

***KM กับกระบวนการเรียนรู้***  
***(Learning Process)***

โดย

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

**กรมอนามัย**

**และ กรมชลประทาน**

# งานสัมมนาเรื่อง “มหกรรม KM ราชการไทย ก้าวไกลสู่ LO”

วันศุกร์ที่ 21 กรกฎาคม 2549 เวลา 10.50 – 14.30 น.

## เรื่อง “KM กับกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)”

โดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมอนามัย กรมชลประทาน

ห้องประชุมแกรนด์ B ใช้รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยมีผู้ดำเนินรายการจากสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เป็นผู้ตั้งประเด็นคำถามให้กับส่วนราชการทั้ง 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมอนามัย และกรมชลประทาน โดยมุ่งเน้นที่จุดเด่นของแต่ละหน่วยงานทั้งในด้านการวางแผนกลยุทธ์ วิธีการดำเนินการ และเทคนิคต่างๆ โดยให้วิทยากรจากทั้งสามหน่วยงานผลัดกันเล่าถึงการดำเนินการของตน เพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมกัน ในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

### เทคนิคการดึงคนเข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2547 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการทำ KM สป.แรงงานได้ระดมวิสัยทัศน์ในการทำงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “พัฒนาคน พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาชาติ” และเริ่มต้นโดยการจำแนกประเภทความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เอง จัดหมวดหมู่ และสรุปเผยแพร่ทางเว็บไซต์ โดยการทำ KM ในระยะแรกนั้นหน่วยงานยังไม่ค่อยเข้าใจในวิธีการและประโยชน์ของการทำ KM เท่าใดนัก ต่อมา (ปี พ.ศ. 2548) สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จึงมีการแต่งตั้งคณะทำงาน โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความตื่นตัวและตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทุกกลุ่มงาน และได้จัดทำ matrix การบริหารจัดการองค์ความรู้สำนักงาน ก.พ.ร. ต่อมาเป็นขั้นการปฏิบัติตามแผน ซึ่ง สป.แรงงานได้ลองผิดลองถูกด้วยตนเองจนเกือบสิ้นปีงบประมาณการดำเนินงานก็ยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร จึงได้จัดจ้างอาจารย์จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้ามาให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง ทำให้การดำเนินการในระยะที่ 1 ของโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ (19 ก.ค. – 15 ก.ย. พ.ศ. 2548) ได้ 5 คะแนนเต็ม

นอกเหนือไปจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน Website, Webboard, Chat room สป.แรงงานได้จัดกิจกรรม KM สัมพันธ์ ขึ้นทุกวันพฤหัสบดีที่ 2 และ 4 ของเดือน ให้คนที่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การดำเนินการให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีม ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการหมุนเวียนกันเป็นประธานในที่ประชุม (ทำหน้าที่เป็นคุณอำนวย) โดยไม่มีการออกหนังสือเชิญและมีของขวัญเล็กๆน้อยๆให้เป็นขวัญกำลังใจให้กับกลุ่มงานที่เข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

## กรมอนามัย

KM team ของกรมอนามัยเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจใน concept การจัดการความรู้โดยไม่มียึดติดกับรูปแบบในตำราทำให้เกิดการทำงานที่เป็นอิสระแต่ไม่ล่องลอย ในระยะเริ่มต้นเกิดคำถามขึ้นว่าหากการทำ KM โดยจัดให้มีเพียงการฝึกอบรมนั้นจะสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร การดำเนินการจึงเริ่มต้น (ปี พ.ศ. 2547) ด้วยการสร้างเครือข่ายขึ้นโดยการสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ตลาดนัดความรู้ที่จัดขึ้นตามโรงพยาบาลต่างๆ) ต่อมาจึงได้ตั้ง KM team ขึ้นโดยดึงคนที่ผ่านกระบวนการเหล่านี้เข้ามาร่วมงาน จึงทำให้มีทีมงานที่มาจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ "พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร" สิ่งที่แตกต่างกันจากหน่วยงานอื่น คือ KM team ของกรมอนามัยไม่เริ่มต้นด้วยการฝึกอบรม แต่เริ่มต้นโดยการจัดส่งหนังสือของ สคส. ให้กับหน่วยงานย่อยได้ศึกษาก่อนการจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในวิธีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย กิจกรรมแรกหลังจากมีการตั้ง KM team คือ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆขึ้นในรูปแบบโต๊ะกลม ให้แต่ละคนผลัดกันเล่าถึงความสำเร็จของตน (กำหนดหัวปลาร่วมกัน คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาพ) ทำให้เกิดบรรยากาศที่ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากนั้นให้แต่ละหน่วยงานส่งแผนการจัดการความรู้เข้ามาที่ KM team

ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ทิศทางการดำเนินงานเริ่มชัดเจนมากขึ้น มีการจัดทำเกณฑ์การจัดการความรู้ภายใต้บริบทของกรมอนามัยเอง (ก่อนมีเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้กำหนด) โดยให้หน่วยงานย่อยร่วมกันคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและระดับความสำเร็จคืออะไร จากนั้นส่งเกณฑ์นี้กลับไปให้หน่วยงานย่อยประเมินตนเองว่าปัจจุบันมีการทำ KM อยู่ในระดับใด ปัจจุบันกรมอนามัยได้กำหนดให้มีหน่วยงานต้นแบบขึ้น 7 หน่วยงาน จากหน่วยงานภายในทั้งหมด 34 หน่วยงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง

## กรมชลประทาน

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีคนอยู่ทั่วประเทศทั้งหมดประมาณ 33,000 คน โดยมีหน่วยงานภายในทั้งหมด 34 สำนัก/กอง 76 สายงาน ในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548 มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบการดำเนินให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตามที่กำหนดใน พรฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546) ในขั้นตอนแรกได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยเชิญผู้แทนจากหน่วยงานภายในแห่งละ 2 คน และมีหลักเกณฑ์ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถนำความรู้กลับไปถ่ายทอดได้ดีด้วย หลังจากการฝึกอบรมกำหนดให้ผู้แทนของแต่ละหน่วยงานกลับไปดำเนินการต่อโดยไม่มีการกำหนดรูปแบบที่ตายตัว ทำให้แต่ละกองมีรูปแบบการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป เช่น มีการจ้างวิทยากรจากภายนอกเข้ามาฝึกอบรม

ต่อมาในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2548 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้มีการทำ KM กรมชลประทานจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด เนื่องจากเป็นกรมใหญ่และมีสำนักงานอยู่ทั่วประเทศ รูปแบบของกิจกรรมที่จัดขึ้นจึงแตกต่างออกไปจากกรมอนามัย เช่น การจัดประชุมสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจ เช่น การก่อสร้าง, การบริหารจัดการน้ำ เป็นต้น มีการจัดการประกวดนวัตกรรม หลังจากที่หน่วยงานเริ่มมีความเข้าใจใน KM แล้ว จึงเริ่มมีการสืบหาว่ากรมและหน่วยงานย่อยต้องการความรู้อะไรบ้าง ดำเนินการจัดชั้นความรู้และรวบรวมไว้ที่ฐานข้อมูลของส่วนกลาง โดยไม่ได้กำหนดรูปแบบที่แน่นอน

## ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

### สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- หัวใจสำคัญ คือ KM team ที่มีความอดทน เอาใจใส่ และไม่ท้อถอย
- ทีมที่ปรึกษาจากคณะครุศาสตร์ จุฬาฯ ที่ให้คำแนะนำ
- การมีช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นช่องทางที่ทันสมัยเสมอไป

### กรมอนามัย

- ความชัดเจนใน concept โดยให้แต่ละหน่วยงานย่อยคิดแผนที่เหมาะสมกับตนเอง โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จะทำโดยวิธีการใดก็ได้ให้เกิดการสั่นไหว ถ่ายเทความรู้
- พยายามนำ KM เข้าไปสอดไว้ในเนื้องานประจำ ไม่ตั้งเป็นโครงการ KM โดยตรงซึ่งจะเกิดการเกี่ยงกันเป็นผู้รับผิดชอบ
- การมีความเชื่อร่วมกัน ยอมรับในประโยชน์ร่วมกัน จะช่วยผลักดันให้การทำ KM ประสบความสำเร็จได้

### กรมชลประทาน

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ไม่ใช่เสนออะไรไปก็อนุมัติ โดยไม่มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดๆ
- KM team จะต้องมีความตั้งใจในการทำงานและตามงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมักประสบปัญหาการส่งงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลา

## การออกแบบ สร้าง และใช้ประโยชน์ “คลังความรู้”

### สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Web Portal / CAI (แบบทดสอบวัดความรู้)

สำนักปลัดกระทรวงแรงงานใช้เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ([www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)) เป็นเครื่องมือ/ช่องทางหนึ่งในการจัดการความรู้ โดยนำเอา KM portal และ CAI ไปใส่ไว้ในเว็บดังกล่าว ซึ่งองค์ความรู้ที่ระบุไว้ตามแผนการดำเนินการมีอยู่ถึง 20 องค์ความรู้ ในระยะเริ่มต้นจึงคัดเลือกมาทำเป็น CAI จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่

1. ความรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์
3. ความรู้เรื่องการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่ง CAI ของจะมีลักษณะเป็นมัลติมีเดียซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง (Tacit Knowledge) ซึ่งเกษียณอายุหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งยังหน่วยงานอื่น โดยใช้การสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการความรู้ ทำให้ได้มาซึ่งเทคนิคการบริหารระดับสูงที่ไม่สามารถหาจากที่อื่นได้ นอกจากนั้น

