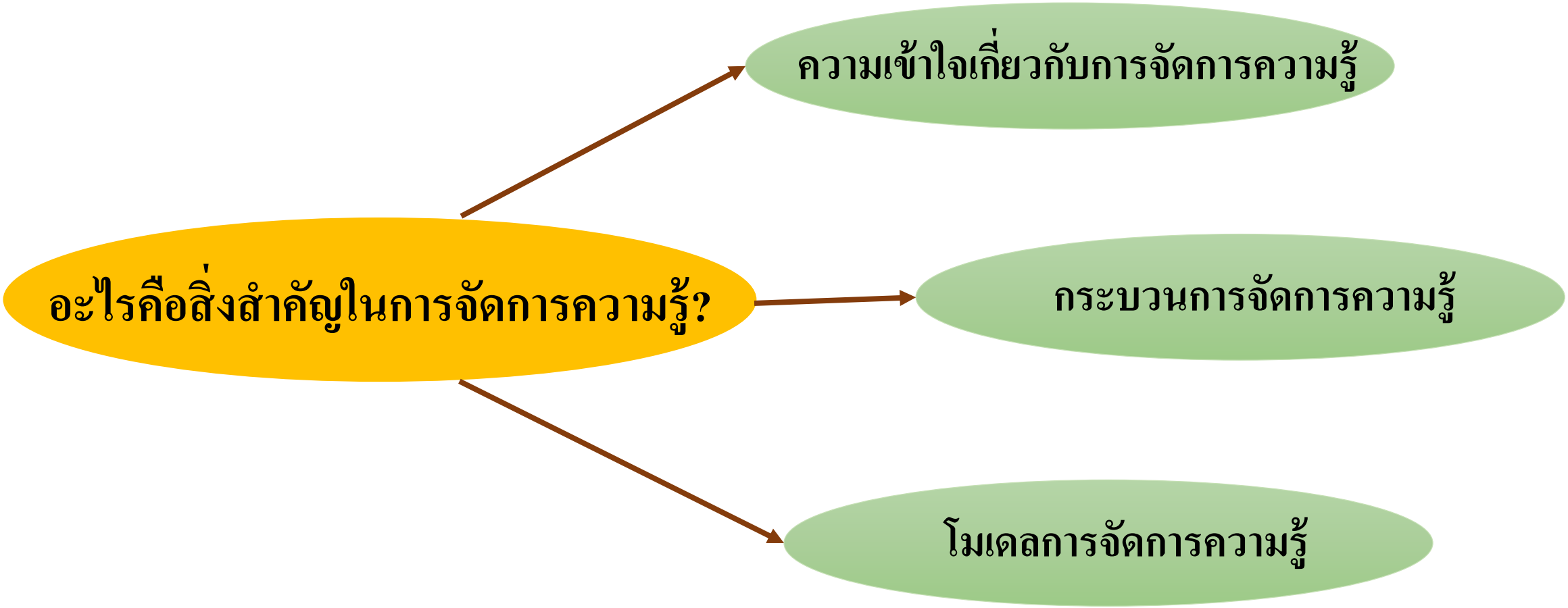
# กระบวนการจัดการความรู้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทับทิมทอง กอบัวแก้ว

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

# กระบวนการจัดการความรู้



# กระบวนการจัดการความรู้



| ปี ค.ศ. | นักวิชาการ | กระบวนการจัดการความรู้ (KM Processes) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1993 | Brain T. Pentland | – | Construct | – | Apply | Distribute | Store | Orgnize |
| 1995 | Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi | Acquisition | | | Application | Dissemination | – | Organization |
| | | Identity | Create | Capture | | | | |
| 1997 | Marc Demarest | – | Construction | – | Use | Dissemination | Embodiment | – |
| 1999 | Colin Amistead | – | Creation | – | Embedding | Transfer | – | – |
| 2000 | Alan J. Beckett, Charles E.R. Wainwright และ David Bance | – | Acquisition | Utilization | – | Retention | – | – |
| 2000 | Gilbert J.B. Probst, Steffen Raub และ Kai Romhardt | Identification | Development | Acquisition | Utilization | Transfer/ Sharing | Store/ Retention | |
| 2000 | Ganesh D. Bhatt | – | Creation | Adoption | – | Distribution | – | Review/Revision |
| 2001 | Thomas H. Davenport และ Sven C. Voelpel | – | Create | Capture | Use | Distribute | Store | Monitor Refine |
| 2006 | Turban et.al. | – | Create | Capture | – | Disseminate | Store | Manage Refinr |
| | (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558) | Identification | Development | Acquisition | Apply/ Utilization | Transfer/ Sharing | Storage/ Maintenance/ Update | |

