

# MIT 10 NST : Knowledge Management

ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นร่วมกันของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รุ่น 10 นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยทักษิณ

03 มีนาคม 2008

## ความหมายและนิยาม ของ KM

**การจัดการความรู้** (อังกฤษ: Knowledge management - KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูล ไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุด

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบบ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ ธุรกิจที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและ ประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา, เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน, หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น

## นิยาม

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy – KBE) งานต่างๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้เป็นคำกว้างๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่างๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงาน ความรู้ (Knowledge Worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่ กระจัดกระจายอยู่ที่ต่างๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้าง ความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสาร และทำ สมุดหน้าเหลือง รวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล

## ประเภทของความรู้

ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น (Tacit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบาย ออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา ส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์

อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

ตามตัวแบบของเซกิ (SECI Model) ความรู้ทั้งแบบแฝงเร้นและแบบชัดแจ้งจะมีการแปรเปลี่ยนถ่ายทอดไปตามกลไกต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดความรู้ การผสานความรู้ และการซึมซับความรู้

การจัดการความรู้นั้นมีหลายรูปแบบ มีหลากหลายโมเดล แต่ที่น่าสนใจ คือ การจัดการความรู้ ที่ทำให้คนเคารพศักดิ์ศรีของคนอื่น เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่เชื่อว่า ทุกคนมีความรู้ปฏิบัติในระดับความชำนาญที่ต่างกัน เคารพความรู้ที่อยู่ในคน เพราะหากถ้าเคารพความรู้ในตำราวิชาการอย่างเดียว นั้น ก็เท่ากับว่าเป็นการมองว่า คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือ เป็นคนที่ไม่มีความรู้



## กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

- **ตัวแบบทูน่า (Tuna Model)** เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายในการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบด้วยส่วนหัว ลำตัว และหาง แต่ละส่วนมีหน้าที่ที่ต่างกันดังนี้
  1. ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision - KV) มองว่ากำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า "ทำ KM ไปเพื่ออะไร"
  2. ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing - KS) ส่วนที่เป็นหัวใจให้ความรู้ ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกัน
  3. ส่วนหาง (Knowledge Assets - KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื้อโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ "สะบัดหาง" สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติ

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ในประเทศไทย ได้พัฒนาตัวแบบทูน่าเป็น "ตัวแบบปลาตะเพียน" โดยมองว่าองค์การมีหน่วยงานย่อย ซึ่งมีความแตกต่างกัน รูปแบบความรู้แต่ละหน่วยจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับบริษัทของตน แต่ทั้งฝูงปลาจะหันหน้าไปทิศทางเดียวกัน

- **กรอบความคิดของ Holsapple** Holsapple ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการของแนวคิดของการจัดการความรู้ 10 แบบมาประมวลซึ่งแสดงถึงส่วนประกอบของการจัดการความรู้ (KM elements) เพื่อนำไปจัดระบบเป็นองค์ประกอบหลัก 3 ด้านของการจัดการความรู้ (Three-fold framework) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ และอิทธิพลของการจัดการความรู้ และให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ให้ข้อคิดเห็น วิจารณ์และข้อเสนอแนะ ได้ผลออกมาเป็นกรอบความร่วมมือ (Collaborative Framework)

ที่มา จาก การจัดการความรู้ วิกิพีเดีย <http://th.wikipedia.org/wiki/>

เขียนโดย William: 49231095 ที่ 01:01 0 [ความคิดเห็น](#)  

02 มีนาคม 2008

## การเรียนรู้ด้วยตนเองสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่สอดคล้องกว่าการเรียนรู้ข่างอื่นๆ เพราะเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วจะยั่งยืน อยู่ได้นาน เพราะสิ่งที่เขาเรียนรู้้นั้นอาจเป็นเรื่องที่เขาสนใจอยู่แล้ว อาจจะเรียนรู้อยู่แล้ว กล่าวได้ว่าไอ้สไลด์ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเองในสิ่งที่ตัวเองอยากรู้ และจะเรียนรู้ได้ดีและเรียนรู้ข่างลึกซึ้ง


ประเทศแคนาดาสับสนุนงบประมาณประมาณร้อยละ 8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ได้ที่บ้าน เป็นโครงการเรียนรู้สู่การทำงาน ฝึกเยาวชนได้เรียนรู้งานจริงๆ มีปัญหาเงินฝากเพื่อการศึกษา

