

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

วันศุกร์ที่ 13 มีนาคม 2558
ห้องประชุม ผศ.สมเดช นิลพันธ์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์
cdulsamphan@yahoo.com
081-7134828

ความรู้ 21th Century (2001 – 2100)

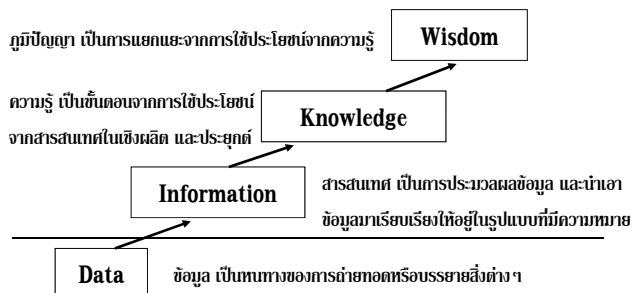
- สังคมความรู้ (Knowledge Society)
- ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) เน้นนวัตกรรม (Innovation)
- บุคลากรเป็นผู้สร้าง และใช้ความรู้ (Knowledge Worker)

5 มีนาคม 2558

ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์

2

From Data to Wisdom



5 มีนาคม 2558

ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์

3

ความรู้ (Knowledge)

- กรอบของการประสานประสานระหว่างสถานการณ์
ค่านิยม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างชัดเจน
- ความรู้มีอยู่ทั่วไปทุกหนทุกแห่ง สามารถดำรงอยู่ได้ทุก
สถานที่ในเวลาเดียวกัน

5 มีนาคม 2558

ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์

4

ทำไมองค์กรต้องจัดการความรู้

- โครงสร้างการบริหารขององค์กรไม่คล่องตัว
- วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นเชิงอนุรักษ์นิยม ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ปฏิบัติ
- ขาดการวางแผน และนำแผนไปใช้เชิงธุรกิจ
- ขาดทักษะการจัดการเชิงระบบ
- ขาดการจูงใจจากผู้นำที่มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ปฏิบัติ
ตามด้วยความสมัครใจ



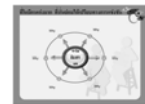
5 มีนาคม 2558

ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์

5

ทำไมองค์กรต้องจัดการความรู้

- ขาดการเอื้ออำนาจ ไม่มีวัฒนธรรมที่ให้เกิดการไว้วางใจกัน
- ขาดการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม และการอำนวยความสะดวก
- ไม่ยอมรับความเสี่ยง ความเสี่ยง ซึ่งขาดการประเมินความเสี่ยง และวาง
มาตรการป้องกันไว้ล่วงหน้า
- ขาดวิสัยทัศน์ หรือขาดการนำวิสัยทัศน์มาเป็นจุดร่วม เพื่อ
นำไปสู่การปฏิบัติ



5 มีนาคม 2558

ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์

6

คุณสมบัติของคนในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้

- คนที่รักการเรียนรู้
- ใฝ่เรียนใฝ่รู้
- เปิดใจรับฟังความคิดเห็น
- มีตัวแบบความคิดที่ดี และถูกต้อง
- คิดอย่างเป็นระบบ
- สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี

5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เจกิ้นเกียรติ์ สุขชัยพันธ์

7

พื้นฐานการจัดการความรู้

- ความรู้ก่อกำเนิด และฝังอยู่ในความคิดของบุคคล
- ความรู้ไม่ถูกจำกัดด้วยกฎแห่งความหาได้ยาก (Law of Scarcity) เราสามารถนำกลับมาใช้ได้ตามความต้องการ
- ความรู้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหากนำมาแบ่งปันภายในองค์กร และนอกองค์กร
- วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้มีการนำความรู้มาใช้ หรือถ่ายโอนความรู้ในองค์กร