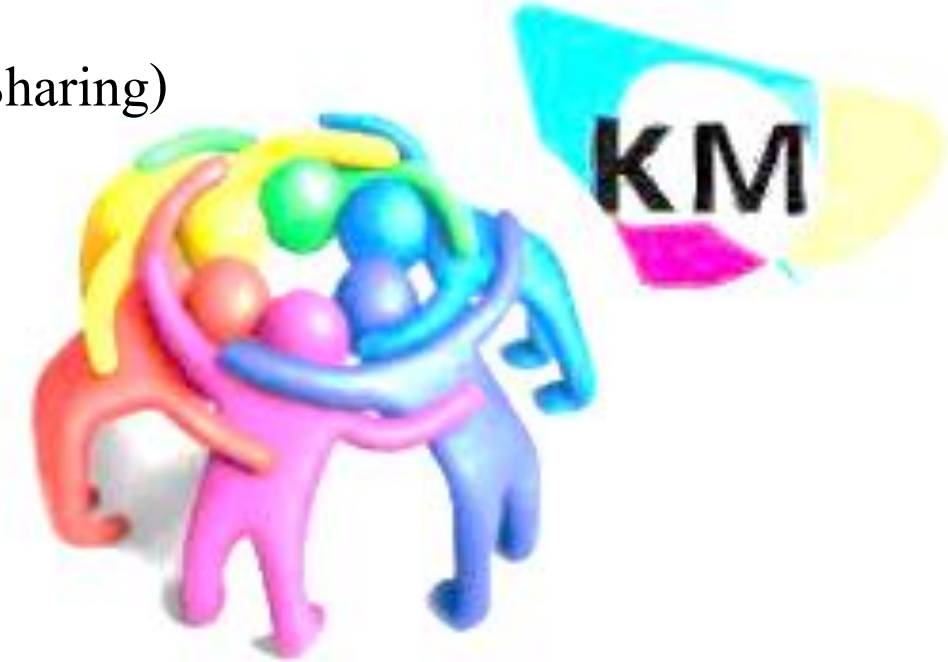
**กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marc Demarest (1997) มีดังนี้**

1. การสร้างความรู้ (Knowledge Construction)
2. การเก็บรวบรวมความรู้ (Knowledge Embodiment)
3. การกระจายความรู้ (Knowledge Dissemination)
4. การนำความรู้ไปใช้ (Use)

# กระบวนการจัดการความรู้

**กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Probst และคณะ มีดังนี้**

1. การกำหนดความรู้ (Knowledge Identification)
2. การพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development)
3. การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
4. การนำความรู้มาใช้ (Knowledge Utilization)
5. การถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ (Knowledge Transfer/Sharing)
6. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing/Retention)



# กระบวนการจัดการความรู้

**กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Turban และคณะ มีดังนี้**

1. การสร้างความรู้ (Create)
2. การจับความรู้ (Capture)
3. การกระจายความรู้ (Distribute)
4. การจัดเก็บความรู้ (Store)
5. การจัดการติดตาม/ตรวจสอบ (Manage Refine)

# กระบวนการจัดการความรู้

สมชาย นำประเสริฐชัย (2558) ได้สรุปกระบวนการจัดการความรู้ไว้ว่า มี 6 กระบวนการ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ (Knowledge Identification)
2. การแสวงหาความรู้จากภายนอก (Knowledge Acquisition)
3. การพัฒนา/สร้าง/บูรณาการความรู้ (Knowledge Development/Creation/Integration)
4. การถ่ายทอด/แบ่งปัน/กระจาย/เผยแพร่/แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Transfer/Sharing/Dissemination/Distribution/Exchange)
5. การประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ (Knowledge Apply/Utilization/Reuse)
6. การจัดเก็บ/รักษา/ปรับปรุง/ตรวจสอบความรู้ (Knowledge Storage/Maintenance/Update/Verification)

