



บันทึก

ส่วนงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการความรู้ สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โทร. 8428

ที่ พน/85737

วันที่ 30 กรกฎาคม 2568

เรื่อง รายงานผลการศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ (การประปานครหลวง)

เรียน ผอ.พน.

ผู้รับทราบ/อนุมัติ --> **ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (นางสายใจ ภูริฉาย)**

ตามบันทึกที่ พน/43672 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2568 กลุ่มงานพัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการความรู้ได้ดำเนินโครงการทบทวนแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ (KM Master plan) ประจำปีบัญชี 2568 โดยได้จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ ณ การประปานครหลวง วันที่ 22 กรกฎาคม 2568 เพื่อนำข้อมูลจากคู่เทียบ (Benchmarking) มาเป็นปัจจัยในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ยกระดับการจัดการความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมและผลลัพธ์ทางธุรกิจ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานฯ ขอรายงานผลการศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ ประจำปีบัญชี 2568 โดยมีผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน จำนวน 23 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดการความรู้ และพนักงานจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนระบบการจัดการความรู้ของธนาคาร รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) กิ่งผกา กรอบเพชร

(น.ส.กิ่งผกา กรอบเพชร)

ผช.พน.

เอกสารแนบ

[รายงานผลการศึกษาดูงานการประปานครหลวง.pdf](#)

เอกสารอ้างอิง

1.อ้างอิงบันทึกฉบับอื่น

[พณ/43672](#)

6 พฤษภาคม 2568

ขออนุมัติโครงการทบทวนแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ (KM Master Plan) ประจำปีบัญชี 2568 พร้อมงบประมาณ

ความคิดเห็นต่อท้ายบันทึก

1.อนุมัติ รับทราบและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานของธ.ก.ส.ในปี2568

โดย ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (นางสายใจ ภูริฉาย) วันที่ 31 กรกฎาคม 2568 เวลา 13:26:30

เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน

สรุปผลการศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้

การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

วันที่ 22 กรกฎาคม 2568

โครงการทบทวนแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ (KM Master Plan) ปีบัญชี 2568

สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินโครงการทบทวนแผนแม่บทการด้านการจัดการความรู้ (KM Master Plan) ปีบัญชี 2568 เพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ ระยะ 5 ปี (KM Master Plan) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจ เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) หมวด 7 ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม ทบทวนแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก โดยรวบรวมปัจจัยนำเข้าที่สำคัญจากการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการความรู้ (Best practice) มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีมาตรฐานเทียบเคียงคู่เทียบ เตรียมการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น พัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ และการสนับสนุนองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ไปใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งการพัฒนาและฟื้นฟูขีดความสามารถของลูกค้า เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม

กลุ่มงานพัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการความรู้ ได้ดำเนินการศึกษาดูงาน ณ การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2568 แล้วเสร็จ กลุ่มงานฯ ขอรายงานผลการศึกษาดูงาน ประจำปีบัญชี 2568 รายละเอียด ดังนี้

1. **ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน** ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดการความรู้ พนักงาน และทีมงานการจัดการความรู้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 คน

2. **หัวข้อการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ประกอบด้วย

- 2.1 ทิศทางนโยบาย เป้าหมาย และตัวชี้วัด ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม
- 2.2 โครงสร้างส่วนงาน คณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
- 2.3 การสร้างการมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (วัฒนธรรม/บรรยากาศ/การยกระดับความรู้)
 - กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร
 - การสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน
- 2.4 กระบวนการจัดการความรู้และการเชื่อมโยงการจัดการความรู้สู่ส่วนนวัตกรรม
- 2.5 ระบบเทคโนโลยีในการจัดการความรู้
- 2.6 การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้
- 2.7 การเชื่อมโยงการจัดการความรู้และนวัตกรรมกับ Core Business Enablers ด้านอื่น ๆ

