



## หลักฐานประกอบตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/กลุ่มงานสู่ระดับบุคคล  
รายงานสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน  
พัฒนาศักยภาพ “นักจัดการความรู้” เพื่อผลิตผลงานวิชาการประเภท “การจัดการความรู้”

หน่วยงาน.....ศูนย์อนามัยที่ 6.....

### ส่วนที่ 1 สรุปผลการดำเนินงาน

| กิจกรรม                    | จำนวน (ครั้ง) |
|----------------------------|---------------|
| การแลกเปลี่ยนเรียนรู้      | 1             |
| การถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน | 1             |

### ส่วนที่ 2 รายละเอียดการดำเนินงาน

#### 1. ชื่อเรื่อง/กิจกรรม : พัฒนาศักยภาพ “นักจัดการความรู้” เพื่อผลิตผลงานวิชาการประเภท “การจัดการความรู้”

1.1 ประเภทกิจกรรม ☒ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ☒ การถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม : เจ้าหน้าที่ทุกคนและผู้เกี่ยวข้อง

1.3 ระยะเวลา สถานที่ : ห้องประชุมสัปดาห์ที่ 3 ศูนย์อนามัยที่ 6

1.4 ผู้ถอดบทเรียนและเรียบเรียงโดย :

“พลอยสายฝน” นามปากกา นางสาวพรพิมล รัตนตรัยดำรง เป็น Facilitator และ Notetaker

1.5 สรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรม/การถอดบทเรียน :

ร้อยเรียงเรื่องราว Story Telling โดย “พลอยสายฝน” นามปากกา นางสาวพรพิมล รัตนตรัยดำรง  
ดำเนินการเสร็จสิ้นวันที่ 31 กรกฎาคม 2565



-2-

## ถอดบทเรียน

### เรื่อง พัฒนาศักยภาพ “นักจัดการความรู้” เพื่อผลิตผลงานวิชาการ ประเภท “การจัดการความรู้”

**การจัดการความรู้** หรือ Knowledge Management เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ทุกหน่วยงานเริ่มหันมาให้ความสำคัญกันมากขึ้น เนื่องจากทุกวันนี้องค์ความรู้ในหน่วยงานและภาคีเครือข่ายนั้นมีมากมายมหาศาล ซึ่งคงเสียดย้ายแย่เลยถ้าเราเองจะปล่อยให้ความรู้เหล่านั้นหลุดลอยไปตามกาลเวลาตลอดกาล Knowledge Management : KM. เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่เข้ามาจัดการองค์ความรู้เหล่านั้นจนมีคนเปรียบเปรยว่า KM. เหมือนตัวช่วยผู้ปฏิบัติงานไปจนถึงระดับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เคยอธิบายโครงสร้างการจัดการความรู้และประโยชน์ต่าง ๆ ไปในบทความเดิม ทว่าครั้งนี้เราจะมาเจาะลึกประเภทของ Knowledge Management ว่าคืออะไรบ้าง ทำไมถึงสำคัญ และวิธีการใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกันนะค่ะ

นิตยสาร OKMD ได้เผยแพร่การสำรวจองค์กรในต่างประเทศพบว่า ความรู้ที่จะนำมาทำ Knowledge Management คือส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ในตัวคน 42 % รองลงมาอยู่ในกระดาษ 26 % อยู่ในเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ 20 % และอยู่ในระบบฐานข้อมูลหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 12 % ส่วนในประเทศไทยคาดว่า ความรู้จะอยู่ในตัวคนมากถึง 70-80 % เพราะการบันทึกในเอกสารและระบบสารสนเทศยังไม่แพร่หลายเท่ากับต่างประเทศ เราจึงยังให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้แบบ Tacit knowledge มากที่สุด

#### ทุกหน่วยงานควรทำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM.) เพราะเหตุผลนี้ :

First : หน่วยงานจำเป็นต้องรวบรวมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จาก “one by one”, Small group , Big group จนกระทั่งทุกคนในหน่วยในหน่วยงานนำไปต่อยอดในกระบวนการทำงาน ซึ่งอาจจะได้รับเชิญเป็นวิทยากร เท่ากับเป็นการช่วยพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ไปในตัวด้วยแบบ Two in one ประเภท “ยิ่งให้...ยิ่งได้” นับเป็นภาพการจัดการความรู้เพื่อประโยชน์แบบรับโชคสองชั้นคือต่อตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง

Second : ที่ขาดไม่ได้คือการเก็บเกี่ยวความรู้ ความเชี่ยวชาญ (เฉพาะบุคคล) ของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุในแต่ละปีงบประมาณ เนื่องจาก ผู้เกษียณได้ทำงานมาครบ 60 ปี อย่างน้อยแต่ละท่านต้องมีการตกผลึกความรู้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งนั่นแหละ นับเป็นองค์ความรู้ที่ยังไม่มีการนำไปตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหน นักจัดการความรู้มักไม่พลาดโอกาสโค้งสุดท้ายก่อนวันเกษียณเป็นอย่างยิ่ง บ้างก็จัดการความรู้ด้วยการทำคลิปแบบสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ บ้างก็ประมวลภาพ เป็นการจัดการความรู้ประเภท “ภาพความทรงจำ” อันทรงคุณค่าในช่วงชีวิตการทำงานเป็นข้าราชการที่ผ่านมามาจนกระทั่งวินาทีสุดท้ายที่ยังคงอยู่ในที่ทำงาน โอ๊ะโอ!!! .... แค่นี้ก็ภาพตาม เห็นภาพประกอบ สมัยเริ่มทำงานจนกระทั่งภาพปัจจุบันก็รู้สึกถึงจักระที่ 4 (จักระของหัวใจสี่ชมพู) เบ่งบานเต็มห้องหัวใจแล้ว นับเป็น



-3-

ความภาคภูมิใจมีความสุขสำหรับเจ้าหน้าที่คนหนึ่งที่ได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญา ต่าง ๆ จนสามารถก้าวข้ามผ่านอุปสรรคปัญหาตามเส้นทางชีวิตการทำงาน เป็นการถ่ายทอด Tacit knowledge ที่ทรงคุณค่า และใครที่สนใจสามารถนำไปใช้แบบต่อยอดด้วยวิธีการ Copy & Develop : C&D

Third : ฝึกความกล้าหาญ ในการจัดการความรู้ผ่านการบอกเล่า การนำเสนอ การแบ่งปัน การถ่ายทอด การพูดผ่านสื่อโซเชียล เช่น Facebook Live , Tiktok ฯลฯ เป็นการส่งต่อเรื่องราวดีดีที่ตนเองถนัดหรือมีองค์ความรู้ นั้น ๆ ผ่านช่องทางที่ตนเองมีความถนัดในสไตล์ตนเอง เช่น แบ่งปันความรู้ผ่านการสอน การบรรยาย ในเรื่องต่างๆ , การนำเสนอผลงานในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิชาการ เป็นต้น

### **Highlight หรือ เสน่ห์ของการจัดการความรู้ :**

1. Knowledge Management คือ สิ่งที่ทุกองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญกันมากขึ้น เพราะความรู้เป็นสิ่งที่มूलค่ามาก โดยเฉพาะ Tacit Knowledge หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคนที่ไม่ได้จากที่อื่น
2. Knowledge Management คือกระบวนการที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสามารถเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรได้เช่นกัน
3. Knowledge Management ที่ดีจะมีต้องการอัปเดตความรู้แบบเรียลไทม์ มีพื้นที่จัดเก็บที่เข้าถึงได้ง่าย ฯลฯ

### **Q & A หน่วยงานต้องการจัดทำ KM (Knowledge Management) เริ่มต้นต้องเตรียมการอย่างไร ? :**

Q : เนื่องจากเจ้าหน้าที่ บางท่านทำงานมานานเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุงาน แน่นนอนย่อมมีบ้างที่เสียดายความรู้ดี ๆ ยิ่งเจ้าหน้าที่บางท่านได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์มาตั้งแต่หน่วยงานก่อร่างสร้างตัวมาตั้งแต่ไหนแต่ไร ถ้าหน่วยงานต้องการจัดทำ KM. (Knowledge Management) ควรเริ่มต้นต้องเตรียมการอย่างไร ?