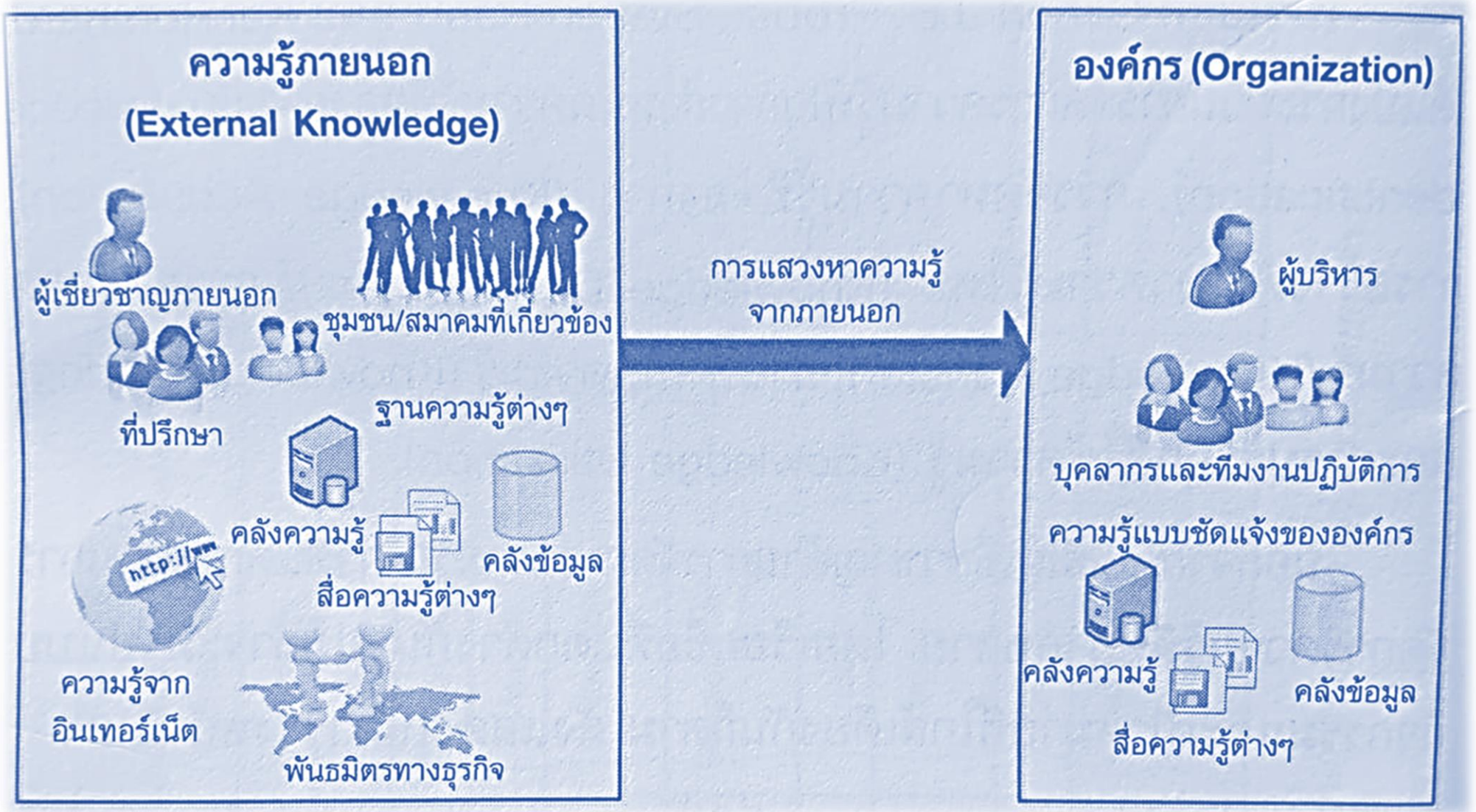
## การกำหนดความรู้

- เป็นการกำหนดความรู้ที่มี ความรู้ที่ต้องการ รูปแบบของความรู้ และแหล่งของความรู้
- การกำหนดความรู้ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถประเมินศักยภาพของตนเองได้จากความรู้ที่มีและความรู้ที่ต้องการ
- เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนในการพัฒนาและได้มาซึ่งความรู้ด้วย

## การแสวงหาความรู้จากภายนอก

- เป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร
- ปัจจุบันการแสวงหาความรู้จากภายนอกกลายเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรจำนวนมาก เพราะ เป็นเรื่องยากที่องค์กรหนึ่งองค์กรใดจะมีความรู้ความสามารถที่ครบถ้วนในทุก ๆ ด้านตามที่ต้องการ

# กระบวนการจัดการความรู้




แนวคิดการแสวงหาความรู้จากภายนอก

## การพัฒนา/สร้าง/บูรณาการความรู้

- เป็นการพัฒนาความรู้ โดยการนำเอาความรู้ที่ได้มาบริหารจัดการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการ
- การพัฒนาความรู้มุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะความชำนาญใหม่ สินค้าหรือบริการใหม่ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเก่า และกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

**การถ่ายทอด/แบ่งปัน/กระจาย/เผยแพร่/แลกเปลี่ยนความรู้**

- ✓ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถนำความรู้ที่แบ่งปันไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มมากขึ้น
- ✓ ช่วยทำให้ได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมขึ้นมา
- ✓ เป็นการถ่ายทอดความรู้จากบุคคลไปยังบุคคลหรือกลุ่ม

## การประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้กลับมาใช้ใหม่

- การใช้ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะไม่ว่าองค์กรจะมีความรู้มากหรือน้อยเพียงใด หากไม่สามารถใช้ได้ก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น
- การใช้ความรู้และการนำความรู้กลับมาใช้ใหม่จำเป็นต้องมีการวางแผนและจัดการเพื่อให้การใช้ความรู้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม

# กระบวนการจัดการความรู้

การจัดเก็บ/รักษา/ปรับปรุง/ตรวจสอบความรู้

- เป็นการจัดเก็บดูแลปรับปรุงและตรวจสอบความรู้ให้มีความถูกต้องและทันสมัย
- เป้าหมายของการจัดเก็บความรู้นั้นทำเพื่อให้สามารถนำความรู้มาแบ่งปันได้สะดวกยิ่งขึ้น
- รวมถึงความสามารถนำความรู้กลับมาใช้สร้างประโยชน์ใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้

# กระบวนการจัดการความรู้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (2020) ได้เผยแพร่กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

## 1. การบ่งชี้ความรู้

การบ่งชี้หรือกำหนดความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมี และวิเคราะห์รูปแบบแหล่งความรู้ที่มีอยู่ เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

## 2. การสร้างและแสวงหาความรู้

เป็นการสร้าง แสวงหา รวบรวมความรู้ทั้งภายใน/ภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

## 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

เป็นการกำหนดโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เพื่อให้สืบค้น เรียกคืน และใช้งานได้ง่าย เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