3. สรุปผลการศึกษาดูงาน

ประเด็น การศึกษาดูงาน	การดำเนินงานของการประสานครหลวง
PEOPLE	
ผู้บริหาร	- แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมองค์กร โดยมีรองผู้ว่าการการประสานครหลวงเป็นประธานคณะกรรมการและผู้แทนระดับผู้ช่วยผู้ว่าการจากทุกสายงานเป็นคณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจัดการความรู้อย่างชัดเจน - แต่งตั้งคณะทำงานย่อยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกสายงาน จำนวน 9 สายงาน - ผู้บริหารระดับสูงของทุกสายงานให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการจัดการความรู้ - ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงานผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรม คุ้ยข้ามรุ่น - ผู้บริหารร่วมจัดทำองค์ความรู้ในระบบ KM Portal และถ่ายทอดความรู้ให้พนักงาน - สร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ด้วยการมอบรางวัลผ่านกิจกรรม Team Rewards ให้กับหน่วยงานระดับฝ่ายที่ชนะเลิศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การแสวงหาความรู้ใหม่ และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน - มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม ประจำสายงานทุกไตรมาส ผ่านคณะกรรมการ KM IM คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายองค์กร คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กร และคณะกรรมการ กปน. ตามลำดับ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงานด้านการจัดการความรู้
การวางแผนและทรัพยากร	- การจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ ระยะ 5 ปี สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ กปน. - เชื่อมโยงค่านิยม QWATER กับการจัดการความรู้ (A = Adaptability ปรับตัว่องไว และ T = Technology & Innovation ฉลาดใช้เทคโนโลยี) - จัดทำแบบสอบถามความต้องการการสนับสนุนทรัพยากรและจัดสรรทรัพยากรให้ตามความเหมาะสม - สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณให้เพิ่มเติมสำหรับการเขียนโครงการด้านการจัดการความรู้ของกลุ่มที่ต้องการพัฒนา - สนับสนุนเครื่องมือในการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ทั้งกระบวนการจากการสอบถามความต้องการของส่วนงาน เช่น CANVA
บุคลากร	- กิจกรรม KM Facilitator ในแต่ละฝ่ายเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน/สายงาน ให้คำปรึกษา/คำแนะนำ หลักการวิธีการจัดการความรู้ จัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - กิจกรรม KM Mentor ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เป็นพี่เลี้ยง สร้างสรรค์แนวทางแบ่งปันองค์ความรู้และนวัตกรรม

ประเด็น การศึกษาดูงาน	การดำเนินงานของการประสานครหลวง
	- กิจกรรม KM Ambassador สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และนวัตกรรม - มีการบันทึกทะเบียน/ฐานข้อมูลรายชื่อผู้จัดการความรู้ของฝ่าย (KM Facilitator) เพื่อบันทึกเป็นประวัติการทำงานของพนักงานและประกอบการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน - สนับสนุนการสร้างความรู้ในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักบริหารงานช่างช่างเทคนิค ช่างฝีมือ
PROCESS	
กระบวนการจัดการ ความรู้	- มีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน สื่อสารถึงพนักงานอย่างทั่วถึงผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กร - มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการจัดการความรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร - สนับสนุนให้บุคลากรใช้กระบวนการจัดการความรู้ปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงานของหน่วยงานระดับฝ่าย สร้างวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร ผ่านกิจกรรม TEAM Rewards สู่โครงการ 1 ฝ่าย 1 นวัตกรรม - สนับสนุนเครื่องมือการจัดการความรู้ OP Series ในการทำงาน - มีการสนับสนุนองค์ความรู้ในทุกกระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กร - การบันทึกองค์ความรู้ในระบบ KM Portal มีการกำหนดหมวดหมู่หลักขององค์ความรู้ที่สร้าง และหมวดหมู่รองสำหรับเลือกหมวดหมู่องค์ความรู้เกี่ยวข้อง (เลือกได้มากกว่า 1 หมวดหมู่รอง) ตามกระบวนการทำงานที่สำคัญของ กปน. - สนับสนุนการออกแบบ/ทบทวนระบบงานและกระบวนการทำงาน โดยองค์ความรู้/นวัตกรรมจากในระบบ KM Portal - สนับสนุนนวัตกรรมให้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่รับผิดชอบไม่เป็นไปตามแผนงาน - มีแบบฟอร์มจัดทำองค์ความรู้ด้วยเครื่องมือการจัดการความรู้ที่หลากหลายในการบันทึกองค์ความรู้ในระบบ KM Portal - มีการกำหนดจุดควบคุมการเผยแพร่องค์ความรู้ โดยหัวหน้าส่วนงานต้องตรวจสอบความถูกต้องก่อนอนุมัติการเผยแพร่องค์ความรู้
TECHNOLOGY	
เทคโนโลยีการ จัดการความรู้ที่ เกี่ยวข้อง	- ระบบ KM Portal ใช้ในการสร้าง ค้นหา เข้าถึง แบ่งปัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่อยอดองค์ความรู้ และสร้าง KM Portfolio ของตนเอง - มีการสื่อสารกิจกรรมและความรู้ผ่าน Facebook Page : กองบริหารจัดการความรู้ การประสานครหลวง - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ช่างเทคนิค และช่างฝีมือ โดยสร้างกิจกรรมผ่าน Facebook group : WMA KM community เพื่อ