A : ต้องสร้างความเข้าใจใหม่ว่า KM. มีประโยชน์อย่างไร และเขาจะได้ประโยชน์อะไรจากการทำ KM. ในองค์กรทางหน่วยงานต้องสร้างให้เจ้าหน้าที่ทั้งองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ท่านนี้ โดยอาจจะจัดการความรู้ผ่านเวทีเล่า Story telling, Success Story ในลักษณะสัมภาษณ์โดยลึก เพื่อเป็นการดึง Tacit Knowledge ของเจ้าหน้าที่ท่านนั้นออกมา เช่น เคล็ดลับกับการทำงานกับภาคีเครือข่าย เป็นต้น

## How TO...วิธีทำให้ Knowledge Management มีประสิทธิภาพมากขึ้น : (ข้อมูลจากนิตยสาร OKMD)

ในเมื่อหน่วยงานตัดสินใจที่จะทำ “จัดการความรู้ : KM.” จึงต้องเรียนรู้ว่าทำอะไรให้ KM. มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย

1. **ทำให้เป็นเรียลไทม์** : เพราะความรู้แบบเรียลไทม์มีคุณค่ามหาศาล ทุกอย่างในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันที่สุด อัปเดตที่สุด จึงช่วยประหยัดเวลาและเงิน แถมยังเพิ่มทักษะของพนักงาน ให้มีองค์ความรู้ก้าวหน้าทันโลกอีกด้วย
2. **การจัดการความรู้ไม่ใช่โครงการที่อยู่หนึ่ง** : เมื่อองค์กรจะเติบโตและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ความรู้ก็เช่นกัน จึงต้องมีการวางแผนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำครั้งเดียวแล้วเลิก

**2.1 ตัดสินว่าจะรวบรวมความรู้อย่างไร** : ต้องระบุที่มาขององค์ความรู้ทั้งหมดในองค์กร ซึ่งมีการศึกษาพบว่า พนักงานกว่า 51% จะรู้สึกแปลกแยกถ้าไม่เข้าถึงความรู้ของเพื่อนร่วมงาน และ 25% รู้สึกหนักใจ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้เพื่อลดช่องว่างในองค์กรด้วย

**2.2 หาวิธีการจัดเก็บที่เข้าถึงได้** : ความรู้ในองค์กรกว่า 80% เป็นความรู้ที่จับต้องไม่ได้ จึงต้องมีกระบวนการจัดเก็บที่สามารถค้นหาได้สะดวกรวดเร็วในที่ทีเดียว

**2.3 หาพื้นที่ในการแบ่งปันข้อมูล** : นอกจากจัดเก็บ ยังต้องมีการแบ่งปันข้อมูล เช่น ผ่านการฝึกอบรม เพื่อแน่ใจว่าความรู้ดังกล่าวเข้าถึงทุกคน

**2.4 น้อมรับระบบเครื่องมือในที่ทำงาน** : ทุกวันนี้มีระบบการจัดการข้อมูลมากมายให้เลือกใช้ ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการเก็บ รวบรวม และง่ายต่อการเข้าถึงต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน การมีแพลตฟอร์มก็จะทำให้ทุกอย่างง่ายขึ้น

**2.5 กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ถามตอบคำถาม** : เจ้าหน้าที่ต้องมีพื้นที่ปลอดภัยในการตั้งคำถามและพื้นที่ในการแบ่งปันข้อมูลที่ได้ค้นหามา ก็จะช่วยให้องค์กรมีความรู้มีการปะทะสังสรรค์จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้

### ตัวอย่างเครื่องมือ Knowledge Management ในองค์กร :

**ระบบฐานข้อมูล (Knowledge Bases)** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานขององค์กรให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้ข้อมูลความรู้นั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว การรวบรวมจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้สามารถทำได้ 2 วิธีคือ จัดเก็บในรูปแบบเอกสาร และจัดเก็บในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ใช้การเล่าเรื่อง (Story Telling)** เป็นการใช้เทคนิคการเล่าเรื่องเป็นวิธีการเผยแพร่ โดยต้องสร้างความสมดุลระหว่างความน่าสนใจและเนื้อหาที่ต้องการสื่อ เช่น การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องในประเด็นเกี่ยวกับความสำเร็จหรือล้มเหลวมาผูกเป็นเรื่องราว มักเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล

**การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR: After Action Reviews)** เป็นการอภิปรายเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดสะท้อนความคิดเห็น หรือความรู้สึที่มีต่อการทำงานที่ผ่านมาว่ามีจุดเด่น จุดด้อย และข้อควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ถ้าจะมีการทำงานนี้อีกครั้ง จะทำให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ความสำเร็จ ความผิดพลาดและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขต่อไป

**การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)** เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลาย ๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ

**การประชุมระดมสมอง (Workshop/Brainstorming)** เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานที่ผ่านประสบการณ์และมุมมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่า Knowledge Management : KM. คือสิ่งที่ทุกองค์กรมองข้ามไปไม่ได้เลย และควรเริ่มทำตั้งแต่วันนี้ เพราะสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดไม่ใช่เม็ดเงิน แต่คือองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือพนักงานของคุณ ซึ่งไม่เพียงจะเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรแล้ว แต่ยังเพิ่มความสุขให้กับพนักงานของเราด้วยถึงเวลาแล้วที่ทุกคนควรสนใจการจัดการความรู้อย่างจริงจัง

ทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่างเครื่องมือที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งแต่ละองค์กรก็ควรประยุกต์ให้เหมาะสมตามขนาดองค์กร ประเภทธุรกิจ และเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อสร้างให้ Knowledge Management คือสิ่งที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### **ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้ : เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคคน พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรการเรียนรู้**

ความที่เป็นกลุ่มงาน แผนกต่าง ๆ ในที่ทำงาน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือหลุมพรางข้อที่ 1 ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาสำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว **ตัวกำหนดที่สำคัญคือ แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้**

**การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วยสัมมาทิฐิ :** ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง การจัดการระบบการจัดการความรู้ และแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ **แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการ**

**ความรู้** คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

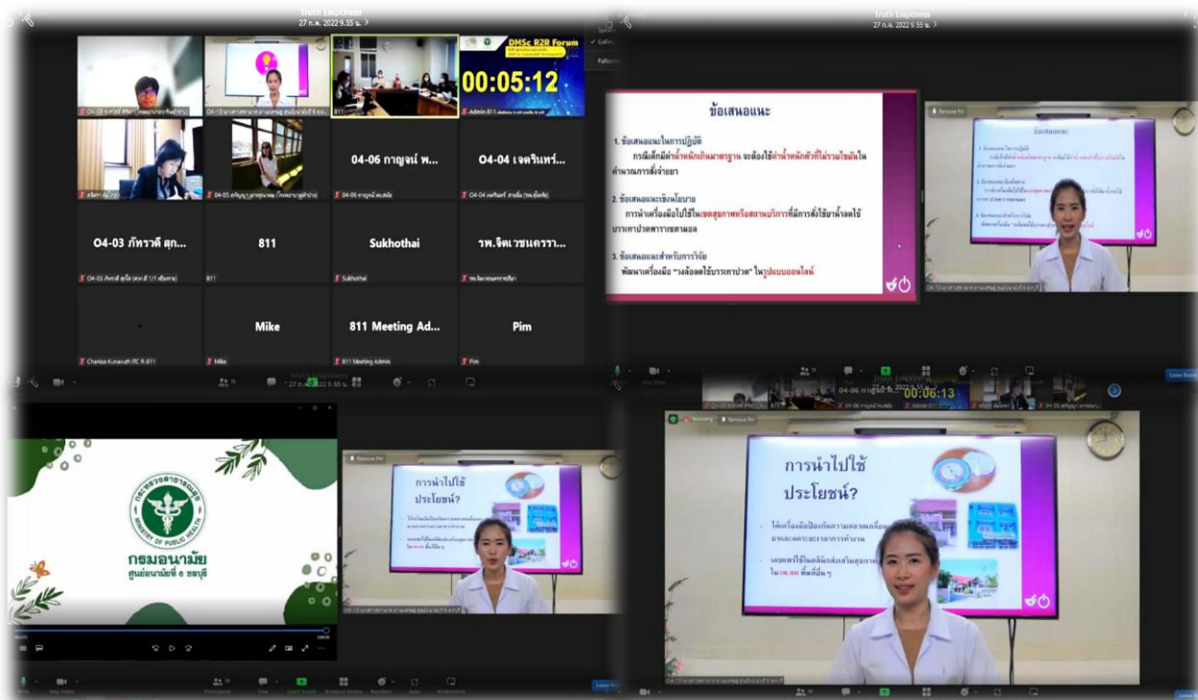
**องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)** ประกอบด้วย **1. คน** ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และ เป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ **2. เทคโนโลยี** เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็ว **3. กระบวนการนำมาซึ่งความรู้** เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ : กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้ต้องการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงาน เช่นกัน

1. การสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้หรือเชี่ยวชาญในเชิงลึก เป็นการเจาะลึกหรือค้นหาคำตอบหรือความรู้ผ่านประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ซึ่งเรามักจะได้คำตอบในเชิงลึก
2. เวทีเสวนาหรือกลุ่มเสวนา การได้เข้าร่วมฟังหรือมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดในเวทีเสวนามักจะทำให้เราเกิดไอเดียใหม่ๆ ได้เสมอ โดยส่วนมากมักเป็นเนื้อหาวิชาการ หรือกึ่งวิชาการในหัวข้อที่น่าสนใจ เป็นเวทีที่รวมผู้รู้(GURU) นักวิชาการ มาร่วมเสวนาให้ความรู้ ความน่าสนใจอยู่ที่ได้ซักถามและโต้ตอบกันแบบสด ๆ แบบเรียลตาม
3. การทำ Work shop : เป็นปฏิบัติการภารกิจพิเศษ ระหว่างผู้สอนสู่ผู้ที่มีความสนใจศึกษาและลงมือปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม มีทั้งแบบวิชาการ
4. การประกวดและการแข่งขัน : ถือเป็นการต่อยอดกระบวนการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง เปรียบเสมือนการทดลอง ประเมินสรุปความรู้ที่มีผ่านการลงมือทำและวัดผลสัมฤทธิ์ผ่านการจัดลำดับ นอกจากจะได้ประเมินศักยภาพแล้วยังได้เห็นความแตกต่างจากผลงานของผู้อื่นที่เข้าร่วมประกวดหรือแข่งขันอีกด้วย

ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้การจัดการความรู้ ในรูปแบบ “การแบ่งปัน(Sharing)” แบบ Virtual Learning เป็นระยะ ๆ นับเป็นอีกวิธีหนึ่งในรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่เรียกว่า Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่ไม่ได้มีการบันทึกไว้ในสื่อใดๆ รวมทั้งความรู้และทักษะการทำงานต่างๆ เชิงวิชาการ ที่เกิดจากการสัมผัสประสบการณ์ การฝึกฝนการทำงาน เทคนิคต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงาน เกร็ดเล็กเกร็ดน้อย” ซึ่งสำคัญมาก ๆ นำมาบอกเล่าให้ผู้อื่นได้รับรู้และรับทราบ สำหรับเวทีในการแบ่งปันเล่าสู่กันฟัง ก็มีส่วนสำคัญ ทำให้นักจัดการความรู้ กระตือรือร้นและท้าทายนักจัดการความรู้คุณนี้ยิ่งนัก เวทีที่กล่าวนี้อาจจะมีหลากหลายขึ้นกับโชคชะตาฟ้าลิขิตและโอกาสที่ได้รับทั้งในและนอกกรมอนามัย หรือ ทั้งในและนอกกระทรวงสาธารณสุข นับเป็นการจัดการความรู้รูปแบบบูรณาการในการประกวดแข่งขัน

R2R เรื่อง “ผลการใช้วงล้อลดใช้บรรเทาปวดเพื่อลดความเคลื่อนไหวทางยา” โดย นางสาวสุทมาศ ตานะเศรษฐ เกษัชกรชำนาญการ นำเสนอในเวทีงาน DMSc R2R Forum 2022 : R2R กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 นำเสนอรูปแบบออนไลน์ ณ ห้องประชุมสัตบรรณ ศูนย์อนามัยที่ 6



จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการทำงานสู่ การผลิตผลงานวิชาการ ประเภท R2R และเพิ่มคุณค่าผลงานวิชาการสู่การประกวดและแข่งขันเวทีงาน DMSc R2R Forum 2022 : R2R กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปี 2565



“การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่” นำประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) และองค์ความรู้จากรุ่นพี่ นางสาวพัชรพร การปลื้มจิตต์ สุรุ่มน้อง คุณแม่ป้ายแดง



นางสาวพัชรพร การปลื้มจิตต์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นำประสบการณ์จริง (Tacit Knowledge) ของการเป็น “เทรนเนอร์” มาแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหา “Office syndrome” ให้กับเพื่อน ๆ ที่สนใจในองค์กร