5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เจกิ้นเกียรติ์ สุขชัยพันธ์

8



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เจกิ้นเกียรติ์ สุขชัยพันธ์

9



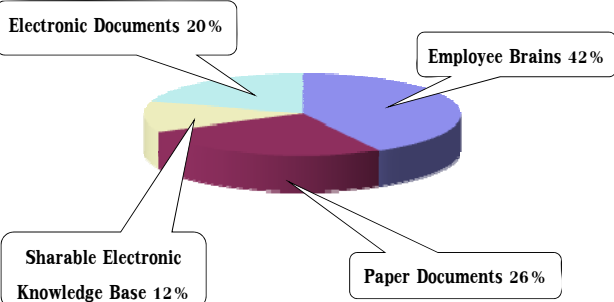
5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เจกิ้นเกียรติ์ สุขชัยพันธ์

10

Where Organizational Knowledge Resides

Source: Survey of 400 Executives by Delphi



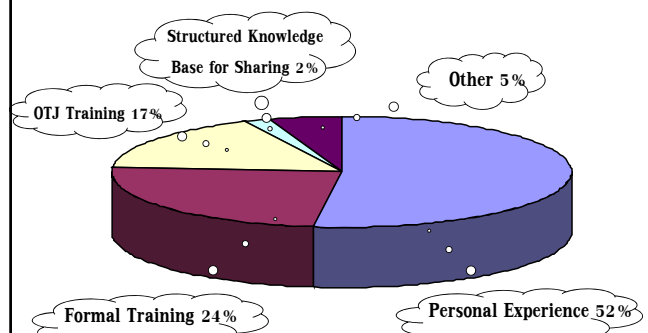
5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เจกิ้นเกียรติ์ สุขชัยพันธ์

11

Primary Means of Knowledge Transfer

Source: Survey of 400 Executives by Delphi



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เจกิ้นเกียรติ์ สุขชัยพันธ์

12

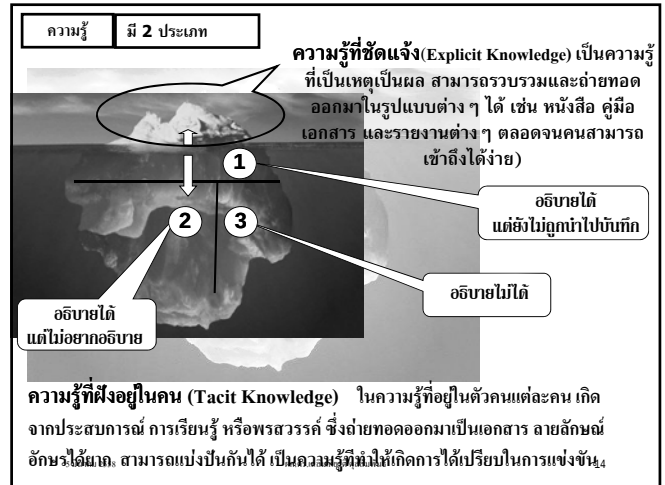
ประเภทของความรู้ (Choo. 2000)

1. ความรู้โดยนัย (Tacit or Implicit Knowledge) ได้แก่ความรู้ในตัวบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม ความเชื่อ และเจตคติของแต่ละบุคคล หรือ ภูมิปัญญา
2. ความรู้ที่ปรากฏ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ถ่ายทอดจากตัวบุคคลออกมาในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น หนังสือ บทความ
 - ความรู้ที่มีเป้าหมาย (Object-Based) เช่น ตำรา
 - ความรู้ที่เป็นกฎเกณฑ์ (Rule-Based) เช่น กฎหมาย
3. ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Culture Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากความเชื่อ ศรัทธา ซึ่งเกิดจากผลสะท้อนกลับของตัวความรู้ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งก็คือวัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) นั่นเอง