ประเด็น การศึกษาดูงาน	การดำเนินงานของการประสานครหลวง
	เก็บรวบรวมองค์ความรู้/ประสบการณ์ เทคนิคต่างๆ ในการทำงานที่เป็น Tacit Knowledge ด้านเทคนิคการทำงาน ในรูปแบบคลิปวิดีโอ ผ่านกิจกรรม พี่ช่าง กปน. - ประเมินความพึงพอใจในการใช้งานระบบ เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ - มี Dashboard KM Portfolio เพื่อแสดงข้อมูลผลงานด้านการจัดการความรู้ รายบุคคลในระบบ KM Portal และเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อ พิจารณาเสนอให้เลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งโยกย้าย และเลื่อนเงินเดือน (ขั้นพิเศษ)

4. แนวทางการปรับปรุงกระบวนการด้านการจัดการความรู้ ตามเกณฑ์ Core Business Enabler

หัวข้อการจัดการ ความรู้	ประเด็นจากการดูงาน	แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านการจัดการความรู้ ในปีบัญชี 2568
การนำองค์กร	กปน. มีแผนการเชื่อมโยงตัวชี้วัดด้านการจัดการความรู้กับตัวชี้วัดขององค์กรและเชื่อมโยงกับ Enabler ด้านอื่น ๆ ได้อย่างชัดเจน	นำแนวทางการเชื่อมโยงแผนงานด้านการจัดการความรู้ กับแผนงานด้านอื่นๆ ของกปน. มาปรับใช้ในการเชื่อมโยงแผนงานด้านการจัดการความรู้ของธนาคารกับแผนงานด้านอื่น ๆ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
การวางแผนและทรัพยากรสนับสนุน	การประสานครหลวงดำเนินการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของแต่ละสายงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยได้มีการจัดสรรโปรแกรม CANVA PRO ให้พนักงาน	สำรวจความต้องการด้านการจัดการความรู้ (รอบครึ่งปี/ประจำปี) ว่าส่วนงานต้องการให้ธนาคารสนับสนุนทรัพยากรใด เพื่อให้การสนับสนุนดำเนินงานด้านการจัดการความรู้และนำข้อสรุปที่ได้เสนอพิจารณาต่อคณะกรรมการจัดการความรู้ต่อไป
บุคลากร	- มีการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการ วิธีคิด เทคนิค การใช้เครื่องมือ KM และ IM ให้แก่นักจัดการความรู้ (KM Facilitator) โดย กปน. จะสำรวจ KM Fa ที่โยกย้ายหรือเกษียณอายุทุกปี เพื่อสร้าง KM Fa ทดแทนครอบคลุมทุกสายงาน ซึ่งปัจจุบันมี KM Fa จำนวนทั้งสิ้น 7 รุ่น - มี Dashboard KM Portfolio เพื่อสะสมผลงานด้านการจัดการความรู้ และส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้	- พัฒนา KM Facilitator ให้ครบทุกส่วนงานและสนับสนุนความรู้ให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในส่วนงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KMS) ให้สามารถแสดงผลการเรียนรู้ในรูปแบบ Dashboard และมีการแนะนำแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Personalize)

หัวข้อการจัดการ ความรู้	ประเด็นจากการดูงาน	แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านการจัดการความรู้ ในปีบัญชี 2568
	- การให้ความสำคัญของบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ เช่น โครงการ พี่ช่าง กปน.	
กระบวนการจัดการ ความรู้	- มีแบบฟอร์มจัดทำองค์ความรู้ด้วยเครื่องมือการจัดการความรู้ที่หลากหลายเพื่อใช้ในการบันทึกองค์ความรู้ในระบบ KM Portal - ระบบ KM Portal สามารถแสดงองค์ความรู้ได้หลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถค้นหาองค์ความรู้ได้ง่าย เช่น องค์ความรู้ที่เผยแพร่ล่าสุด องค์ความรู้ K-Map ตามกระบวนการงาน องค์ความรู้ของหน่วยงาน - มี Dashboard แสดงข้อมูลในระบบ KM Portal เพื่อแสดงผลจำนวนองค์ความรู้ในระบบทำให้สะดวกต่อการส่งเสริมการเรียนรู้	- ส่งเสริมการใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทของผู้ปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบ KMS ให้สามารถแสดงผลองค์ความรู้ตามระบบงาน (Work System) ของธนาคารได้ เพื่อสะดวกในการค้นหาและเข้าถึงองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน
กระบวนการ ปฏิบัติงาน	- กปน. มีการใช้องค์ความรู้ในระบบ KM Portal มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ - มีการส่งเสริมการบันทึกองค์ความรู้ตามกระบวนการขององค์กรเพื่อเพิ่มเติมและปรับปรุงองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน - มี Dashboard เปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลัง แสดงข้อมูลองค์ความรู้ที่สนับสนุนกระบวนการทำงาน เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น	- นำองค์ความรู้มาใช้ในการทบทวนระบบงานร่วมกับส่วนงานที่รับผิดชอบเพื่อปรับปรุงกระบวนการ - ส่งเสริมการบันทึกองค์ความรู้ในระบบคลังความรู้ ธ.ก.ส.
ผลลัพธ์การจัดการ ความรู้	- กปน. แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการความรู้ได้อย่างชัดเจน โดยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของแต่ละโครงการหรือแผนงานกับแผนวิสาหกิจขององค์กร โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดที่สำคัญ รวมถึงการเชื่อมโยงกับ Enablers	- บูรณาการโครงการ/แผนงานด้านการจัดการความรู้ให้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร - สนับสนุนให้ส่วนงานใช้เครื่องมือการจัดการความรู้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และพัฒนาต่อยอดแนวทางแก้ไขไปสู่การสร้างนวัตกรรม

