



บันทึกข้อความ

ฝ่ายบริหารทั่วไป งานธุรการ

* สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา *

ที่ สบด 4031

วันที่ 16 ก.ย. ๖๖

เวลา 10.48 น.

ส่วนราชการ กองแผนงาน กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๒๔๑๘ ภายใน ๒๖๓๑

ที่ E กพง ๐๒ (๙) / ๒๖๓๑ / ๒๕๕๗ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง รายงานการศึกษาวิจัยนโยบายสาธารณะ เรื่อง การวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของกรมชลประทาน

① เรียน ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม

ด้วยกลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน ได้ทำการศึกษาวิจัยนโยบายสาธารณะ เรื่อง การวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทาน โดยศึกษาทักษะการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ จากบุคลากรของกรมชลประทาน นั้น บัดนี้ทีมงานศึกษาโครงการดังกล่าว ได้จัดทำรายงานการศึกษาฯ เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งสรุปผลคะแนนระดับของการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๑๒๕ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓.๙๒๔๑ รองลงมา เป็นด้านกรมีแบบแผนความคิด ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒๑๔ ถัดมาเป็นด้านกรเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านกรสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น ๓.๙๐๑๐ ๓.๘๘๗๒ และ ๓.๗๙๓๓ ตามลำดับ

ทั้งนี้ กองแผนงานจะได้นำรายงานการศึกษาดังกล่าวเผยแพร่ที่เว็บคลังความรู้ของกองแผนงาน หัวข้อผลงานวิจัย ผลการศึกษาของสำนัก/กอง ที่ <http://kmcenter.rid.go.th/kcplan/Research.html>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิทิต รัตตะชอง)
ผอ.ผง.

② เรียน ผอ.ส่วน, ผอน.ภาค

เพื่อโปรดทราบ โดยให้ดาวน์โหลดรายงานการศึกษาวิจัย
ที่เว็บไซต์ข้างต้นดังกล่าว

(นายชัชชม ชมประดิษฐ์)

ผจน. รักษาการแทน ผส.บอ.

16 ก.ย. 2557

T 2631



05/ ๓๕๕๔/๕๓
๑๖/๐๙/๕๓
๑๐.๐๕๓
๑๖/๐๙/๕๓

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๒๔๑๘ ภายใน ๒๖๓๓

ที่ E. กพง ๐๒๕๓/๒๒๔ /๒๕๕๓ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง รายงานการศึกษาวิจัยนโยบายสาธารณะ เรื่อง การวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของกรมชลประทาน

เรียน ผอ.พง. ผ่าน กน.พง.

ตามที่ทีมงาน กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัยนโยบายสาธารณะ เรื่อง การวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทาน นั้น บัดนี้ทีมงานศึกษาโครงการดังกล่าว ได้จัดทำรายงานการศึกษา เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งสรุปผลคะแนนระดับของการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๕๒๒๕ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓.๕๒๑๔ รองลงมาเป็นด้านการมีแบบแผนความคิด ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๒๑๔ ถัดมาเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น ๓.๕๐๑๐ ๓.๔๘๗๒ และ ๓.๔๙๓๓ ตามลำดับ

ทีมงานศึกษาจึงขอส่งรายงานโครงการศึกษาวิจัยนโยบายสาธารณะ เรื่อง การวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทาน ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวชุตินาฏ มะลิวัลย์
กน.พง.
๕ ก.ย. ๒๕๕๓

นางสุกษา แก้วเกรียงไกร
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางกัลยาณี ประสมศรี
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ทราบ
นายเลิศวิโรจน์ โกวัฒนะ
อธิบดี
๑๖/๐๙

เรื่อง ออ.๕๓.

เพื่อโปรดพิจารณาผลการ
ศึกษาวิจัยเชิงนโยบายสาธารณะ
เรื่อง การวิเคราะห์ระดับของ
กรมชลประทานเพื่อองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของกรมชลประทาน และ
กรมฯ. จะได้แจ้งให้ที่ปรึกษา
ระดับกรมฯ. ประเมินฯ ตามต่อไป

นางมณฑา ชาวโพธิ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาววิสิษฐา รูปสวย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๑๕๐๕ ๓๑๖๔๕
เพื่อโปรดพิจารณา
ตามมติที่ ๑๐.๑๖
นางสาวชุตินาฏ มะลิวัลย์
กน.พง.