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณัฏฐ์ณิศา หุตตะพันธ์

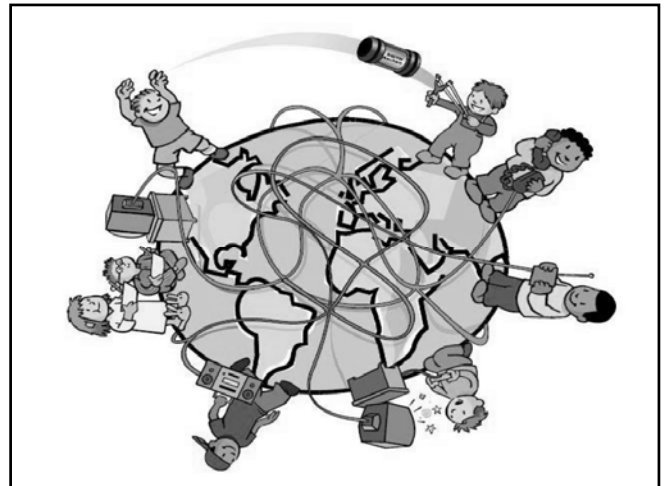
13



KM

เมื่อพูดถึงคำว่า “ความรู้” ท่านนึกถึงอะไร ?

5 มีนาคม 2558 ศศ.ดร.ณัฏฐ์ณิศา หุตตะพันธ์ 15



การจัดการความรู้

- เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Newman, Brian. 1991)
- ประกอบด้วยการสร้างความรู้ การประมวล การแลกเปลี่ยน การสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Ruggles, Rudy.)

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณัฏฐ์ณิศา หุตตะพันธ์

17

ระบบการจัดการความรู้ที่มีมาตรฐาน

(Swiss Forum; University of Geneva, 1995)

1. มีความสอดคล้องกับระบบที่มีอยู่เดิม (Compatibility)
2. เน้นการแก้ปัญหาได้จริง (Problem Orientation)
3. นำไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทั่วทุกระบบในองค์กร (Comprehensibility)
4. เน้นการปฏิบัติจริง (Action Orientation)
5. มีเครื่องมือที่เหมาะสม (Appropriate Instrument)

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณัฏฐ์ณิศา หุตตะพันธ์

18

กรอบความคิดการจัดการความรู้

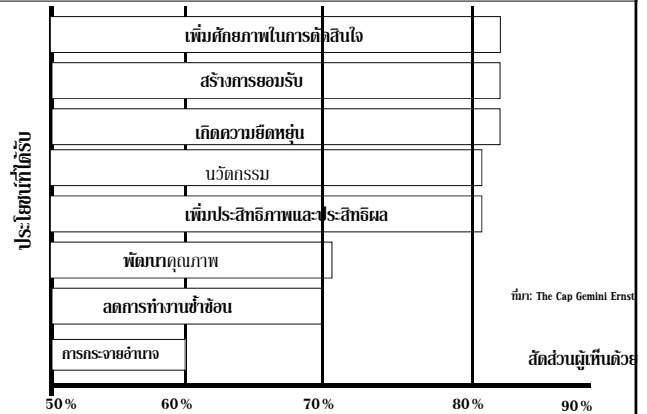
- การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Accessibility)
- การสร้างความรู้ (Knowledge Generation)
- การสะสมความรู้ (Knowledge Accumulation)
- การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Dissemination)
- การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application)
- การบำรุงรักษาความรู้ (Knowledge Maintenance)
- การสร้างวัฒนธรรมความรู้ (Knowledge Culture)