## 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

## 5. การเข้าถึงความรู้

เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

## 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

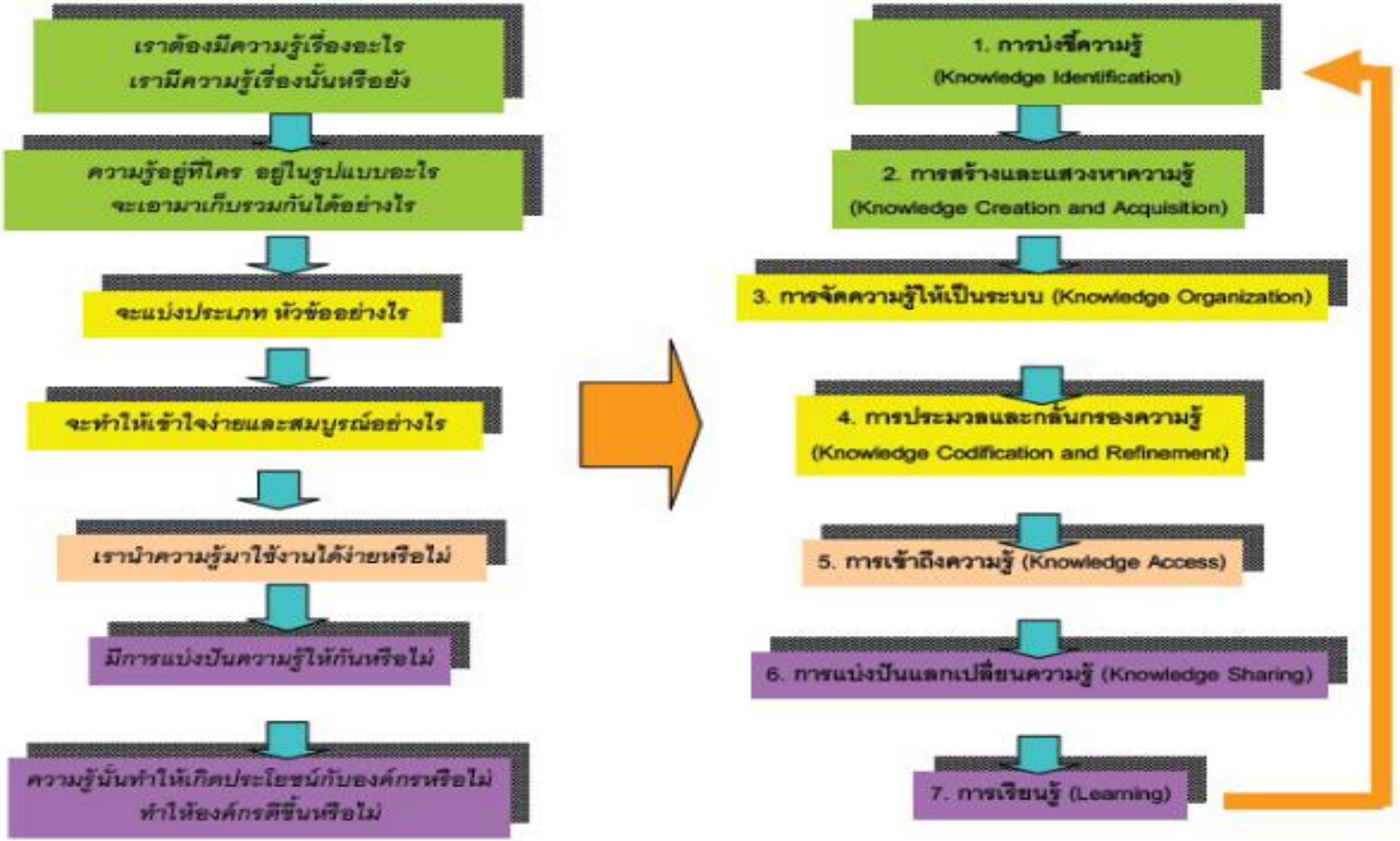
เป็นการแบ่งปัน สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

## 7. การเรียนรู้

เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

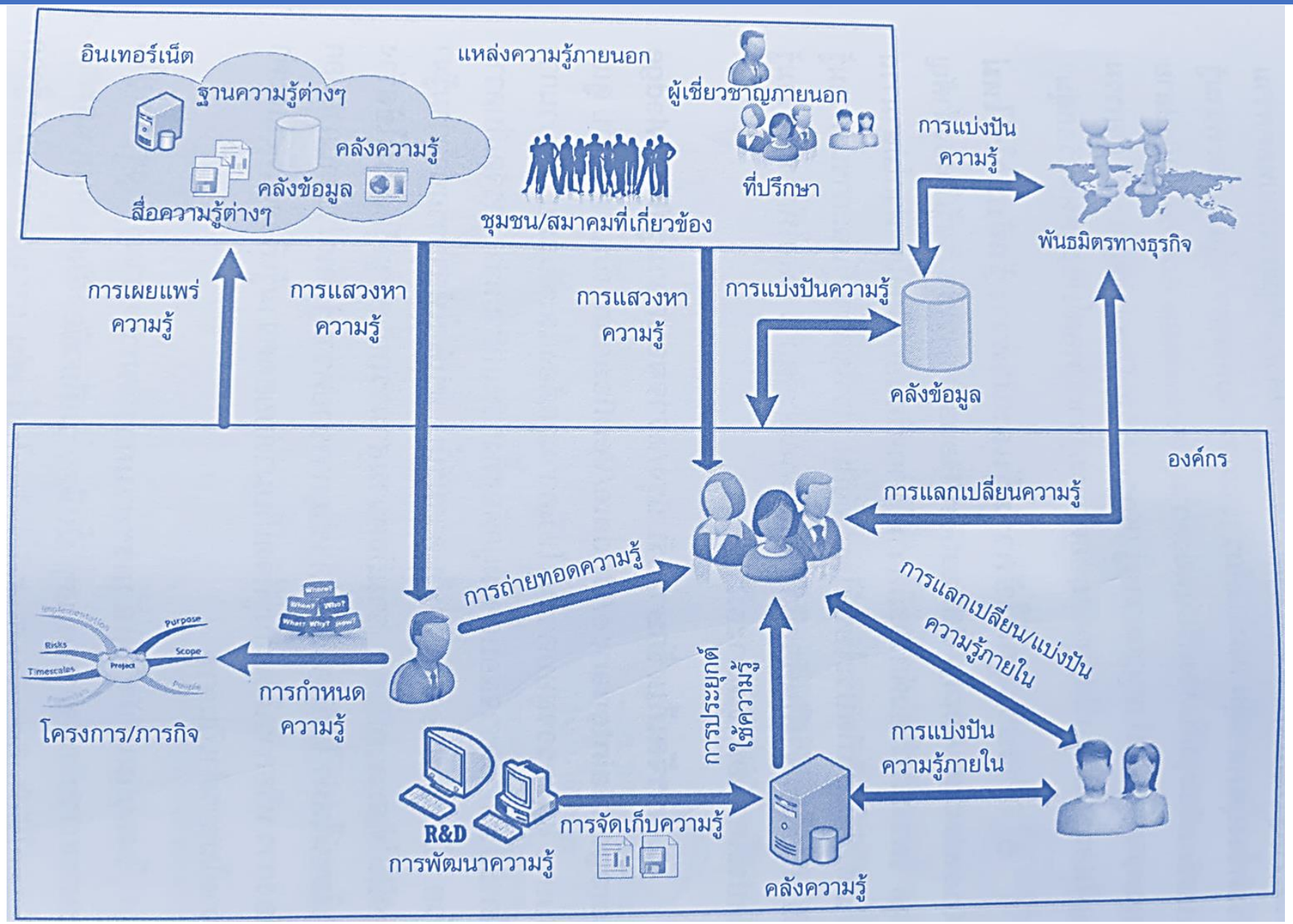
# กระบวนการจัดการความรู้



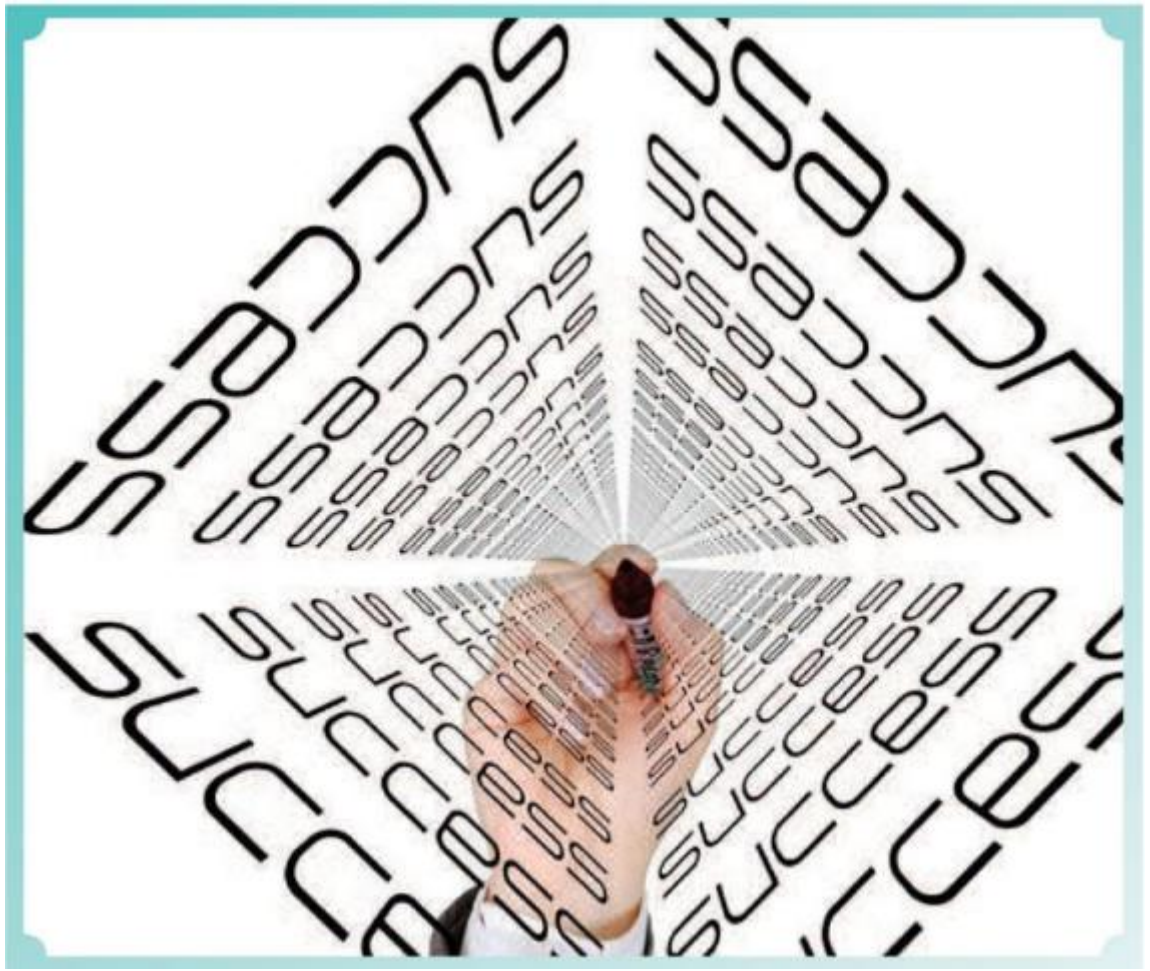


# ความสัมพันธ์ของกระบวนการจัดการความรู้





# โมเดลการจัดการความรู้



# โมเดลการจัดการความรู้

รูปแบบหรือโมเดลการจัดการความรู้ เป็นการนำเสนอความสัมพันธ์ของกระบวนการ องค์ประกอบ และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้องค์กร เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

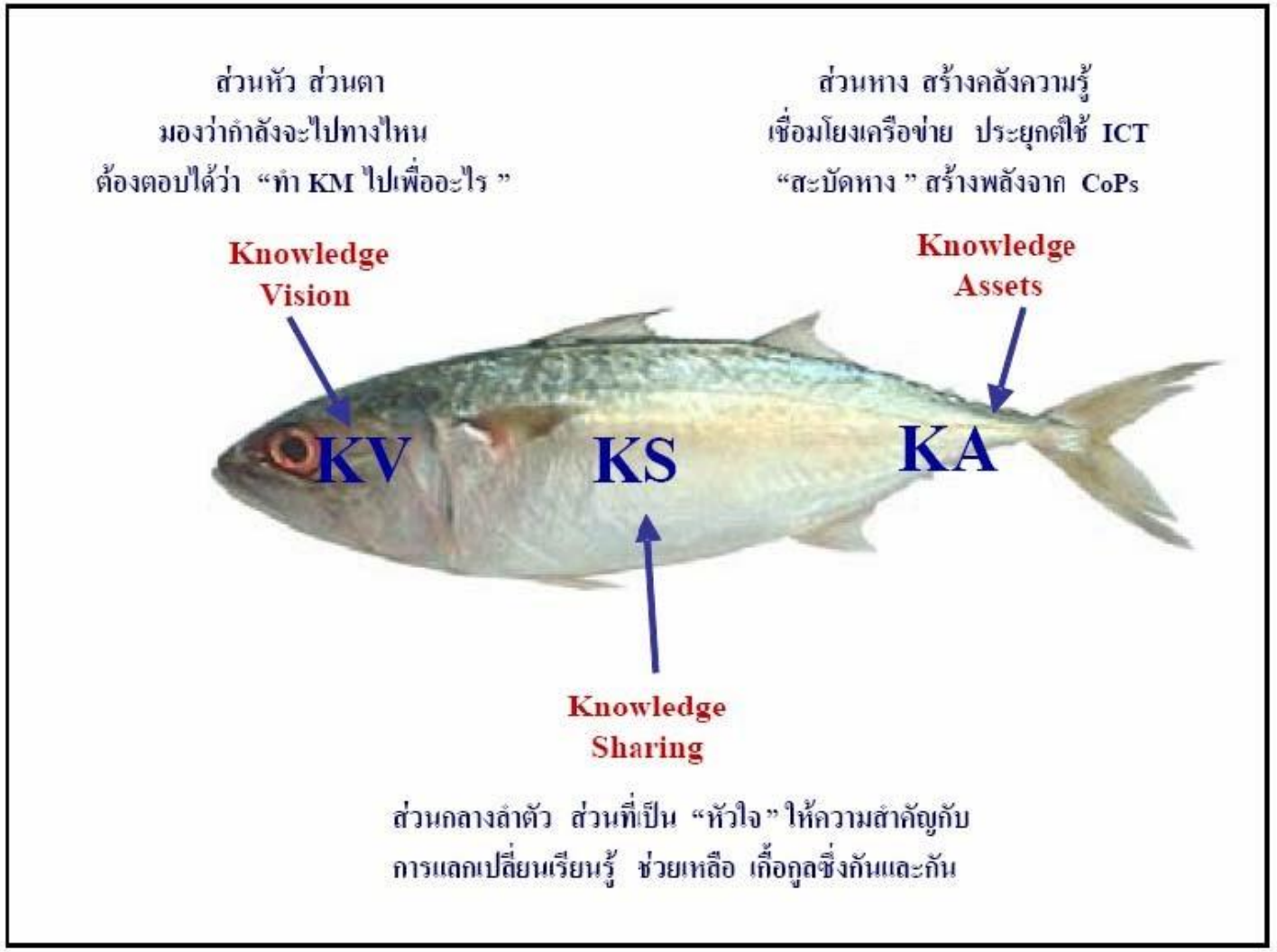
โมเดลการจัดการความรู้ที่เป็นที่รู้จักของคนไทย เช่น

