	หลักฐานการ ปรับปรุงแนวปฏิบัติ/ คู่มือใหม่
1.แนว ปฏิบัติที่ดี ในการ จัดการ ความรู้ ประเด็น	2563 - 2564	อาจารย์ และ บุคลากร	1. Reduce (R1) พบว่า มีการลด ปริมาณการใช้ กระดาษ ในการ ประชุม ประจำเดือน การ	ควรมีการเก็บ สถิติและบันทึก ปริมาณการใช้ เพื่อ เปรียบเทียบ ปริมาณการใช้	รายงานสถิติการใช้ วัสดุสำนักงานตาม รายไตรมาส

แนวทางปฏิบัติที่ได้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ขอควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
“วิทยาลัยสีเขียว” ตามแนวคิดของ 3R1U			ประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของอาจารย์และบุคลากร โดยใช้รูปแบบการผลงานในระบบ Online และ การใช้กระดาษสองหน้าในการพิมพ์ที่	กระดาษก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม Green College	
			2. Reuse, Recycle พบว่า มีการแยกขยะที่ถูกต้องตามประเภทอย่างชัดเจน สามารถนำไปแปรรูปหรือนำไปจำหน่าย ลดการปนเปื้อนจากการสัมผัสในกลุ่มผู้คัดแยกขยะ	ควรมีการขยายผลกลุ่มเป้าหมายจากอาจารย์และบุคลากร ไปสู่นักศึกษาผ่านสโมสรนักศึกษาและชมรมจิตอาสาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1. ปริมาณการใช้กระดาษรายไตรมาส ปี 2563 – ปัจจุบัน 2. กิจกรรมของชมรมจิตอาสาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติที่ได้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
			<p><b>3. Utility 1U คือ</b> ภายในวิทยาลัย มีการกำหนดพื้นที่สำหรับการทิ้งขยะเปียก ขยะแห้ง และเศษใบไม้ ให้เป็นระเบียบและเตรียมสำหรับการทำปุ๋ยหมักอินทรีย์ และมีการจัดทำเสวียนรอบต้นไม้ใหญ่</p>	<p>แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานในชุมชน หรือประชาชน ชาวบ้าน มาช่วยให้ความรู้ในด้านการทำปุ๋ยหมัก และการทำน้ำหมักชีวภาพ</p>	<p>1. บริเวณภายในวิทยาลัยมีความสะอาด</p> <p>2. ปริมาณขยะเปียกจากวิทยาลัยออกไปสู่ชุมชนน้อยลง</p> <p>3. ลดภาระพนักงานเก็บขยะในการคัดแยกขยะ</p>
<p>2.แนวปฏิบัติการจัดทรรู้ (KM) จาก 4R เป็น UI</p>	<p>2565</p>	<p>อาจารย์และบุคลากร</p>	<p>มีแผนดำเนินกิจกรรมที่เชื่อมโยงต่อเนื่องและขยายผลกิจกรรมจาก 3R1U ให้ครอบคลุมองค์กร</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง</p>

แนวทางปฏิบัติที่ได้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ขอควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
			<p>สีเขียว Green College ตามแนวคิด UI Metric ครบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสถานที่และโครงสร้าง 2. พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ 3. ของเสีย 4. การใช้ น้ำ 5. การขนส่ง 6. การศึกษาและการวิจัย โดยบรรจุในแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย</p>		
ผู้บันทึก .....น.ส.กฤตยา เพชรนอก.....	ผู้ตรวจสอบ ....ดร.แสงดาว จันทร์ดา....	วันที่บันทึก ...5 เมษายน 2565....	วันที่ตรวจสอบ ...5 เมษายน 2565....		

7.อธิบายกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการวิธีการ/นวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

ปีงบประมาณ 2563 สามารถสรุปแนวปฏิบัติที่ดีได้ รายละเอียดดังภาพที่ 16



ภาพที่ 10 สรุปแนวปฏิบัติที่ดีได้ ปีงบประมาณ 2563

ในปีงบประมาณ 2564 ได้ปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีให้เหมาะสมกับสถานการณ์การระบาดของโรค Covid-19 และขยายผลไปยังนักศึกษาพยาบาล ผ่านสโมสรนักศึกษา และมีการกำหนดวิธีการประเมินผลลัพธ์ชัดเจนมากขึ้น ทำให้ได้แนวปฏิบัติที่ ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 11 สรุปแนวปฏิบัติที่ดีได้ ปีงบประมาณ 2564

## 8. อธิบายคลังความรู้ที่ได้ดำเนินการ (เช่น คู่มือ/โมเดล เป็นต้น)

คู่มือแนวปฏิบัติที่ดีที่วิทยาลัยสีเขียว และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร วิทยาลัยสีเขียว (Green College) ที่ [www.bcnkk.ac.th](http://www.bcnkk.ac.th) การจัดการความรู้ (KM) และ Link Click Youtube Link : Green College Bcnkk 2022

## 9. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ

### ผลผลิต

แนวปฏิบัติที่ดี เรื่อง “วิทยาลัยสีเขียว”

### ผลลัพธ์

1. ปลูกจิตสำนึกให้อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา แม่บ้าน คนสวนรักษสิ่งแวดล้อม ดังผลการประเมิน ในปีงบประมาณ 2563