5 มีนาคม 2558

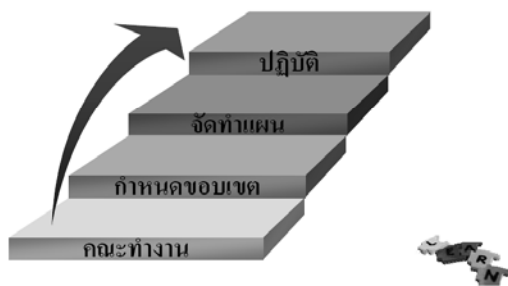
ศท.ดร.ณภัฏเกียรติ์ คุณลิขิต

19

ประโยชน์ของการจัดการความรู้



ขั้นตอนการทำ KM



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.ณภัฏเกียรติ์ คุณลิขิต

21

แนวทางการกำหนดขอบเขต KM

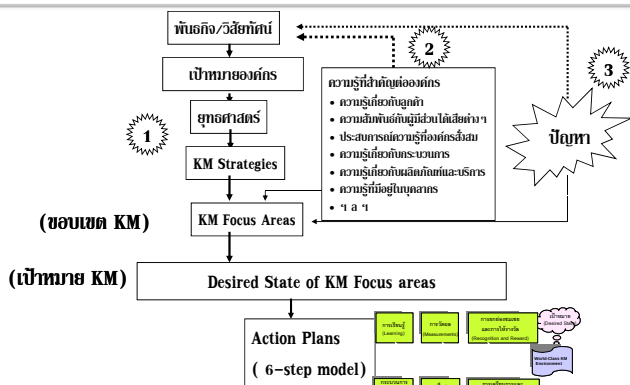


5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.ณภัฏเกียรติ์ คุณลิขิต

22

ปรัชญานำทาง



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.ณภัฏเกียรติ์ คุณลิขิต

23

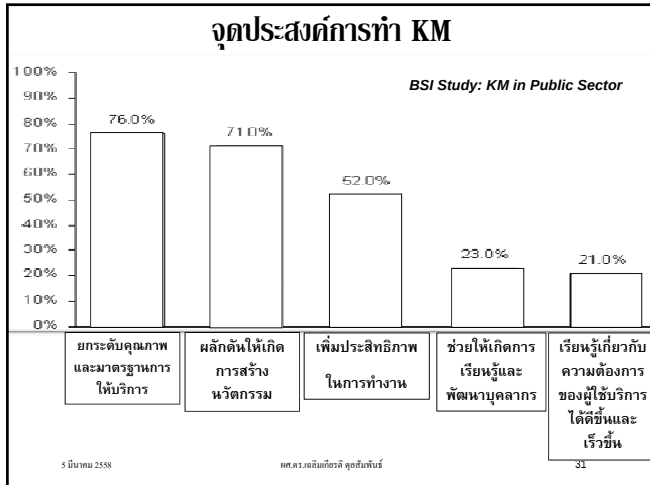
การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas)

1. เพื่อให้ได้หัวเรื่องกว้างๆ ของความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
9 ด้าน/ ยุทธศาสตร์ สกอ./ ยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องการจะนำมาจัดทำ KM รวมถึงเพื่อนำมาใช้กำหนดเป้าหมาย KM (Desired State) ต่อไป
2. ควรกำหนดขอบเขต KM ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่จำเป็นในประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเองที่ได้เคยนำเสนอ กพร. ไว้ใน Blueprint ปี 2555 ก่อนเป็นลำดับแรก
3. ขอบเขต KM ที่กำหนดขึ้นของสาขาวิชา/ภาควิชา ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับคณะ/มหาวิทยาลัย ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง/จังหวัด และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 9 ด้าน ตามลำดับ

5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.ณภัฏเกียรติ์ คุณลิขิต

24



ขั้นตอนการจัดทำการจัดการความรู้ในองค์กร

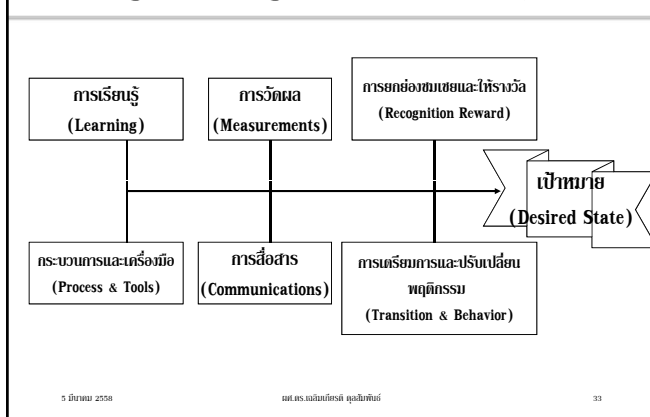
- กำหนดเป้าหมาย (Desired State)
- วางแผนและกิจกรรมตามวงจรการจัดการความรู้ (กระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลง, Change Management Process, CMP)
- จัดทำกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process, KMP)

5 มีนาคม 2558

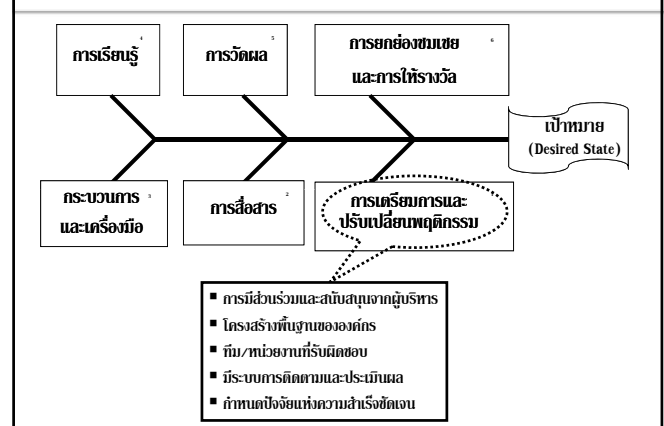
ศศ.ดร.เฉลิมเกียรติ์ ลู่อะพันธ์

32

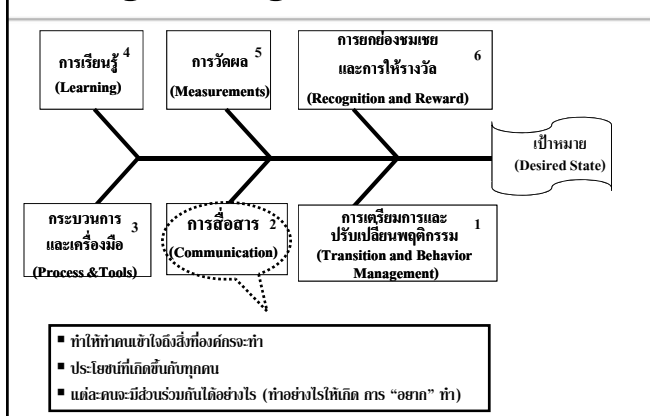
Change Management Process, CMP



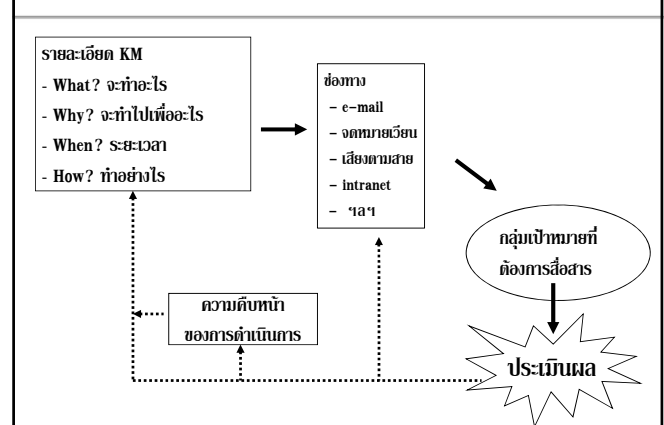
Change Management Process, CMP



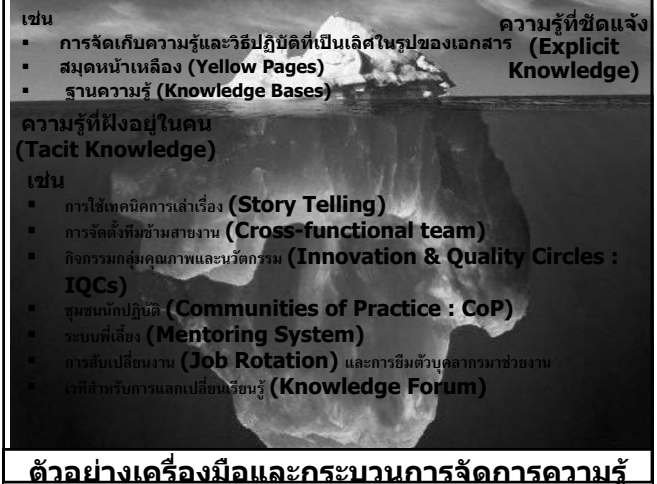
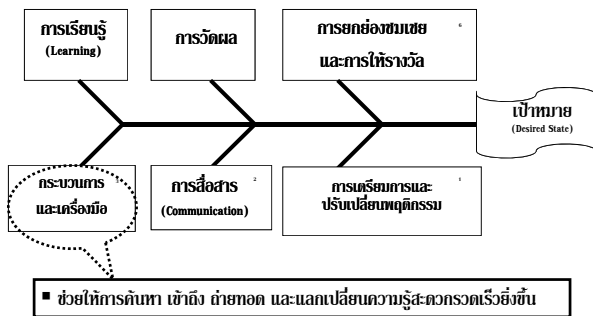
Change Management Process, CMP



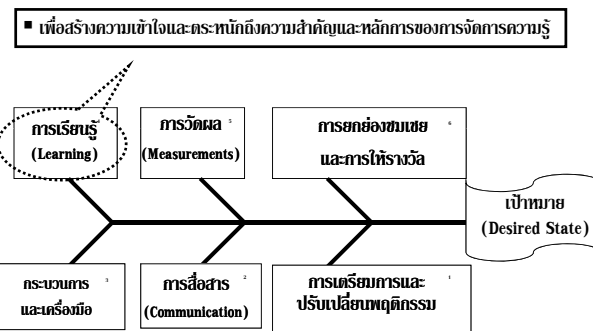
การสื่อสาร



Change Management Process, CMP



Change Management Process, CMP



การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning)

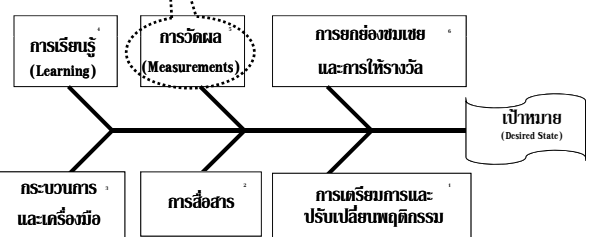
ตัวอย่างหลักสูตร

- KM Awareness & Concept
- KM Implementation
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (COP)
- การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