สำนักปลัดกระทรวงแรงงานยังได้จัดกิจกรรมเพื่อเปิดตัวโครงการ KM ขึ้นโดยใช้ชื่อว่า KM Kick on @ MOL เป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกกรมในสังกัด บุคคลภายนอก นักเรียน นักศึกษา ได้เข้าร่วมงานเพื่อเป็นการกระจายความรู้ไปยังบุคคลในกลุ่มต่างๆเพิ่มเติมด้วย

ในส่วนของ Web Portal มีการใช้การ์ตูนเป็นสื่อเพื่อลดความตึงเครียดในส่วนที่เป็นวิชาการและดึงคนทุกกลุ่มให้เข้ามาสู่กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งภายใน web จะมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทุกคนบรรจุไว้ เช่น เรื่องงานการคลังและพัสดุ, เรื่องระเบียบราชการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีส่วนของ web board และ chat room ที่ไม่เป็นวิชาการเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องทั่วไปได้อีกด้วย

## กรมอนามัย

### *แฟ้มภูมิปัญญา (Portfolio)*

ได้มอบหมายให้กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น จึงเริ่มดำเนินการจัดทำแฟ้มภูมิปัญญาขึ้น ซึ่งแต่เดิมเป็นนโยบายของท่านรองอธิบดีที่ให้ทุกคนต้องทำ Portfolio ของตนเอง ทาง KM team ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับปรุงและตั้งชื่อว่า แฟ้มภูมิปัญญา แฟ้มนี้เป็นแฟ้มความรู้ เป็นสิ่งที่ง่าย ใช้กระดาษ 2 หน้าทำได้ ไม่ต้องใช้งบประมาณ แต่สิ่งที่ต้องทำคือการกระตุ้นให้บุคลากรได้เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อสกัดเอาความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นของแต่ละคนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อ โดยที่ทุกคนจะมีแฟ้มส่วนตัว ภายในแฟ้มจะมีแบบฟอร์มให้กรอกรายละเอียด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. รายละเอียดและแผนงานส่วนตัว
2. บันทึกความรู้และภูมิปัญญา
3. ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยจะต้องมีการลงนามและวันที่กำกับท้ายความคิดเห็นทุกครั้ง

นอกจากแฟ้มภูมิปัญญาแล้วยังมีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกองแผนงานที่เปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันอีกด้วย ([www.anamai.moph.go.th/kmportal/main/index.php](http://www.anamai.moph.go.th/kmportal/main/index.php))

### *K-Center (ศูนย์ความรู้กรมอนามัย)*

ศูนย์การเรียนรู้กลางของกรมอนามัยซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ปี 47 โดยมีจุดประสงค์เพื่อรวบรวม ประมวล ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม และเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงองค์ความรู้ของทั้ง 26 หน่วยงานภายในกรมอนามัย ซึ่งมีทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีการจัดทำเป็น 2 เวอร์ชัน คือ

1. เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่แล้ว (Explicit Knowledge) โดยทำให้อยู่ในรูปแบบของความรู้ที่สืบค้นได้ เช่น ฐานข้อมูลวิจัย ซึ่งมีทั้งในรูปแบบของ เอกสาร ตำรา การรณรงค์ในเรื่องต่างๆ การประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันกรมอนามัยมีศูนย์สื่อส่งเสริมสุขภาพซึ่งมีความรู้มากมายบรรจุอยู่ในนั้น ซึ่งเป็นความรู้ที่ผลิตออกมาโดยหน่วยงานต่างๆของกรมอนามัย ปัจจุบันมีสื่อมากกว่า 2,000 ชิ้น และสามารถเชื่อมโยงสู่ 20 เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

2. ลานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (<http://gotoknow.org/planet/km-anamai>) โดยนำข้อมูลที่เกิดจากการฝึกอบรม, การประชุม, การจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ ที่ KM Team ได้เข้าไปสัมผัสไม่ว่าจะเป็นใน

รูปแบบใดก็ตาม ทั้ง facilitator, note taker, การศึกษาดูงานในหน่วยงานต้นแบบ เข้ามาบอกเล่าในลาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้แห่งนี้ และในเว็บบล็อกแห่งนี้ยังมีส่วนการ share and learn ของหน่วยงานต้นแบบที่ KM team เข้าไปช่วยจัดการฝึกอบรมและเป็นวิทยากรที่ปรึกษา

## กรมชลประทาน

### *K-File (Knowledge File)*

มีที่มาจากกรมชลประทานมีความรู้ที่หลากหลาย ไม่สามารถตอบได้ว่ากรมมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง และความรู้เหล่านั้นถูกเก็บไว้ที่ไหน จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร จึงเกิดความคิดที่จะทำฐานข้อมูลขึ้นมาเพื่อรวบรวมความรู้และเป็นเครื่องมือให้คนเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกการดำเนินการเริ่มต้นจากการพูดคุยกันใน KM team ว่าต้องการรูปแบบอย่างไรเพื่อให้โปรแกรมเมอร์สามารถเขียนโปรแกรมออกมาได้ตรงกับความต้องการ ซึ่งสามารถสรุปสิ่งที่ต้องการได้ดังนี้

1. ชื่อความรู้
2. แหล่งของความรู้ (อยู่ที่ใคร/หน่วยงานใด)
3. ระดับของความรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ
  - 1) มีความรู้และเข้าใจ
  - 2) รู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
  - 3) รู้และสามารถถ่ายทอดได้
  - 4) ชำนาญการ สามารถนำความรู้ในการวางแผน ประเมินผลและปรับปรุงงานได้
4. ความรู้นั้นตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ใดของกรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ
  - 1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานหลักที่ก่อให้เกิดผลผลิตของกรม
  - 2) ความรู้สำหรับงานรองที่ช่วยสนับสนุนให้ภารกิจหลักประสบความสำเร็จ
  - 3) ความรู้ที่ใช้ในงานสนับสนุนธรรมดา
5. ความรู้ที่กรมควรมีแต่ในปัจจุบันยังไม่มี

ต่อมาเป็นขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ว่าในการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กองจำเป็นต้องใช้ความรู้เรื่องใดบ้าง จัดทำเป็นบัญชีบ่งชี้ความรู้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและใช้ชื่อความรู้ให้เหมือนกัน จากนั้นเป็นขั้นตอนของการสำรวจความรู้ระดับบุคคล โดยให้แต่ละบุคคลประเมินตนเองว่ามีความรู้เรื่องใดบ้างและอยู่ในระดับใด โดยมีคณะทำงานย่อยในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกลั่นกรองเพื่อป้องกันความผิดพลาดก่อนบรรจุลงในฐานข้อมูล ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้จะถูกนำไปเก็บไว้ใน Knowledge Center สามารถสืบค้นได้ทั้งจากชื่อความรู้, keyword, หมวดความรู้, ชื่อบุคคล, ชื่อสำนัก/กอง ซึ่งจะแสดงผลออกมาว่ามีใครบ้างที่รู้ในเรื่องนั้นๆ และมีความรู้อยู่ในระดับใด

นอกจาก K-File แล้วยังมีคลังความรู้ในส่วนอื่นๆอีกทั้ง web board, e-learning, KM forum และ Learning Corner ซึ่งเป็นมุมการรวบรวมเอกสาร ตำรา (Explicit Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของแต่ละสำนักโดยไม่มีกำหนดรูปแบบอีกด้วย

## ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากการทำ KM

### สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- เกิดการถ่ายโอน/หมุนเวียนความรู้มากขึ้น จากเดิมที่ต่างฝ่ายต่างทำงานของตนเอง เช่น ส่วนที่ทำตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. ก็จะมีรายละเอียดอยู่เพียงฝ่ายเดียว แต่ในปัจจุบันได้มีเวทีในการอธิบายทำความเข้าใจ กับหน่วยงานอื่นมากขึ้น
- การได้เครือข่ายนอกเหนือไปจากผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม KM สัมพันธ์ ทั้งคนในสป.และกองอื่นๆซึ่งเป็นลักษณะของเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัวและเรื่องงานที่ต้องทำงานประสานกัน สุดท้ายผลดีก็ตกอยู่ที่ตัวองค์กรเอง
- ค้นพบทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงจากการเปิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องและถูกเวลา

### กรมอนามัย

- ทุกคนมองเห็นในพัฒนาการที่เปลี่ยนไป หน่วยงานส่วนกลางได้รับคำชมจากหน่วยงานอื่นๆว่าเก่งขึ้น บุคลากรมีศรัทธาแรงกล้าขึ้น ทำให้รู้จักความรู้มากขึ้น
- คนมีพัฒนาการในระบบความคิดมากขึ้น ทำให้กล้าคิด กล้าพูด และยอมรับในคนอื่นมากขึ้น

### กรมชลประทาน

- เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น เกิดการสอนงานทั้งแบบตัวต่อตัว และเป็นทีมงาน และมีการบันทึกเรื่องที่สอนเพื่อใช้เผยแพร่บนเว็บไซต์ในรูปแบบ clip video หรือ clip เสียง ประกอบ power point

นางมนัสสิรี เจียมวิจิตร

นายธนวัฒน์ โลหะเวช

นางสาวลลิตาพร โปษยานนท์ ผู้จัดบันทึก