หัวข้อการจัดการ ความรู้	ประเด็นจากการดำเนินงาน	แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านการจัดการความรู้ ในปีบัญชี 2568
	ด้านอื่นๆ ตามกรอบการดำเนินงานขององค์กร - มีการพัฒนานวัตกรรมจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบและออกแบบแนวทางแก้ไขอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีการจัดทำ Framework ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญได้แก่ ที่มาของปัญหา เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์แหล่งองค์ความรู้หรือแนวคิดต้นแบบที่นำมาพัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่เกิดจากโครงการ - อธิบายผลลัพธ์เปรียบเทียบกับย้อนหลังกับข้อมูลในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การลดต้นทุนการดำเนินงาน ลดระยะเวลาให้บริการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้	

5. สรุปผลความพึงพอใจ จากการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (4.81 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

5.1 ผลประเมิน

จากการประเมินผลการศึกษาดูงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานได้รับประโยชน์จากการศึกษาดูงานครั้งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด (4.92 คะแนน) และการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมด้านระยะเวลาและการอำนวยความสะดวกของผู้จัดโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด (4.85 คะแนน)

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 แนวทางที่ต้องการให้ปรับปรุง

- 1) สร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้รูปแบบใหม่ๆ
- 2) จัดทำ Best Practice / Lesson Learn / Critical Process ที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดสำคัญ
- 3) สื่อสารกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทางที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว

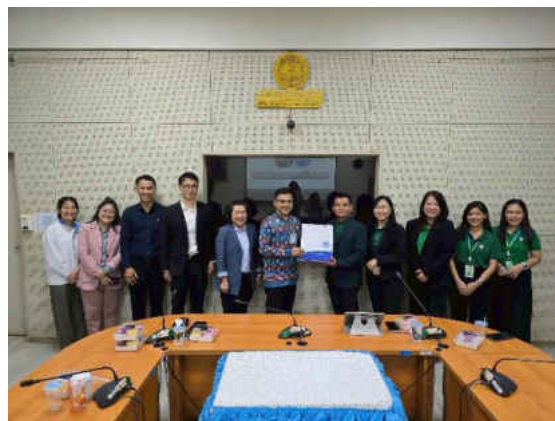
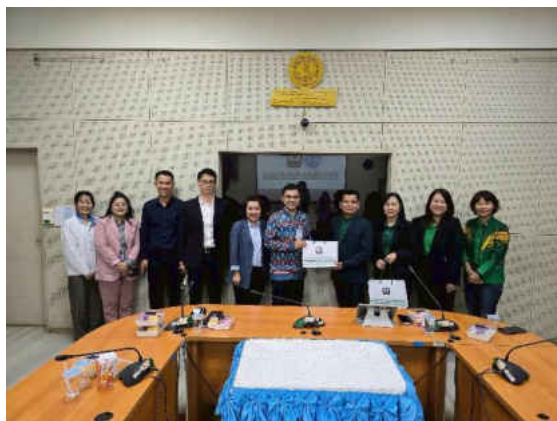
5.2.1 ประโยชน์ที่ได้จากการนำความรู้จากการศึกษาดูงาน

- 1) ปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละ Generation
- 2) นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการจัดการความรู้กับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