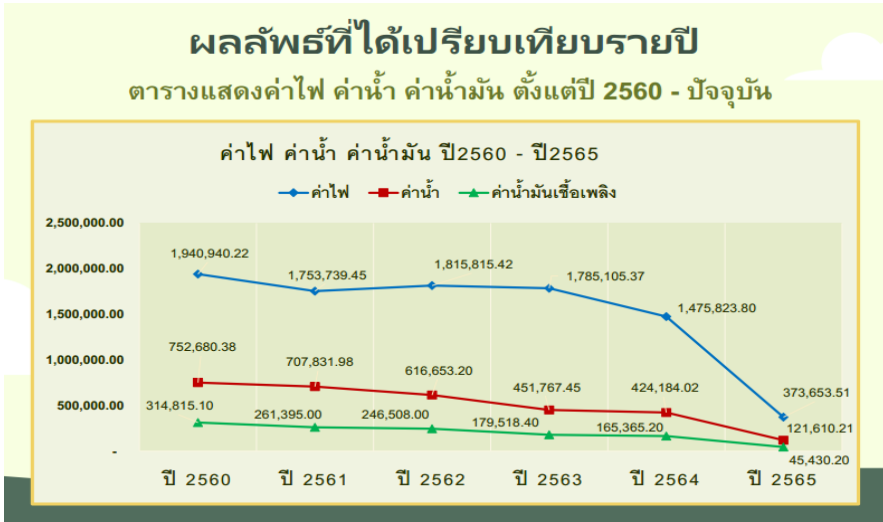
ผลการประเมิน การรณรงค์การงดใช้วัสดุที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Reduce) ในกลุ่มนักศึกษา อาจารย์ บุคลากรจำนวน 460 คน พบว่ามีการพกขวดน้ำมากที่สุด ร้อยละ 91.30 รองลงมา คือ มีการใช้ถุงผ้า ร้อยละ 83.69 ใช้แก้วส่วนตัวร้อยละ 80.86 นำภาชนะ/กล่องไปใส่อาหารเองร้อยละ 69.78 ไม่รับถุงพลาสติกร้อยละ 83.26 ตะกร้าใส่ของ ร้อยละ 32.6

ประโยชน์ที่ได้รับ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีจิตสำนึกรักษสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วม และความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรม ทั้ง 3R1U จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่น เช่น การใช้แก้วน้ำส่วนตัว แทนแก้วพลาสติก การใช้ถุงผ้า การนำวัสดุสำนักงานมาใช้ซ้ำ ลดการใช้กระดาษ ในการจัดประชุม และการส่งประเมินผลการปฏิบัติงาน PA ปรับเปลี่ยนระบบ Online 100% การแยกขยะทั้งในอาคาร สำนักงาน และหอพักนักศึกษา

2. การนำวัสดุจากธรรมชาติมาใช้ให้เกิดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากการดำเนินการในเรื่อง “วิทยาลัยสีเขียว” ส่งผลให้มีการลดการใช้พลังงานจากการใช้ไฟฟ้ามากที่สุด รองลงมาเป็นค่าน้ำ และ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (แผนภูมิที่ 1)





ภาพที่ 12 แผนภูมิที่ 1 แสดงงบประมาณค่าไฟ ค่าน้ำ ค่าน้ำมัน ปี 2560 – ปัจจุบัน

มีการลดการใช้ปริมาณการใช้กระดาษอย่างชัดเจน (แผนภูมิที่ 2)



ภาพที่ 13 แผนภูมิที่ 2 แสดงปริมาณการใช้กระดาษรายไตรมาส ปี 2563 – ปัจจุบัน

## 10. ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

1. มีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน
2. ความร่วมมือ ร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากร

3. ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
4. เป้าหมายเดียวกัน “ทุกคนมีหัวใจเดียวกัน”
5. ความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบาย

## 11. บทเรียนที่ได้รับ

1. จากสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 ส่งผลต่อกิจกรรมที่เพิ่มปริมาณขยะ เช่น การใช้แก้ว และกล่องใส่อาหาร กระดาษ และพลาสติก เพิ่มขึ้น เพื่อเลี่ยงการสัมผัส และปฏิบัติตามมาตรการ Distancing

2. การเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายนอกองค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนมา จะช่วยเติมเต็มความรู้ ในด้านการทำปุ๋ยหมัก การทำเสวียน และการนำไปใช้ที่ถูกต้อง

## 12. การเผยแพร่

1. คุณกฤตยา เพชรนอก และ คุณกรรินทร์ สีดาเหลือง (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอผลการดำเนินงาน วิทยาลัยสีเขียว (Green College) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยาลัยเครือข่ายในสถาบันพระบรมราชชนก (28 ก.พ. 2565)

2. นำเสนอผลการดำเนินงาน วิทยาลัยสีเขียว (Green College) และรับข้อเสนอนแนะจากผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอโดยคุณกฤตยา เพชรนอก และ คุณกรรินทร์ สีดาเหลือง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา (1 เม.ย. 2565)

## 13. เอกสารอ้างอิง

ภาณุพันธ์ โพธิ์บุรุษ. (2563). รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อสร้างสังคมสุขภาวะ ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. มหสารานุกรมศรีธรรมราชวารสาร. 4(1),11-29.

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2565). โครงการสีเขียวหน่วยประสานงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้น 5 เมษายน 2565. จาก [https://bkk.wu.ac.th/?page\\_id=9009](https://bkk.wu.ac.th/?page_id=9009)

ลูตินันท์ ศรีสถิต. (2561). ห้องเรียนปุ๋ยหมักของนักแก้ปัญหา. สืบค้น 5 เมษายน 2565. จาก <https://www.greenpeace.org/thailand/story/2589/compost-class/>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2562). คู่มือแนะนำการแยกขยะ.

สืบค้น 5 เมษายน 2565 จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/media/gXj>

Green Network. ลดการสร้างขยะด้วยแนวคิด 3R ลดใช้ นำกลับมาใช้ซ้ำ และรีไซเคิล. สืบค้น

5 เมษายน 2565. จาก <https://shorturl.asia/OR8df>





การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
KM for Learning Organization  
ปีการศึกษา 2564

"พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"

.....

การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว  
(Green College)

.....

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

## คณะทำงาน

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| 1. นางสาวสุพิศรา   | เศลวทันะกุล |
| 2. นางสาวสุนิสา    | สำเร็จดี    |
| 3. นายวรรณชาติ     | ตาเลิศ      |
| 4. นางพิชระพิมล    | ดีรุณ       |
| 5. นางชนุตกรณี     | นนธิจันทร์  |
| 6. นางสาวบัวรีน    | แสนดี       |
| 7. นางจันทร์เพ็ญ   | เครือเพชร   |
| 8. นางชุตีมา       | ประคองสุข   |
| 9. นางสาวจุรีพร    | ศรีสุวรรณ   |
| 10. นางสาวอารยา    | สำเนียงล้ำ  |
| 11. นางสาวศุภรดา   | มันยืน      |
| 12. นางอุตม์ชญาณี  | อินทเรือง   |
| 13. นายคมวัฒน์     | รุ่งเรือง   |
| 14. นางสาวจิรสุกดา | กะเรรัมย์   |
| 15. นางสาวกรวรรณ   | พมทอง       |
| 16. นายรุจิสรร     | สุระถาวร    |
| 17. นางชัชชษา      | เจือจันทร์  |
| 18. นางสาวสิริกกร  | สวัสดิ์     |
| 19. นายประเสริฐ    | สนิทจักร    |

## การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green College)

### วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อองค์กรเติบโต ย่อมมีการใช้ทรัพยากรมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในปีงบประมาณ 2565 จากนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก มีนโยบาย มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ในประเด็น พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของสถาบันและระบบนิเวศเพื่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาสีเขียว ซึ่งได้มีการมอบนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวทั้งในระดับคณะและระดับวิทยาลัย ดังนั้นวิทยาลัยจึงได้นำนโยบายดังกล่าวมาขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green College) โดยมุ่งส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร สร้างความตระหนักให้บุคลากรและนักศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว เนื่องจากวิทยาลัยมีพื้นที่ค่อนข้างคับแคบ ดังนั้นการบริหารจัดการพื้นที่และสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การเป็นวิทยาลัยสีเขียว จะทำให้การทำงานและใช้ชีวิตในบรรยากาศที่มีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อีกทั้งส่งผลที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

บุคลากรทุกคนมีพื้นฐานอัตลักษณ์คุณธรรม “มีวินัย รับผิดชอบ เอื้ออาทร” ย่อมสามารถนำคุณธรรมดังกล่าวมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว ผ่านรูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว

#### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว
2. เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

#### 3. เป้าหมาย

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ส่งเสริมกิจกรรมขับเคลื่อนการดำเนินการวิทยาลัยสีเขียว
2. วิทยาลัยมีผลการประเมินตามเกณฑ์ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมในภาพรวม ร้อยละ 70 ขึ้นไป

## เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. มีกระบวนการพัฒนาวิทยาลัยสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว
2. เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว
3. มีองค์ความรู้ด้านการพัฒนาวิทยาลัยสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว

## 4. แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาวิธี/แนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ



ภาพที่ 14 แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาที่เป็นเลิศ

## 5. ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ

1. 1 ตุลาคม 2564 – 30 มกราคม 2565 : ศึกษาสภาพการณ์ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
2. 1 กุมภาพันธ์ 2565 – 31 กรกฎาคม 2565 : นำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์
3. 1 สิงหาคม 2565 – 30 กันยายน 2565 : ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ

## 6. กระบวนการที่ทำให้เกิดวิธี/แนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ

1. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)  
ชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ ดำเนินการจัดการความรู้ โดยนำประเด็นความรู้มาแลกเปลี่ยนดังนี้



1.1 การสร้างความรู้จากประสบการณ์และองค์ความรู้เดิมที่อยู่ในตัวผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน โดยการประชุมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ทำการศึกษาสภาพการณ์ด้านการจัดการองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย จากนั้นนำ ข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาสรุปเป็นนิยาม กรอบแนวคิดและวิธีการในการจัดการ ความรู้

1.2 การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการสืบค้นเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย หนังสือ ตำรา สื่อวีดิทัศน์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และพัฒนาแนวทางในการ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว

1.3 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge)

กำหนดประเด็นในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว 4 ประเด็นย่อย ดังนี้ 1) พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อวิทยาลัยสีเขียว 2) ภูมิใจดูแลสิ่งแวดล้อมและกำจัด สิ่งปฏิกูล 3) ส่งเสริมมาตรการ 5ส. และ 3R. เชิงรุก และ 4) ลดใช้พลังงาน ลดโลกร้อน จากนั้นเสนอผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานด้านพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว 4 ประเด็นดังกล่าว

## 2. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

เลขานุการชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ รวบรวมสรุปความรู้ที่ได้ โดยการจดบันทึก รายงานการประชุม และออกแบบบันทึกความรู้ในรูปแบบ PowerPoint ไปสเตอร์ บันทึกรูปเป็น เอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ และไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ นำเสนอในเวทีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในองค์กร (KM Café) ของวิทยาลัย ไลน์กลุ่ม และประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ Green College BCNSURIN

## 3. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

ชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ จากองค์ความรู้ที่ได้รับ จากสมาชิกชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ และฝ่ายอื่น ๆ โดยได้นำรายการข้อมูลที่ได้รับรวบรวม และวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วให้บุคลากรทุกท่านรับทราบ ผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์ไปสเตอร์ ไลน์ และเว็บไซต์ รวมทั้งนำความรู้ที่ได้ลงสู่การปฏิบัติจริงในการ ดำเนินงานของคณะทำงานทั้ง 4 ประเด็นย่อย โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

#### 4. การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องในปีการศึกษา 2564 – ปัจจุบัน โดยการแบ่งปันความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นในเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับภายในวิทยาลัย (ทั้งภายในชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ และภายนอกชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ) และระดับวิทยาลัย ซึ่งมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

4.1 เวทีการประชุมเวทีการจัดการความรู้ชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหารฯ ทุกวันศุกร์สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน เวลา 13.00 – 14.30 น. โดยการประชุมในห้องประชุม และการประชุมออนไลน์

4.2 เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM Café) ของวิทยาลัยพยาบาลบรม-ราชชนนี สุรินทร์ กำหนดจัดปีละ 2 ครั้ง โดยการประชุมในห้องประชุม และการประชุมออนไลน์

4.3 การแบ่งปันความรู้ในโครงการการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM for Learning Organization) คณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ 2565 ในวันที่ 29 เมษายน 2565 โดยนำเสนอผลการจัดการความรู้พันธกิจพัฒนาองค์กร ประเด็นการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green College)