นายทวีศักดิ์ ชนเดโชพล
กน.พง.

พ.ศ. ๒๕๕๗

การวิเคราะห์ระดับของการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกรมชลประทาน

โดย

นางสุภาฯ แก้วเกรียงไกร

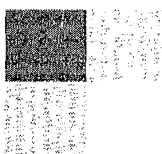
นางกัลยาณี ประสมศรี

นางมณฑา ชาวโพธิ์

นางสาวรวิศรา รูปสวย

กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน กรมชลประทาน

กันยายน ๒๕๕๗



คำนำ

การพัฒนาองค์กรโดยใช้แนวคิดเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานที่ว่า การทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากองค์กรใดสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้สูงสุด องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ด้วยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาคราชการ ในมาตรา ๑๑ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของกรมชลประทาน และให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ กรมชลประทานจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายเห็นว่าการที่จะได้ศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทาน โดยศึกษาจากการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในกรมชลประทาน ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge ๑๙๙๐) ที่ประกอบด้วย “ทักษะ” หรือ “วินัย ๕ ประการ” (The fifth discipline) คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านการเรียนรู้ เพื่อนำกรมชลประทานก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คณะทำงานขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนข้อมูลให้โครงการศึกษาวิจัยนี้ผ่านไปด้วยดีคณะทำงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการผลักดันให้กรมชลประทานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

คณะทำงาน
นางสุกษา แก้วเกรียงไกร
นางกัลยาณี ประสมศรี
นางมณฑา ชาวโพธิ์
นางสาววิสรารุ รูปสวย

กันยายน ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทานครั้งนี้ เพื่อทราบถึงระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทาน โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน ๘๓๐ ราย เพื่อสำรวจระดับทักษะการเรียนรู้ของบุคลากร ๕ ด้าน ตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน (Personal Mastery) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เพื่อนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้กรมชลประทานก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ผลการศึกษาเป็นดังนี้

ระดับการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทาน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๑. ความรู้แห่งตน (Personal Mastery)	๓.๘๘๗๒	มาก
๒. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)	๓.๙๒๑๔	มาก
๓. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	๓.๗๙๓๓	มาก
๔. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)	๓.๙๐๑๐	มาก
๕. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)	๓.๙๒๔๑	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๙๑๒๕	มาก

ในภาพรวมของระดับการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทานนั้น อยู่ในระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๑๒๕ และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๙๒๔๑ รองลงมาเป็นด้านการมีแบบแผนความคิด ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒๑๔ ถัดมาเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรู้แห่งตน และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น ๓.๙๐๑๐ ๓.๘๘๗๒ และ ๓.๗๙๓๓ ตามลำดับ

ผลคะแนนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมชลประทานมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคะแนนเป็นอันดับสุดท้ายเป็นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งหมายถึงการสร้างทัศนคติร่วม ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดังนั้น เพื่อให้กรมชลประทานเป็นองค์กรที่เรียนรู้ จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต้องช่วยกันสร้างภาพ
อนาคตของกรม ผนึกแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนรู้เริ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทาน

ความรู้แห่งตน	๑. กระตือรือร้น สนใจใฝ่หาและตั้งใจเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง	๓.๙๙๔๐
	๒. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	๓.๘๖๐๒
	๓. นำความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน	๓.๘๔๕๘
	๔. นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา บรรยาย อภิปราย มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	๓.๖๕๖๖
	๕. มุ่งมั่นพัฒนาด้านให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง	๔.๐๗๙๕
การมีแบบแผนความคิด	๖. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่มีความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	๔.๑๑๘๑
	๗. คิดพิจารณาทบทวนไตร่ตรอง โดยหาข้อมูลประกอบในการพัฒนาการทำงาน	๓.๘๓๘๖
	๘. สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกรม	๓.๙๐๘๔
	๙. คิดเสมอว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสที่เปิดให้ท่านสร้างผลงาน	๓.๘๖๘๙
	๑๐. สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน	๓.๘๑๓๓
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	๑๑. มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกรม	๓.๘๐๘๔
	๑๒. ยอมรับวิสัยทัศน์ของกรมและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเอง	๓.๘๙๘๘
	๑๓. ปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของกรมเป็นหลัก	๓.๙๗๑๑
	๑๔. สามารถบอกเล่าถึงวิสัยทัศน์ของกรมให้กับบุคคลภายนอกฟังได้อย่างเข้าใจ และมองเห็นภาพว่ากรมจะเป็นอย่างไรในอนาคต	๓.๖๘๑๙
	๑๕. รู้ดีว่าจะทำอย่างไรเพื่อที่จะทำให้วิสัยทัศน์ของกรมบรรลุ โดยไม่ติดกับสถานการณ์แวดล้อมในปัจจุบันและงบประมาณที่มีอยู่จำกัด	๓.๖๐๖๐
ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม	๑๖. มุ่งมั่นและยึดมั่นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทีมและของกรมอย่างกระตือรือร้น	๓.๙๒๖๔
	๑๗. เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน จะร่วมเรียนรู้กับทีมงาน และนำเอาความผิดพลาดมาเป็นบทเรียนเสมอ	๓.๙๒๔๑
	๑๘. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย และนำเอาความแตกต่างของแต่ละคนมาใช้สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง	๓.๙๗๙๕
	๑๙. แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานในหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน	๓.๘๗๔๗
	๒๐. สนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ได้ผลดี เพื่อถ่ายทอด เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงาน	๓.๘๐๐๐

ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทาน

การคิดอย่างเป็นระบบ	๒๑. วางแผนงานก่อนจะปฏิบัติเสมอ และปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ	๓.๙๓๒๕
	๒๒. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน จะแก้ปัญหาในลักษณะภาพรวม และแก้ไขอย่างเป็นระบบมากกว่าที่จะแก้ปัญหาเป็นจุดๆไป	๓.๗๗๒๓
	๒๓. ยืดหยุ่นในการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์	๓.๙๓๑๓
	๒๔. คิดว่าความสำเร็จของกรมเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกสำนัก/กอง และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง	๔.๑๑๖๙
	๒๕. สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อกันอย่างเป็นลูกโซ่	๓.๘๖๗๕

เมื่อพิจารณารายชื่อคำถามแล้ว พบว่า ข้อ ๖ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าบุคลากรกรมชลประทาน มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่มีความแตกต่างเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานเสมอ ส่วนข้อ ๑๕ บุคลากรรู้ดีว่าจะทำอะไรให้วิสัยทัศน์ของกรมบรรลุโดยไม่ติดกับสถานการณ์แวดล้อมในปัจจุบันและงบประมาณที่มีอยู่จำกัด มีคะแนนต่ำสุดนั้น แสดงให้เห็นว่า กรมชลประทานควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้มากขึ้น ให้บุคลากรกรมชลประทานสามารถมองเห็นภาพและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรือมุ่งสู่เป้าหมายอย่างรวดเร็ว ประหยัด และปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน เพื่อให้การเรียนรู้ของคนในองค์กรมุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

นอกจากนี้ ในการที่จะผลักดันให้กรมชลประทานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น บุคลากรต้องมีความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ กรมชลประทานจึงจำเป็นต้องเร่งสร้างความเข้าใจให้ทั่วถึงทั้งองค์กรและต้องมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของบุคลากร ให้เรียนรู้ฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง สร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล และสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมาย อาจเป็นการจัดกลไกต่างๆ ในองค์กร อาทิ จัดโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคลากร หรือแม้แต่วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเป็นตัวอย่างในการผลักดัน สนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้กรมชลประทานได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง