

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร?...รู้ได้อย่างไร?

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) คืออะไร?

ทำไมคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จึงให้ความสำคัญ?

เหตุผลที่เราต้องให้ความสำคัญกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เนื่องจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายใต้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้องค์กรมีความท้าทายทั้งในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มสูงขึ้น จึงต้องมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยน ค้นหาวិธีการใหม่ ๆ ทำให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

แล้วองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) คืออะไร???

ในบริบทของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมี การพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/ กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ คณะฯ โดยองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ประเด็น ตามเกณฑ์ประเมินของ Michael J. Marquardt ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดทิศทางทางเป็น LO ของคณะฯ (เช่น นโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย) บทบาทผู้บริหาร ในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสื่อสารความสำคัญ และการบริหารจัดการองค์กร

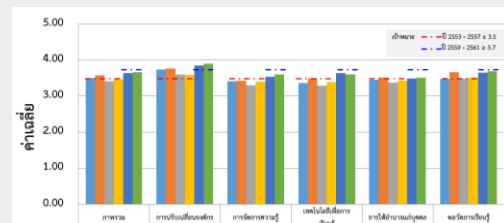
2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง กำหนดใช้ KM Process ซึ่งคณะฯ กำหนดใช้ Siriraj Link-Share-Learn และกระบวนการสนับสนุนการจัดการความรู้ เพื่อให้มีการสร้าง ใช้ จัดเก็บ และแบ่งปัน ความรู้ ในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงงานประจำและ สร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผู้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรม คุณภาพรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ CoP หรือเครือข่ายนาร่อง

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีการสำรวจดัชนีองค์กร แห่งการเรียนรู้ทุก 2 ปี ตั้งแต่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งผลสำรวจมีแนวโน้ม ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลประเมินมาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ของคณะฯ และส่งเสริมให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ในปี 2563 จะมีการสำรวจอีกครั้ง โดยกำหนดค่าเป้าหมายเฉลี่ยของดัชนี องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่ ≥ 3.7 เต็ม 5

3. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง การใช้ระบบ IT ที่เอื้อต่อการเรียนรู การจัดการความรู้ และการทำงาน ให้สะดวก รวดเร็ว ใช้งาน ง่าย และพร้อมใช้ (Just in time) ครอบคลุมทั่วทั้งคณะฯ เช่น Website, Intranet ระบบเอกสารคุณภาพ

4. การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การเปิดโอกาส/ให้อำนาจแก่ บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไข ปัญหา ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งการ เรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ องค์กรภายนอก และผู้ส่งมอบ

5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง การให้โอกาส/สร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็น ระบบต่อเนื่อง รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น แผนที่ความคิด (Mind mapping) เทคนิคในการช่วยจำ (mnemonics) เช่น รหัส กลุ่มคำย่อประโยค บทกลอน คำพ้องเสียง ได้แก่ วัฒนธรรม SIRIRAJ “CEE.EO” จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพ คณะฯ ประจำปี การเปรียบเทียบให้เห็นภาพ (imagery) ดนตรี (music) เป็นต้น



แผนภูมิ : ค่าเฉลี่ยการรับรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาพรวมและรายด้านปี 2551 - 2561