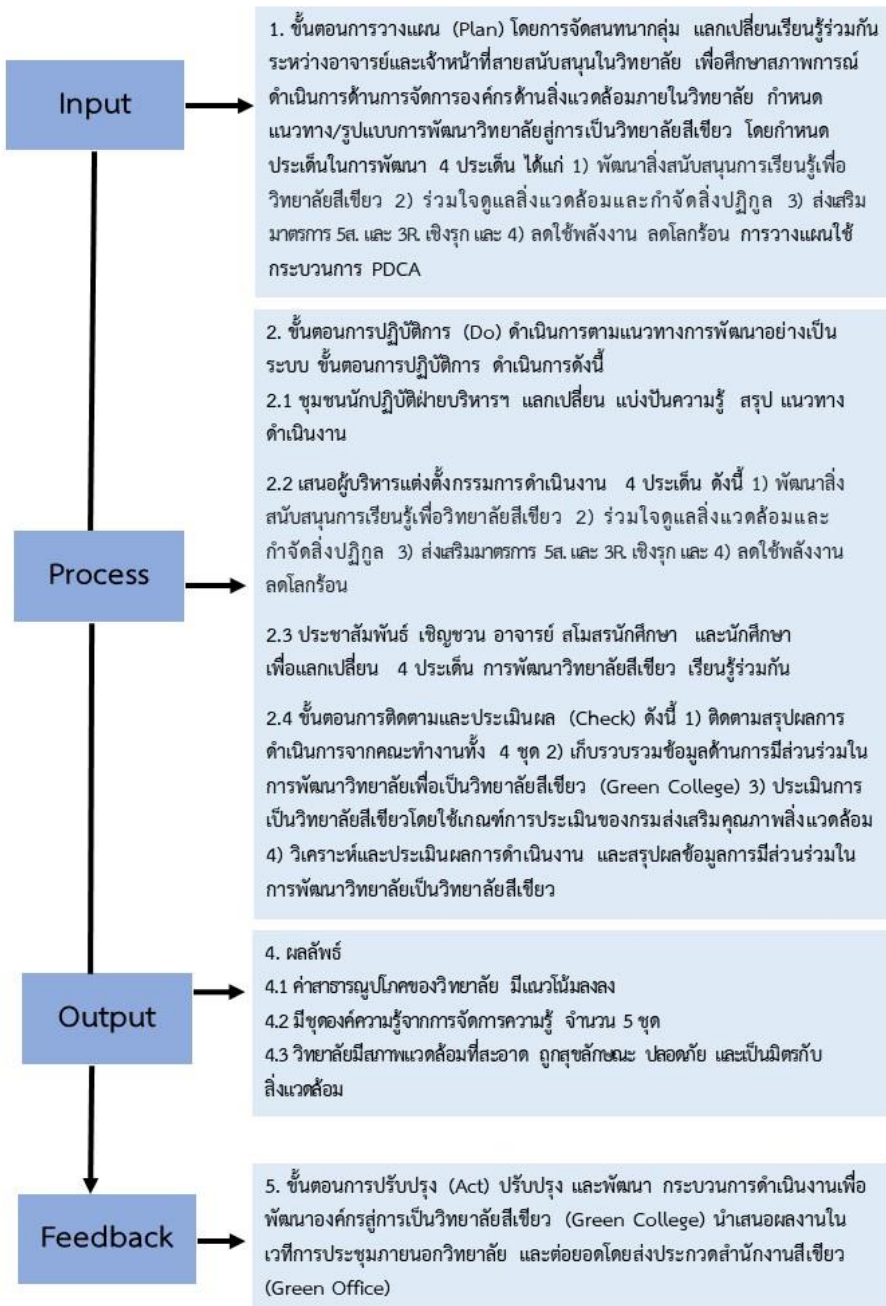
5. การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 10 การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
คู่มือการดำเนินงานวิทยาลัยสืเชียววิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร	พ.ย.64-มี.ค.65	- ชุมชนนักปฏิบัติฝ่ายบริหาร	- ยังไม่ครอบคลุมเรื่องการรณรงค์ไม่สูบบุหรี่หรือมีการกำหนดพื้นที่สูบบุหรี่ที่เหมาะสมและปฏิบัติตามที่กำหนด	- นำเกณฑ์การประเมินสำนักงานสืเชียวมาประเมิน - การปรับปรุง (revise) ทุก 3-6 เดือน/ปี	- ผลการประเมินเกณฑ์สำนักงานสืเชียว - การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยเพื่อเป็นวิทยาลัยสืเชียว
คู่มือการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ม.ค.65-มี.ค.65	- จนท.ที่ให้บริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- มีแนวทางในการบริหารจัดการ/ให้บริการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	-	-
แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อมและการกำจัดสิ่งปฏิกูล	ม.ค.65-มี.ค.65	-บุคลากรทุกคน -งานช่าง -งานสวน	- บริเวณภายในวิทยาลัยฯ ไม่เป็นแหล่งก่อโรค	-	

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
			มีภูมิทัศน์ที่ถูกสุขลักษณะ		
แนวปฏิบัติที่ดี เรื่องการตัดแยกขยะ	ม.ค.65-มี.ค.65	-บุคลากรทุกคน - งานแม่บ้าน	- มีการตัดแยกขยะที่ชัดเจน - มีธนาคารขยะสร้างมูลค่าจากขยะ	-	-
แนวปฏิบัติที่ดี/คู่มือการลดใช้พลังงาน	ม.ค.65-มี.ค.65	-บุคลากรทุกคน	- ค่าสาธารณูปโภคมีแนวโน้มลดลง	-	-
ผู้บันทึก นางสาวสุนิสา สำเร็จดี		ผู้ตรวจสอบ นางสาวสุพิศตรา เศลวัตนะกุล			
วันที่บันทึก 5 เมษายน 2565		วันที่บันทึก 7 เมษายน 2565			

7. อธิบายกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการวิธีการ/นวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ



ภาพที่ 15 กระบวนการพัฒนาคุณภาพ (PDCA)

## 8. อธิบายคลังความรู้ที่ได้ดำเนินการ

นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน มาสังเคราะห์เป็นคู่มือปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่ (1) คู่มือการดำเนินงานวิทยาลัยสีเขียว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรินทร์ (2) คู่มือการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อมและการกำจัดสิ่งปฏิกูล (4) แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการคัดแยกขยะ และ (5) แนวปฏิบัติที่ดีเรื่องการลดใช้พลังงาน



ภาพที่ 16 คู่มือปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี

## 9. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ

1. คำสาธารถูปโภคของวิทยาลัย มีแนวโน้มลดลง จากการปฏิบัติตามมาตรการ
2. มีชุดองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ จำนวน 5 ชุด
3. วิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

## 10. ปัจจัยความสำเร็จ

1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยสีเขียว
3. สโมสรนักศึกษาฯรับนโยบาย และนักศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรการ
4. การนำประสบการณ์จากหน่วยงาน/องค์กร ภายนอก มาประยุกต์ใช้ในวิทยาลัยฯ

5. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้สามารถสืบค้นข้อมูลแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และจัดเก็บองค์ความรู้และเผยแพร่ได้อย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว

6. การมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน เพื่อพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ในการพัฒนาวิทยาลัยสีเขียว

## 11. บทเรียนที่ได้รับ

1. การนำงานประจำมาจัดการความรู้ทำให้สามารถพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาวิทยาลัยเป็นวิทยาลัยสีเขียว ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร และต้องใช้เวลาต่อเนื่องในการพัฒนา

3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกหรือใช้การเทียบเคียง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาวิทยาลัยสีเขียว

## 12. การเผยแพร่

### ภายในวิทยาลัยฯ



ภาพที่ 17 เผยแพร่องค์ความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยฯ

## ภายนอกวิทยาลัยฯ



ภาพที่ 18 เผยแพร่องค์ความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกองค์กรในเวทีการประกวดผลงานการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ 2565



ภาพที่ 19 เผยแพร่คู่มือและแนวปฏิบัติที่ดีในเว็บไซต์

### 13. เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2564).

เกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว. กรุงเทพฯ: กรม.



กระทรวงพลังงาน. (2551). คู่มือประหยัดพลังงานเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานรวมพลังงาน 2.

กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2561). คู่มือปฏิบัติการ 3 ใช้ (3R) เพื่อจัดการขยะชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ.

คณะกรรมการ 5ส บริษัท มหาสารคาม เบเวอเรจ จำกัด. (2562). คู่มือ 5ส. สำหรับพนักงาน. มหาสารคาม: คณะกรรมการ 5 ส.





การจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
KM for Learning Organization  
ปีการศึกษา 2564

"พันธกิจการบริหารจัดการองค์กร"



วิทยาลัยสีเขี้ยว



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

## คณะกรรมการ

- |                     |               |                    |              |
|---------------------|---------------|--------------------|--------------|
| 1. นางสาวสุภาพร     | พรหมทอง       | 28. นางสาวสมจินต์  | รัตนวิก      |
| 2. นางสาววิตรี      | สุทธิบุญย์    | 29. นางสาวพินิณีย์ | มณีสุวรรณ    |
| 3. นางสาวชลธิดา     | วงศ์ยานิธิ    | 30. นางสาวสีไหว    | คงบุญกุล     |
| 4. นางสาววรรณลภา    | นิลวงศ์       | 31. นางสาวสุจิตรา  | ตรงต่อกาล    |
| 5. นางสาวนารีรัตน์  | มุณีจิทร์     | 32. นางสาวดาวร     | คงนุ่น       |
| 6. นางสาวธรรณิศา    | ดิถาษ         | 33. นางสาวชาลี     | แก้วยวน      |
| 7. นางสาวสุภารัตน์  | ศิลปะมณี      | 34. นางสาวรัชดา    | คล้ายจินดา   |
| 8. นางสาวทิพย์วิมล  | บางน้อย       | 35. นางสาววิมล     | ยั้งลิ้ง     |
| 9. นางสาววีไลวรรณ   | นวลแป้น       | 36. นางสาวสุกัญญา  | กาญจนพิน     |
| 10. นางสาวรัชชัญญา  | บุญพิศ        | 37. นางสาวหุณินิธิ | ลักษณะพาหุ   |
| 11. นายปิยะวิษร     | รักเพชร       | 38. นางสาวลมัยภรณ์ | พิมล         |
| 12. นางสาวสุกัญญา   | ศรีสมานุวัตร  | 39. นางสาวดาเรศน์  | เยี่ยมแสง    |
| 13. นางสาวศร        | ฤทธิเต็ม      | 40. นางสาววิชุดา   | จินตะโรจน์   |
| 14. นางสาวภาวดี     | สัทมาส        | 41. นายสัทญญา      | ทองโสมาส     |
| 15. นางสาวมุกิตา    | นันทกัทดี     | 42. นายสมศักดิ์    | อาริมิตต์    |
| 16. นางสาวแสงเดือน  | ชูอินทร์      | 43. นายรอตดี       | แรงบุญกุล    |
| 17. นางสาวขวัญฤทัย  | บุญสำราญ      | 44. นายอมร         | ศรีเมือง     |
| 18. นายกฤษณา        | เวชกัทดี      | 45. นายเสนีย์      | สมจิตต์      |
| 19. นางสาวสุไรด์า   | ระเบียบพร     | 46. นายประกัย      | ทองสม        |
| 20. นางสาวจุฑารัตน์ | พลายด่วง      | 47. นายสาโรจน์     | สุขเทื้อ     |
| 21. นางสาวนิรมล     | ยังอุปการ     | 48. นายปรีพรรห์    | จงไกรจักร    |
| 22. นางสาวกษมา      | ขุนประติษฐ์   | 49. นายพงศพิสิฐ    | กลีบทับลึงค์ |
| 23. นางสาวนิภา      | วิจารณ์       | 50. นายธวัชชัย     | หนูทอง       |
| 24. นางสาวนันทกัทธ  | ยั้งยวด       | 51. นายบุญญฤทธิ    | ดำนุ่น       |
| 25. นายวินิจฉัย     | นินทรกิจ      | 52. นายจรินทร์     | ชัยฤกษ์      |
| 26. นายวิชัย        | จิรวัดนกุลชัย | 53. นายวิรุฬห์     | สะตามัน      |
| 27. นายปกรณ         | ประทุมวรรณ    | 54. นายวิษพล       | พอมแก้ว      |