การจะทำได้เช่นนั้นทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกัน ทั้งนายจ้างลูกจ้าง การศึกษาก่อให้เกิด โครงการรวมเป็นหุ้นส่วน มีโครงการซอฟต์แวร์มนุษย์ เมื่อส่วนใดขาดก็ขอความร่วมมือจากส่วนอื่น องค์การอาสาสมัครการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นหน่วยงานเอกชนเพื่ออบรมพัฒนา ความชำนาญ ประสิทธิภาพด้านอาชีพ แบบต่อเนื่องตลอดชีวิต

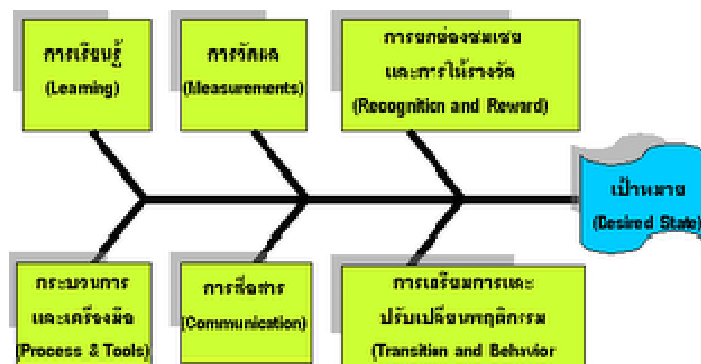
แน่นอนว่าจะต้องมีนโยบายการศึกษาตลอดชีวิต เช่นประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญมากที่ได้ตั้งหน่วยงานดำเนินการเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ในทุก 5 ปี มีการฝึกอบรม นำนวัตกรรมที่สำคัญมาใช้ และจัดการศึกษาให้สัมพันธ์กับการทำงาน

การกำหนดให้มีมาตรฐานและหลักสูตร มีหลักสูตรสำหรับผู้่างงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การฝึกอาชีพ และการศึกษาทางไกลที่สามารถเทียบโอนหน่วยกิตได้ โดยมีการปรับให้เหมาะสมกับสไลด์การเรียน และความจำเป็นของแต่ละบุคคล

มีการอบรมครูอย่างต่อเนื่องและปรับหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีหน่วยงานดูแลคุณภาพ ปรับหน่วยงานประกันคุณภาพให้ดูแลคุณภาพของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ

เขียนโดย Worawan : 49210206 ที่ 15:43 0 ความคิดเห็น  

## กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



Robert Kotter's กระบวนการบริหารจัดการการ

เปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบ

ต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

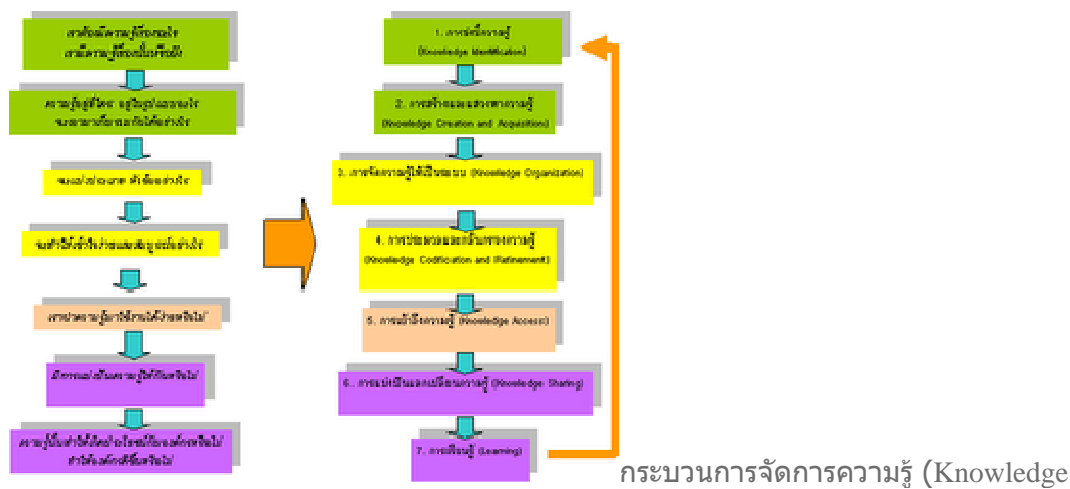
- 1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล , กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน
- 2) การสื่อสาร – เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร
- 3) กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็ว

ขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

- 4) การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง
- 5) การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่ได้รับ (Out come) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บุคลากรกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา



เขียนโดย Savitri:49210289 ที่ 12:57 0 ความคิดเห็น

### กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)



กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ – เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุ

- เป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
  - 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
  - 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ – เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
  - 5) การเข้าถึงความรู้ – เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board ,บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
  - 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ – ทำให้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
  - 7) การเรียนรู้ – ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง
- เขียนโดย Savitri:49210289 ที่ 12:52 0 ความคิดเห็น  