รายชื่อผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

1. นายสุวินัย ไทลาวัลย์	ผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายนโยบายและกลยุทธ์
2. นางสาวใจ ภูริฉาย	ผู้อำนวยการสำนัก	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. นายธีระ เจริญบุญ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายเงินฝาก
4. น.ส.กรรณิกา แสงจันทร์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายบริหารความเสี่ยง
5. น.ส.กิงผกา กรอบเพชร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. นายเฉลิมพล พิมมา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก	สำนักพัฒนาองค์กร
7. นางศุภลักษณ์ ดวงบุบผา	ผู้บริหารทีม	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
8. นางทัศนีย์ ธนธรรม	ผู้บริหารทีม	ฝ่ายพัฒนาลูกค้าและชุมชน
9. น.ส.นิดา กุลจิราพันธ์	ผู้บริหารทีม	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
10. นายเกรียงศักดิ์ โพธิ์	ผู้บริหารทีม	สำนักสื่อสารองค์กร
11. น.ส.กนิษฐกา ชัยรัตน์โนกร	พนักงานระบบงานคอมพิวเตอร์ 9	ฝ่ายพัฒนาระบบงานและ สารสนเทศ
12. นางประนอม วงษ์สาจันทร์	พนักงานวิเคราะห์งานสินเชื่อ 9	ฝ่ายสินเชื่อบุคคล
13. น.ส.ธนาภรณ์ พงศ์กระพันธ์	พนักงานพัฒนาลูกค้า 9	สำนักพัฒนา SME และ Startup
14. น.ส.อิสราภรณ์ ทิพย์คำ	พนักงานวิจัย 9	สำนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
15. นายกฤษณ พงศ์เจริญ	พนักงานประเมินคุณภาพองค์กร 9	สำนักประเมินผลองค์กร
16. น.ส.จันทร์จิรา ศักดิ์สุริยา	พนักงานวิเคราะห์งานสินเชื่อ 8	ฝ่ายสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ
17. น.ส.เพ็ญพิชชา สุขน้อย	พนักงานพัฒนาลูกค้า 8	สำนักพัฒนาลูกค้าสถาบันและ องค์กรชุมชน
18. น.ส.ณัฐพร วิภาวิวัฒน์	พ.สสب. 8	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
19. นายคณพัฒน์ อาษา	พ.สสب. 8	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
20. น.ส.อรชา กลิ่นหอม	พ.สสب. 7	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
21. น.ส.กฤตยฉัตร สาริบุตร	พ.สสب. 6	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
22. น.ส.ชายาบดี เนียมไย	พ.สสบ. 5	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
23. น.ส.อมรรัตน์ เจนศิริเจริญวงศ์	พ.สสบ. 4	สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาพบรรยากาศศึกษาดูงาน
การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่
วันที่ 22 กรกฎาคม 2568



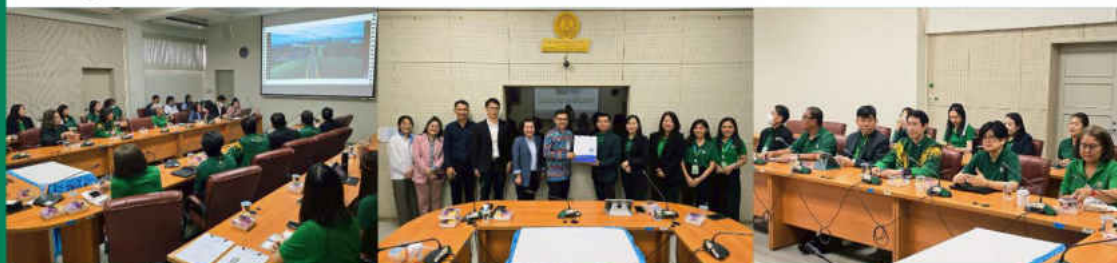


การศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ การประสานเครือข่าย สำนักงานใหญ่



วันอังคารที่ 22 กรกฎาคม 2568

คณะกรรมการจัดการความรู้ นำโดย นายสุวิทย์ ไทยลาวัลย์ ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบาย และกลยุทธ์ นางสายใจ ภูริฉาย ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พร้อมด้วยผู้บริหารและพนักงาน ร่วมศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ โดย นายปิยะพงษ์ เข้มขาว ผู้เชี่ยวชาญการประสานเครือข่าย ระดับ 8 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความรู้ ยกระดับการจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์กรกับ Core Business Enablers ณ ศูนย์ฝึกอบรมกลาง สถาบันพัฒนาวิชาการประจำ การประสานเครือข่าย สำนักงานใหญ่



@กลุ่มงานพัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการความรู้ สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ☎ 02-555-0555 ต่อ 8428