## วิทยาลัยสีเขียว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

สถานการณ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันเกิดความเสื่อมโทรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่สีเขียวไปสู่การพัฒนาเมืองด้านต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างที่อยู่อาศัย สำนักงานห้างสรรพสินค้า โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น ปัจจุบันกระแสการตื่นตัวด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก ได้กลายเป็นประเด็นกดดันของสังคมโลก มีผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องดำเนินกิจกรรมภายใต้ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาส่วนต่าง ๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงควรให้ความสำคัญ และรณรงค์สร้างความร่วมมือแก้ปัญหาอย่างจริงจัง สำหรับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช มีกิจกรรมการดำเนินการหลัก คือ กระบวนการจัดการศึกษา อันประกอบด้วย การดำเนินการย่อยต่าง ๆ เช่น การดำเนินการเรียนการสอน การสนับสนุนทางห้องปฏิบัติการ การสนับสนุนทางบริการการศึกษา การดำเนินการวิจัย/ตำรา การดำเนินการบริการวิชาการ สนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่และการใช้สื่อสารสนเทศต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการดังกล่าวย่อมมีการใช้ทรัพยากรและพลังงานในองค์กร เช่น การใช้กระดาษ วัสดุสารเคมีวัสดุสำนักงาน การใช้พลังงานในรูปไฟฟ้าและเชื้อเพลิง ตลอดจนการใช้น้ำ เป็นต้น การบริหารจัดการศึกษาในเชิงรุก อันนำสู่วิทยาลัยที่มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะเป็นการบริหารจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพแล้ว การบริหารจัดการที่ลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าว นับเป็นสิ่งสำคัญที่ควรให้ความสำคัญ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช จึงได้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่วิทยาลัยสีเขียว (Green University) และให้บุคลากร และนักศึกษาเกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ให้กับบุคลากร และนักศึกษา
2. เพื่อสร้างความตระหนักและมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ให้กับบุคลากรและนักศึกษา

3. เพื่อพัฒนาองค์กรสู่วิทยาลัยสีเขียว (Green University)

### 3.เป้าหมาย

1. วิทยาลัยลดค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้า ลดการใช้น้ำ และลดการใช้กระดาษในสำนักงาน ลงร้อยละ 5
2. บุคลากรและนักศึกษาลดการใช้พลาสติก และโฟม ร้อยละ 80 นำไปสู่การลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
3. สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรและนักศึกษาในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการคัดแยกขยะ
4. สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองในการดูแลความปลอดภัย การจัดระบบสาธารณสุขโรค ของวิทยาลัย สำหรับนักศึกษา
5. วิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา และการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 4. แนวคิด/โมเดลที่นำมาใช้ในการพัฒนาริธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

คู่มือการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินออกเป็น 6 หมวด ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก
3. การใช้ทรัพยากรและพลังงาน
4. การจัดการของเสีย
5. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย
6. การจัดซื้อจัดจ้าง

### 5. ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 ถึงปัจจุบัน และจะดำเนินการพัฒนาต่อไป เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินของวิทยาลัยสีเขียว

## 6. กระบวนการที่ทำให้เกิดวิธี/แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ

### 1. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

ชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช สร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอก

1.1 เชิญวิทยากรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าใจแนวทางการดำเนินการ และมองว่าการ

1.2 จัดประชุมชุมชนนักปฏิบัติสายสนับสนุนเพื่อพิจารณากำหนดประเด็นการจัดการความรู้ โดยให้ทุกคนออกความคิดเห็น เมื่อได้ประเด็นการจัดการความรู้แล้ว จึงเริ่มคิดจากวิทยาลัยสี่เสี้ยวประกอบด้วยอะไรบ้าง และกำหนดประเด็นหัวข้อย่อย ออกเป็น 5 ประเด็น

- การทำความสะอาด
- การประหยัดพลังงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นำไปสู่การลดขยะ
- การจัดการขยะ
- ความปลอดภัย
- สิ่งแวดล้อม

1.3 แบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็นกลุ่มตามประเด็นหัวข้อย่อยของการจัดการความรู้ โดยให้แต่ละกลุ่มมีคุณลิขิตประจำกลุ่มกลุ่มละ 2 คน เพื่อสกัดองค์ความรู้และรวบรวมโดยสร้างและแสวงหาความรู้จาก

- ประสพการณ์ทำงาน
- การสอนงาน / เพื่อนช่วยเพื่อน
- การทบทวนการปฏิบัติงานหรือการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน

- อบรมให้ความรู้ โดยมีวิทยากรบรรยาย ในเรื่องวิทยาลัยสี่เสี้ยวและสำนักงานสี่เสี้ยว เพื่อให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความเข้าใจในการดำเนินการที่นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละงาน เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

### 2. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

2.1 ประชุมคุณลิขิตของแต่ละกลุ่มทุกท่าน เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินการให้แต่ละกลุ่มมีความสอดคล้องกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ

2.2 คุณลิขิตแต่ละกลุ่มดำเนินการสกัดองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงาน มีการซักถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ต่าง ๆ เนื่องจากเจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ สนาม ช่าง

พนักงานขับรถยนต์ พนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่สันทัดในการเขียนรายละเอียด เน้นการปฏิบัติเป็นหลัก จึงต้องเป็นหน้าที่ของคุณลิขิตในการจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ ในแต่ละงาน แต่ละด้าน พร้อมเก็บภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาข้อมูล

2.3 เมื่อแต่ละกลุ่มได้ข้อมูลมาแล้ว ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอองค์ความรู้ที่เรียบเรียงมาได้ พร้อมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ เสนอแนะ ปรับปรุงข้อมูล ให้ได้ข้อมูลที่พร้อมใช้งาน สามารถนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลของวิทยาลัย

3. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

เมื่อได้ข้อมูลที่ผ่านการเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ก็นัดประชุมวิเคราะห์องค์ความรู้ ในแต่ละประเด็นหัวข้อย่อย และเรียบเรียงข้อมูลการดำเนินการทั้งหมด เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้วิทยาลัยพัฒนาสู่วิทยาลัยสีเขียว

4. การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

4.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ช่องทาง การเข้าถึงความรู้ ทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

4.2 นำเสนอในการประชุม KM Day ของวิทยาลัย โดยมีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้

5. การนำความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 11 การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

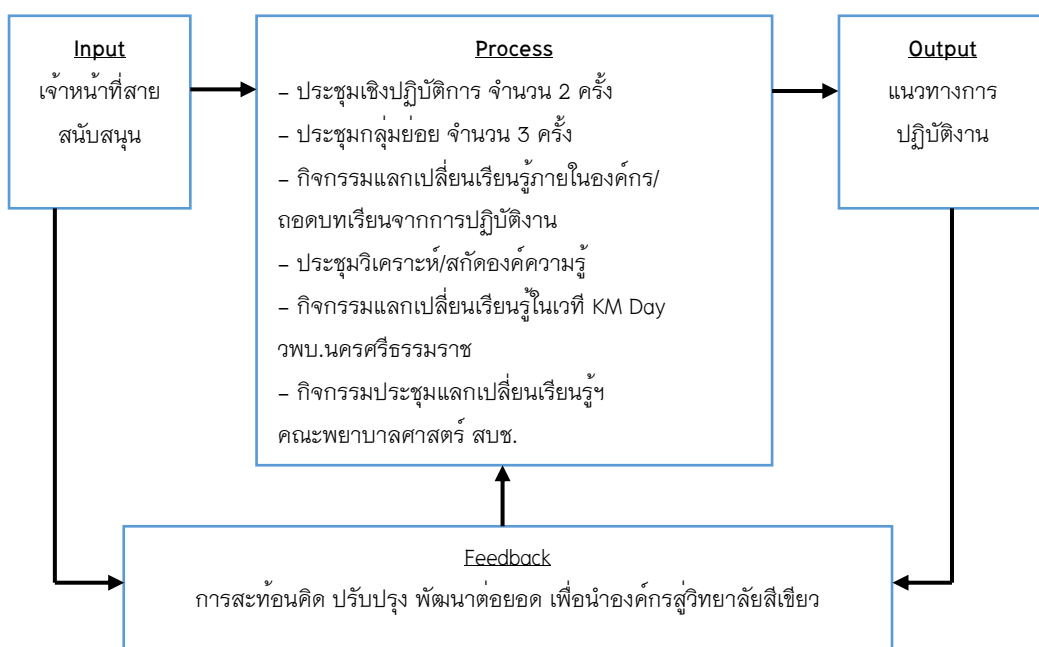
แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
- แนวทางการทำความสะอาด		เจ้าหน้าที่อาคารสถานที่	อาคารสถานที่สะอาด ระเบียบเรียบร้อย, ป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019	-	-



แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
- แนวทางการดูแลต้นไม้สนาม		เจ้าหน้าที่สนาม	สนามสวย ต้นไม้ไม่ตาย	-	-
- แนวทางการจัดการขยะ		บุคลากรและนักศึกษา	มีการคัดแยกขยะแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกประเภท	จัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักในการคัดแยกขยะ	-
- แนวทางการดูแลความปลอดภัยภายในวิทยาลัย		เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	-	-
- แนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า		บุคลากรและนักศึกษา	อยู่ระหว่างการประเมินผลในการลดการใช้ทรัพยากร	จัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากร	-

แนวทางปฏิบัติ/คู่มือที่ได้จากการจัดการความรู้	วันเวลา	กลุ่มบุคคลที่ใช้	ผลการใช้	ข้อควรปรับปรุง	หลักฐานการปรับปรุงแนวปฏิบัติ/คู่มือใหม่
				อย่างคุ้มค่า	
ผู้บันทึก .....			ผู้ตรวจจสอบ .....		
วันที่บันทึก .....			วันที่ตรวจจสอบ .....		

7. อธิบายกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการวิธีการ/นวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ



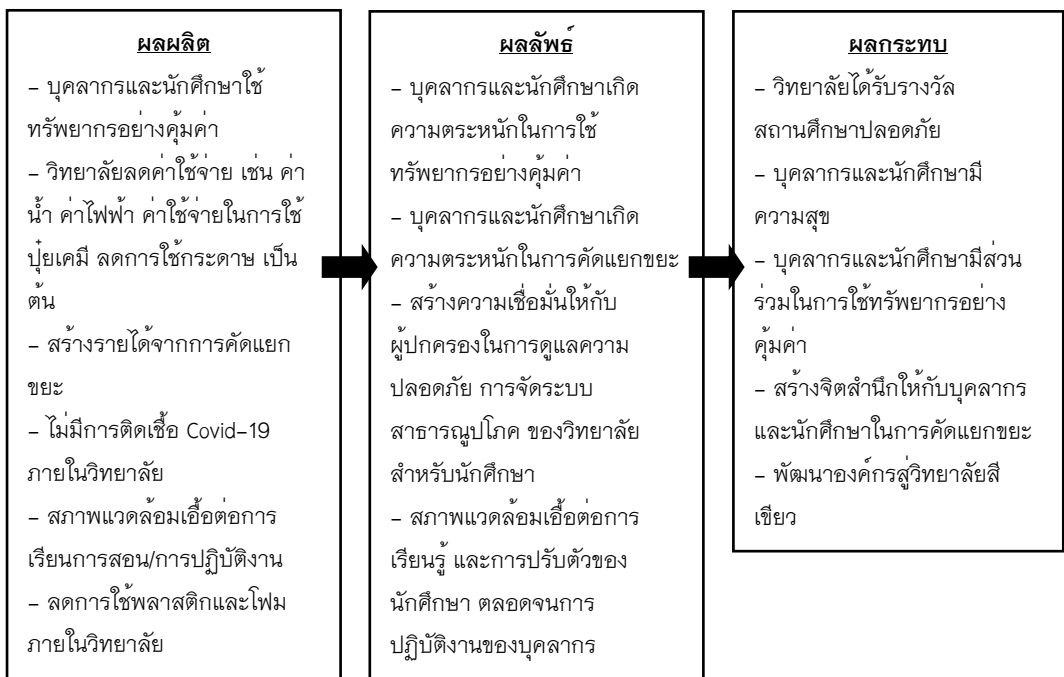
ภาพที่ 20 อธิบายกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการวิธีการที่เป็นเลิศ

## 8. อธิบายคลังความรู้ที่ได้ดำเนินการ

นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มาสังเคราะห์ออกมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

- แนวทางการทำความเข้าใจ
- แนวทางการจัดการขยะ
- แนวทางการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- แนวทางการดำเนินการด้านความปลอดภัย

## 9. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ



ภาพที่ 21 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ

## 10. ปัจจัยความสำเร็จ

1. ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญ และให้การสนับสนุนในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้องค์กรยกระดับสู่วิทยาลัยสีเขียว
2. ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรและนักศึกษา

3. เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนร่วมกันขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางการในการปฏิบัติงาน

## 11. บทเรียนที่ได้รับ

1. ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายตามบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2. เกิดการเรียนรู้และพัฒนาจากสิ่งที่ทำสำเร็จแล้ว และจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