## การพัฒนาองค์กรจัดการความรู้ด้วย CoP(ความสำคัญของ CoP)

ความสำคัญของ CoP

การจัดการความรู้ผ่าน CoP จะทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อยอดอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นมีความเป็นพลวัตสูงและยากที่จะล้าสมัย เพราะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และเมื่อชุมชนเหล่านี้แผ่ไปทั่วทั้งองค์กร องค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

ลักษณะพิเศษของ CoP ที่ทำให้เป็นแนวคิดในการจัดการความรู้ที่น่าจับตามองก็คือ พลวัตในการจัดการความรู้ของ CoP ได้รับการขับเคลื่อนด้วยแรงปรารถนา (Passion) ของสมาชิกในชุมชนเอง ซึ่งแรงปรารถนาคือ องค์กรแทบไม่สามารถสร้างขึ้นเองได้เลย จากที่ผ่านมามีองค์กรจำนวนมากที่สร้างพลวัตในการจัดการความรู้ด้วยการบังคับหรือใช้สิ่งล่อใจ แน่นอนว่าพลวัตเหล่านี้ย่อมไม่ยั่งยืน เพราะทันทีที่เลิกบังคับหรือดั่งสิ่งล่อใจเหล่านั้นออกมา พลวัตดังกล่าวย่อมหยุดนิ่งลง วงล้อของการจัดการความรู้ย่อมไม่สามารถเดินต่อไปได้

แต่สำหรับ CoP แล้ว จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม โดยเมื่อคุณค้นพบแรงปรารถนาเหล่านั้นแล้ว สิ่งเดียวที่คุณต้องทำก็คือ การดั่งอุปสรรคต่างๆ ที่คอยขวางกั้นแรงปรารถนาเหล่านั้นออกไป วงล้อของการจัดการความรู้ย่อมขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายและประหยัดมากกว่า

เขียนโดย Savitri:49210289 ที่ 12:04 0 ความคิดเห็น  

## การพัฒนาองค์กรจัดการความรู้ด้วย CoP(องค์ประกอบของ CoP)

### องค์ประกอบของ CoP

Etienne Wenger ผู้ให้กำเนิดแนวคิดเกี่ยวกับ CoP มองว่า CoP ที่สมบูรณ์แบบจะมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ โดเมน ชุมชน และแนวปฏิบัติ หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไป ย่อมไม่ใช่ CoP อย่างแท้จริง

1. โดเมน (Domain) เป็นหัวข้อความรู้หรือปัญหาที่สมาชิกชุมชนมีแรงปรารถนาร่วมกัน
  2. ชุมชน (Communities) คือพันธะทางสังคมที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าไว้ด้วยกัน โดยสมาชิกชุมชนจะมีความสนิทสนม ไว้วางใจรวมทั้งคุ้นเคยในฝีมือลายมือและความชอบของกันและกัน
  3. แนวปฏิบัติ (Practice) เป็นองค์ความรู้ที่เป็นผลผลิตของการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน สมาชิกจะนำแนวปฏิบัติเหล่านี้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนสมาชิกในชุมชน เป็นการต่อยอดอย่างไม่มีการสิ้นสุด
- องค์ประกอบทั้ง 3 นี้เปรียบเสมือนเก้าอี้สามขา ถ้าเราเลื้อยขาใดขาหนึ่งทิ้งไปเก้าอี้ไม่สามารถตั้งอยู่ได้ต้องล้มครืนลงมา CoP ก็เช่นเดียวกัน ถ้าขาดโดเมนไปชุมชนย่อมไร้ซึ่งพลังและแรงจูงใจ ถ้าขาดความเป็นชุมชน สมาชิกย่อมไม่มีความสนิทสนมและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เป็นไปอย่างไม่จริงจังเท่าที่ควร และสุดท้ายถ้าขาดแนวปฏิบัติไปชุมชนอาจเป็นได้แค่เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการที่ไม่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ได้ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้จะต้องมีครบทั้งสามองค์ประกอบแล้ว CoP ที่เปี่ยมด้วยพลังและความเข้มแข็งจะต้องพัฒนาองค์ประกอบทั้งสามด้านอย่างสมดุล เปรียบได้กับเก้าอี้สามขาที่มีขายาวเท่าๆกัน กันทั้งสามขา ถ้าหากขาใดขาหนึ่งยาวหรือสั้นกว่าอีกขาหนึ่ง เก้าอี้ตัวนั้นย่อมโคจรคว่ำ ไม่มีหลักเท่าที่ควร แต่ก็สามารถตั้งตรงได้อยู่ แต่เมื่อใดที่มีอะไรมากระทบอย่างรุนแรง เก้าอี้ตัวนั้นก็มีโอกาสล้มลงได้ทุกเมื่อ

เขียนโดย Savitri:49210289 ที่ 11:22 0 ความคิดเห็น  

### แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ (KM) ในองค์กร สาระจาก นายแพทย์จรุญ ปริยะวารากรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ (นายแพทย์ 10)

กรมควบคุมโรคได้ดำเนินนโยบายพัฒนาองค์กรและบุคลากรตลอดมาตั้งแต่ พ.ศ. 2545 เริ่มจากการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) การพัฒนาเครื่องมือและกลไกการบริหารจัดการสำหรับประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน ได้แก่ การจัดทำ Balanced Scorecard และตัวชี้วัด (KPIs) ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาระบบสมรรถนะบุคลากร (Competency System) การจัดทำมีการบันทึกรวบรวมผลการปฏิบัติงานและประเมินผลงานตามแนวทาง Performance Management การจัดทำฐานข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณและบุคลากรรองรับนโยบายการบริหารงบประมาณในระบบ GFMS การจัดทำ Benchmarking ผลผลิตของงานแต่ละหน่วยงาน เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพผลผลิตและส่งผลให้เกิดการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อเป็นการเชื่อมต่อสนับสนุนนโยบายกรมฯ และทิศทางการบริหารดังกล่าว

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเจตนารมณ์ของรัฐบาลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรคได้เห็นชอบให้จัดตั้ง “สำนักจัดการความรู้” (Knowledge Management Bureau) ตาม [คำสั่งกรมควบคุมโรคที่ 22/2548 ลงวันที่ 5 มกราคม 2548 เรื่อง จัดตั้งสำนักจัดการความรู้](#)

## คณะกรรมการและคณะทำงาน โดยให้มีหน้าที่ กำหนดแนวทางจัดทำ Roadmap ของกรมฯ

สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและจัดทำข้อเสนอแนะทางวิชาการแก่ผู้บริหารกรมฯ โดยมีผมเป็นประธานคณะกรรมการ KM ของกรมฯ ที่ปรึกษาและคณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ

ตลอดจนผู้บริหารหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการและคณะทำงานในการขับเคลื่อนให้กรมควบคุมโรคมี “การจัดการความรู้” กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งความหมายของมันคือ ความรู้สำหรับการปฏิบัติ (Actionable Knowledge) เน้นความรู้ที่ผ่านการปฏิบัติหรือการทำงานซึ่งสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถของ องค์กรและบุคลากร โดยมีกระบวนการสรรหาความรู้ ถ่ายทอด แบ่งปันไปยังบุคลากรกลุ่มเป้าหมายอย่าง ถูกต้อง เหมาะสม อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงานและคุณค่าผลผลิตงานต่อประชาชนและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เขียนโดย Savitri:49210289 ที่ 11:12 0 [ความคิดเห็น](#)  

### บทความที่เก่ากว่า

สมัครสมาชิก: [บทความ \(Atom\)](#)

WALAILAK UNIVERSITY



MANAGEMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY



## ผู้ร่วมเขียน

- [Savitri:49210289](#)
- [Worawan : 49210206](#)
- [William: 49231095](#)
- [Somsak : 49210263](#)
- [Nuntarat : 49210099](#)



## คลังบทความของบล็อก

- [▼ 2008 \(12\)](#)
  - [▼ มีนาคม \(7\)](#)
    - [ความหมายและนิยาม ของ KM](#)

- [การเรียนรู้ด้วยตนเองสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต](#)
- [กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง \(Change Manag...](#)
- [กระบวนการจัดการความรู้ \(Knowledge Management Proce...](#)
- [การพัฒนาองค์กรจัดการความรู้ด้วย CoP\(ความสำคัญของ C...](#)
- [การพัฒนาองค์กรจัดการความรู้ด้วย CoP\(องค์ประกอบของ ...](#)
- [แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ \(KM\) ในองค์กร สารจ...](#)
- ► [กุมภาพันธ์ \(5\)](#)
  - [KM Model “ปลาทุ”](#)
  - [การจัดการความรู้คืออะไร](#)
  - [8 ขั้นตอน การนำ KM สู่การปฏิบัติ Steps KM-Implemen...](#)
  - [เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้](#)
  - [อินเทอร์เน็ตกับบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้](#)



## LINKS

---

- [หลักสูตร MIT มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์](#)
- [มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์](#)



## แหล่งแลกเปลี่ยนความรู้

---

- [วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี](#)
- [การจัดการความรู้ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล](#)
- [Blog : คนทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้](#)
- [Blog : คนรุ่นใหม่ไม่ไร้สาระ](#)
- [สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม \(สคส.\)](#)