- โมเดลปลาทู (Thai-UNAids : TUNA Model)
- โมเดลก้างปลา (Fishbone Model)

# โมเดลการจัดการความรู้

โมเดลปลาทู (Thai-UNAids : TUNA Model)

นำเสนอโดยสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม

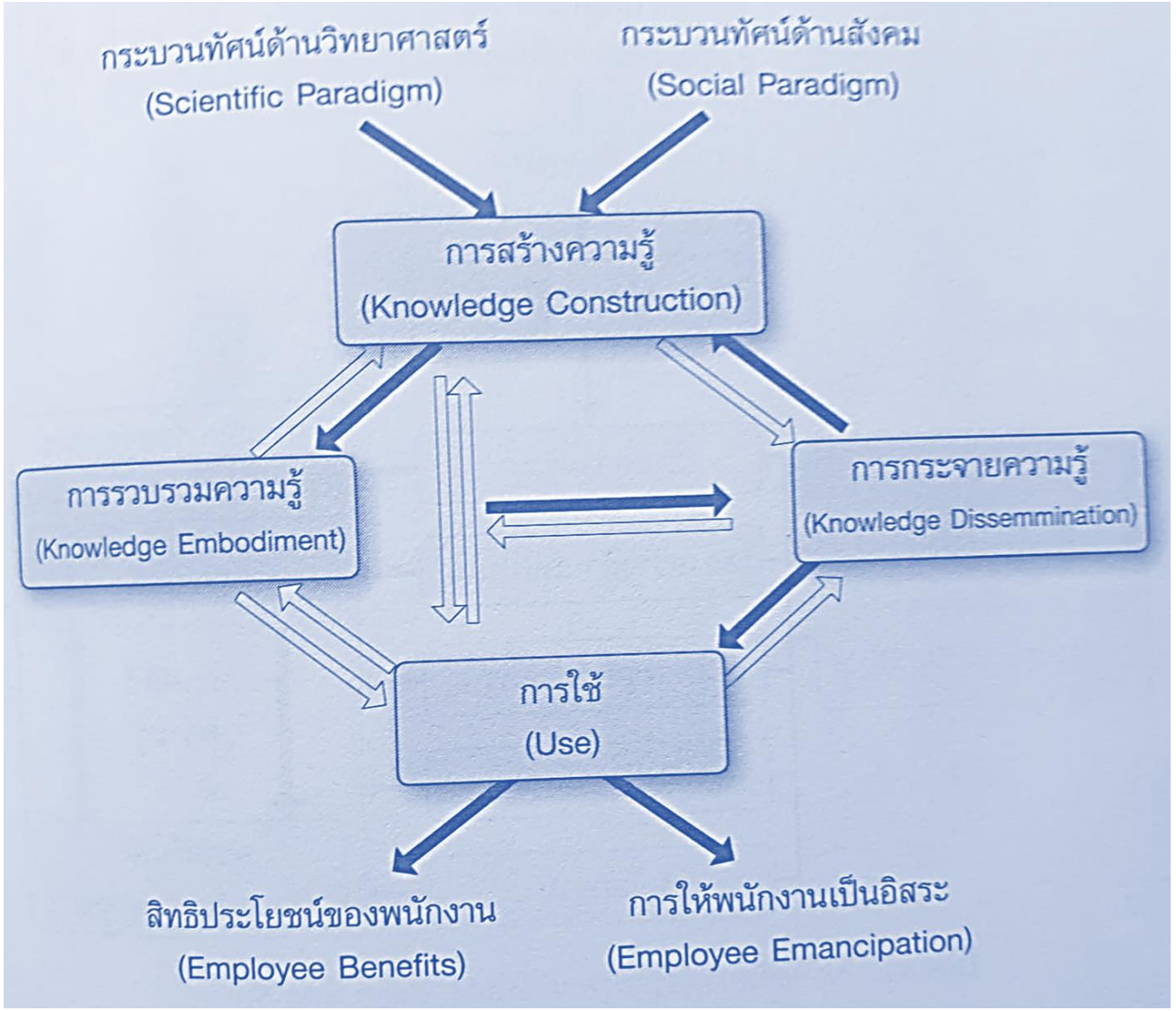


# โมเดลการจัดการความรู้

โมเดลก้างปลา (Fishbone Model)  นำเสนอโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

# โมเดลการจัดการความรู้

## โมเดลการจัดการความรู้ของ Mc-Adam



# องค์กรแห่งการเรียนรู้

Learn Organization

# นักศึกษาคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะอย่างไร?

# องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กรในการลงมือปฏิบัติภารกิจนานัปการให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบ การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแก้ปัญหาการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กรและมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

## สาเหตุและความจำเป็นในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- การนำพาองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การปรับกระบวนการแห่งการปรับเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร
- องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

# ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก

เป้าประสงค์สำคัญคือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) ขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

# องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1. การเรียนรู้
2. องค์กร
3. สมาชิกในองค์กร
4. ความรู้
5. เทคโนโลยี

# องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

## 1. การเรียนรู้

การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

### ระดับการเรียนรู้

- การเรียนรู้ระดับบุคคล
- การเรียนรู้ระดับกลุ่ม
- การเรียนรู้ระดับองค์กร

### ประเภทของการเรียนรู้

- การเรียนรู้จากการปรับตัว
- การเรียนรู้จากการคาดการณ์
- การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้
- การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

### ทักษะการเรียนรู้

- บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
- แบบแผนทางความคิด (Mental Model)
- การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)
- การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

# องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

## 2. องค์กร

องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

# องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

**3. สมาชิกในองค์กร**

สมาชิกในองค์การ (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- บุคลากร
- ผู้บริหาร/ผู้นำ
- ผู้รับบริการ/ลูกค้า
- คู่ค้า
- พันธมิตร/หุ้นส่วน
- ชุมชนการเรียนรู้

# องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

## 4. ความรู้

ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย

- การแสวงหาความรู้
- การสร้างความรู้
- การจัดเก็บความรู้
- การถ่ายโอนความรู้
- การใช้ประโยชน์

การจัดการความรู้ เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรสมัยใหม่

## 5. เทคโนโลยี

เทคโนโลยี (Technology) หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ประกอบด้วย

- เทคโนโลยีสารสนเทศ
- เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้
- ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากองค์กรใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยีก็จะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ ด้วย

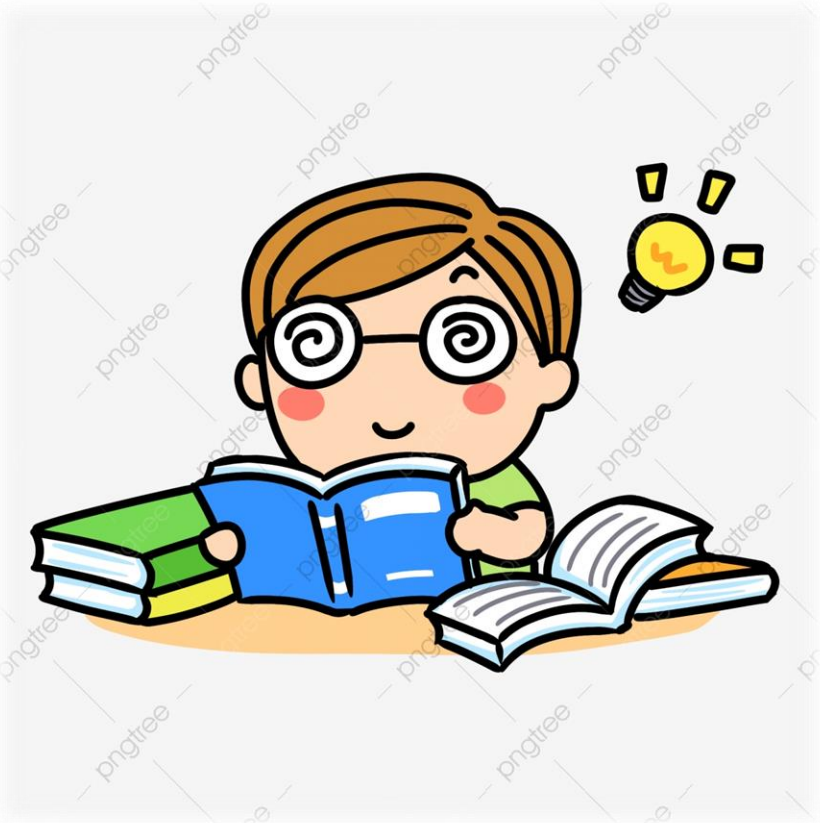
# แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางที่จะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก

1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model)
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

## 1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ



## 2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model)

หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

## 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนใน องค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

## 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

## 5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

หมายถึง การที่คนในองค์กรมี ความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

# แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรจะมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)
   โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Damming (PDCA: Plan, Do, Check and Action)
2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ
   โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing Program
3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience)
4. มีการบันทึกข้อมูลเป็น Case Study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
5. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the others)
   โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

# ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. สมาชิกในองค์กรรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์กร

2. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์กรว่าคืออะไร แต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร

3. ทำตามแบบที่เคยทำ การทำงานในแต่ละขั้นตอนไม่ได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามยุคสมัย

4. ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป การปรับเปลี่ยนต้องคอยให้เกิดข้อขัดแย้งหรือปัญหาก่อน เป็นการแก้ไขปัญหามากกว่าการป้องกันปัญหา

5. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้น แต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน ยังติดกับแนวความคิดเดิม ๆ ว่าประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าจะสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมที่ชัดเจนกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

6. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป การสืบทอดความรู้ หรือกระบวนการทำงานภายในองค์กร เมื่อมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารก็จะขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

7. ขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป การปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐมักจะเป็นงานตามวงรอบงานแบบเดิม ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ชอบต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติ

THANK YOU
FOR YOUR
ATTENTION

# กิจกรรมเพื่อเตรียมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

**คำชี้แจง**

- สัปดาห์หน้าให้นักศึกษาเตรียมโน้ตบุ๊กมาเพื่อเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี Google site เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- นักศึกษาแต่ละคนเตรียมความรู้ในศาสตร์ของตนเองมาคนละ 2 หัวเรื่อง เพื่อนำมาจัดการความรู้