

ขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 สสำรวจสภาพปัจจุบันวิเคราะห์ศึกษาว่าองค์กรของเรามีอะไรดีประเมินศักยภาพขององค์กร/บุคลากร
คำนึงปัญหาข้อบกพร่องต่างๆรวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมายกลยุทธ์หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบและกิจกรรมที่จะทำให้เกิด
กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (mutual learning) เช่นบางหน่วยจัดให้มี Knowledge Center ของตนเองรวบรวมทรัพยากรแห่ง
การเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานตามแผนมีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินงานติดตามและประเมินผลตาม
ระยะเวลาหรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุดหลังจากที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อให้ทราบว่า
องค์กรของเรามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินผลอยู่บางประการคือเนื่องจาก“ความรู้” เป็นสิ่งที่จับต้องยากมีลักษณะเป็น
นามธรรมเมื่อเรานำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานใดๆก็ตามจึงยากต่อการวัดผลหรือนับออกมาเป็นค่าทางสถิติให้เห็น
ชัดเจนได้ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การวัดผลมีข้อจำกัดตามไปด้วยการประเมินว่าองค์กรของเรามีลักษณะของเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้มากน้อยเพียงใดผลที่ได้จากการเรียนรู้สัมฤทธิ์หรือไม่จึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาในการพิจารณาผลความ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนที่จะสามารถสรุปได้โดยทั่วไปการวัดผลที่พอกระทำได้จึงมักจะเน้นไปที่กระบวนการในการ
จัดการว่าได้ดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใดหรือวัดในเชิงปริมาณขององค์ความรู้ที่ได้มีการถ่ายทอดขณะทีปริมาณ
ดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันได้เสมอไปว่าบุคลากรมีลักษณะของการเรียนรู้อย่างแท้จริงหรือไม่เรื่องที่วัดผลยากอีก
ประการหนึ่งคือส่วนที่เกี่ยวกับการเงินหรือการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการลงทุนกล่าวคือเมื่อลงทุนไปแล้วสิ่งเหล่านี้จะให้
ผลตอบแทนกลับมาเท่าไรเป็นต้น