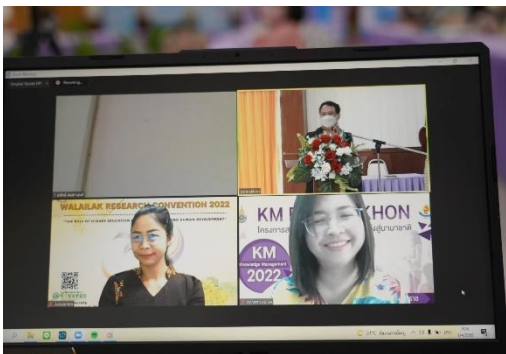
## 12. การเผยแพร่

1. เผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช ([www.bcnnakhon.ac.th](http://www.bcnnakhon.ac.th))



ภาพที่ 22 เผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์

2. เผยแพร่องค์ความรู้ในที่ประชุม KM Day ของวิทยาลัย โดยมีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้



ภาพที่ 23 เผยแพร่องค์ความรู้ในที่ประชุม KM Day ของวิทยาลัย



တာဝန်









ประกาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่  
โครงการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM for Learning Organization)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

เรื่อง แจ้งผลการตัดสินการประกวดผลงานการจัดการความรู้

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ 2565

\*\*\*\*\*

ด้วยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ได้รับมอบหมายจากคณะ  
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ให้ดำเนินการจัด “โครงการการจัดการความรู้สู่  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM for Learning Organization) ปีงบประมาณ 2565” โดยได้  
ดำเนินการจัดการประกวดผลงานการจัดการเรียนรู้ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ขึ้น เพื่อ  
คัดเลือกผลงานส่งประกวดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป โดย  
เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้เผยแพร่ผลงานประเด็นพันธกิจ  
ด้านผลิตบัณฑิต ประเด็นด้านพันธกิจวิจัย และประเด็นด้านพันธกิจพัฒนาองค์กร และได้  
ดำเนินการให้ผู้ผ่านการคัดเลือกนำเสนอผลงานการจัดการความรู้ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อ  
วันที่ 29 เมษายน 2565 ไปแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกและตัดสินผลงานการจัดการความรู้ คณะ  
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้พิจารณาตัดสินการ  
ประกวดผลงานการจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีวิทยาลัยฯ  
ดังต่อไปนี้

**การตัดสินผลงานการจัดการความรู้  
ประเด็นด้านพันธกิจผลิตบัณฑิต**

ประเภทรางวัล	หน่วยงาน	ประเด็น/หัวข้อการจัดการความรู้
<b>ชนะเลิศ</b>	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ Cop : คณะทำงาน : ชุมชนนักปฏิบัติ กลุ่มวิชาการ	การสอนให้ผู้เรียนเกิด Transformative Learning เพื่อพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล (Quality Improvement : QI)
<b>รองชนะเลิศ</b>	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง Cop : ฝ่ายวิชาการและพัฒนา นักศึกษา	แนวปฏิบัติในการพัฒนานักศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม CoP : อาจารย์ดิษฐพล ใจซื่อ และชุมชนนักปฏิบัติการภาควิชาการ พยาบาลอนามัยชุมชน	การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนด้านการจัดการสุขภาพชุมชนและตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน
<b>ชมเชย</b>	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา CoP : อ.ดร.ทัศนีย์ ทิพย์สูงเนิน และสมาชิกชุมชนนักปฏิบัติการ	รูปแบบการสอนภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิด Transformative Learning เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา CoP : คณะกรรมการการจัดการ ความรู้ กลุ่มวิชาการ	การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ สถานการณ์จำลองเพื่อส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ของ นักศึกษาพยาบาล

ประเด็นด้านพันธกิจวิจัย

ประเภท รางวัล	หน่วยงาน	ประเด็น/หัวข้อการจัดการความรู้
ชนะเลิศ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น CoP : ชุมชนนักปฏิบัติกลุ่มวิจัยและ บริการวิชาการ	พัฒนาศักยภาพนักวิจัย
รอง ชนะเลิศ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ CoP : คณะทำงาน : ชุมชนนักปฏิบัติ กลุ่มวิจัย	การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติและการเขียน โครงร่างวิจัยเพื่อขอทุนภายในและ ภายนอก
	วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี CoP : อ.ดร. รุ่งนภา เขียวช่อ และอาจารย์กฤษณี สุวรรณรัตน์	พัฒนาศักยภาพนักวิจัย : การเขียนโครง ร่างวิจัยเพื่อขอทุนภายนอก
ชมเชย	วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี CoP : การส่งเสริมการตีพิมพ์ ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการ : PCK together	การส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการ
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี CoP : อ.ดร.ปริญญภรณ์ ณะบุญ ปวง และ อ.ดร.เยาวลักษณ์ มีบุญมาก	การพัฒนาโครงร่างวิจัยตอบโจทย์วิจัย ของแหล่งทุนภายนอก (กระทรวงการ อุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม (อว.))

ประเด็นด้านพันธกิจพัฒนาองค์กร

ประเภท รางวัล	หน่วยงาน	ประเด็น/หัวข้อการจัดการความรู้
ชนะเลิศ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ CoP : คณะทำงาน : ชุมชนนักปฏิบัติ กลุ่มสายสนับสนุน	องค์กรแห่งความสุข : สมดุลชีวิต สมดุลงาน
รองชนะเลิศ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ CoP : นางสาวฤทัย อุดมมะ และ ชุมชนนักปฏิบัติเลขานุการอย่างมืออาชีพ	การเป็นเลขานุการอย่างมืออาชีพ
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น CoP : ชุมชนนักปฏิบัติกลุ่มอำนวยการ	วิทยาลัยสีเขียว (Green College)
ชมเชย	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ CoP : ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุน	การพัฒนาองค์กรสู่การเป็น วิทยาลัยสีเขียว (Green College)
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช CoP : ชุมชนนักปฏิบัติการ	วิทยาลัยสีเขียว (Green College)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2565



(นางสาวอมวาลี อัมพันศิริรัตน์)

ประธานอนุกรรมการด้านการจัดการความรู้  
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่



สถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข อาคาร 4 ชั้น 8  
สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ ตำบลลาดหญ้า  
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000  
โทรศัพท์ : 0 2580 8989, 0 2590 1831  
Website : [www.pi.ac.th](http://www.pi.ac.th)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข อาคาร 4 ชั้น 6  
สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ ตำบลลาดหญ้า  
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000  
โทรศัพท์ : 0 2590 1926  
Website : [www.bcnc.ac.th/hmpbr](http://www.bcnc.ac.th/hmpbr)