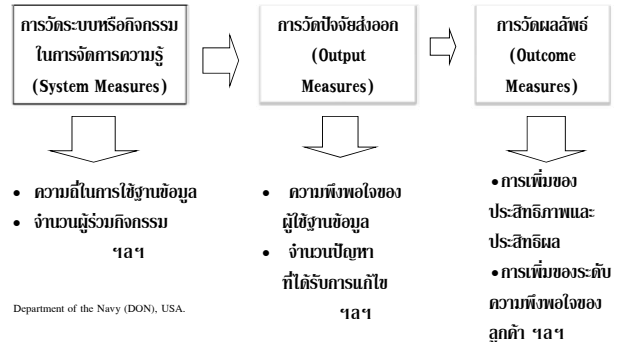


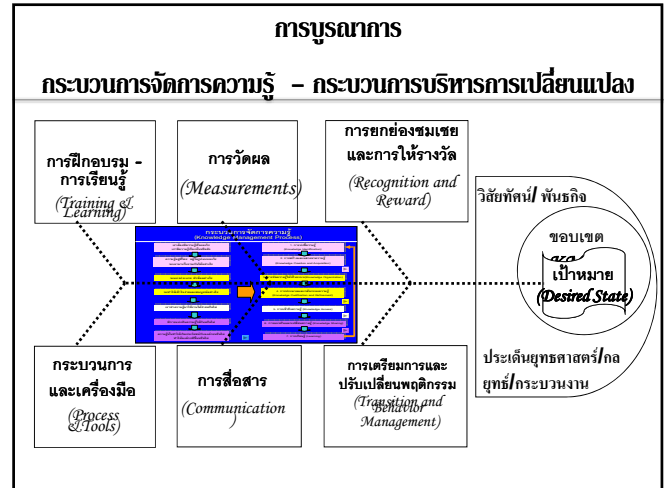
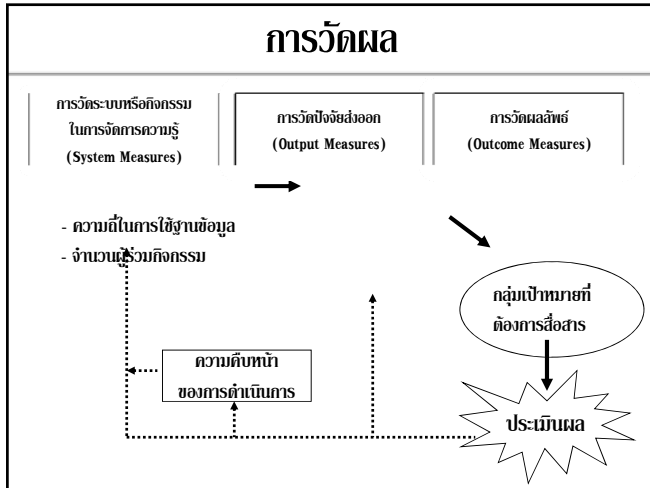
ฯลฯ

- เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
- เพื่อนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและดำเนินการให้ดีขึ้น
- เพื่อนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้ทันประโยชน์ของการจัดการความรู้



การวัดผล (Measurement)

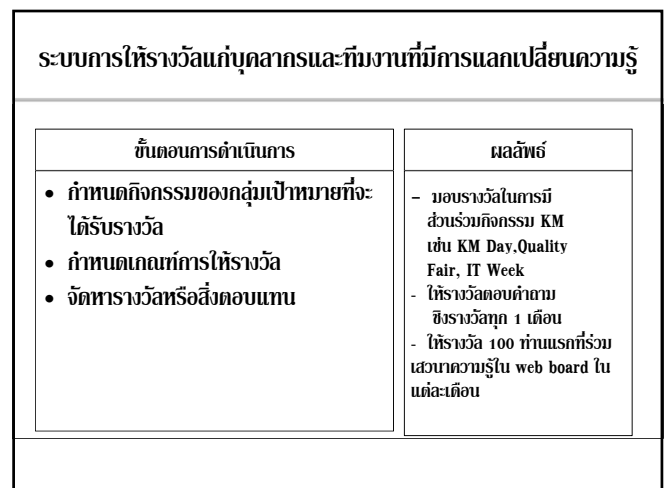
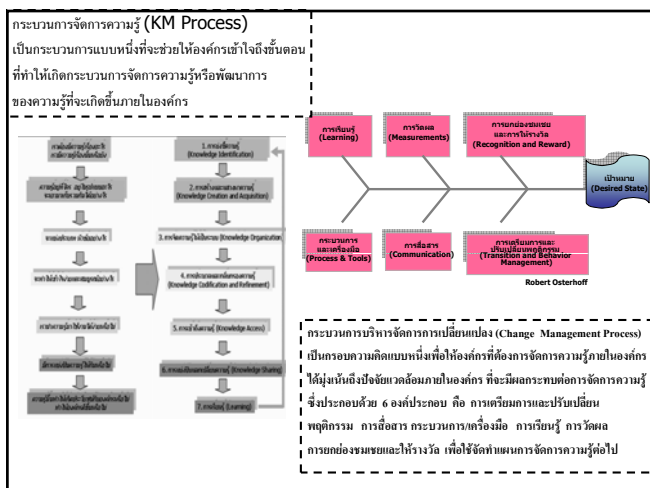
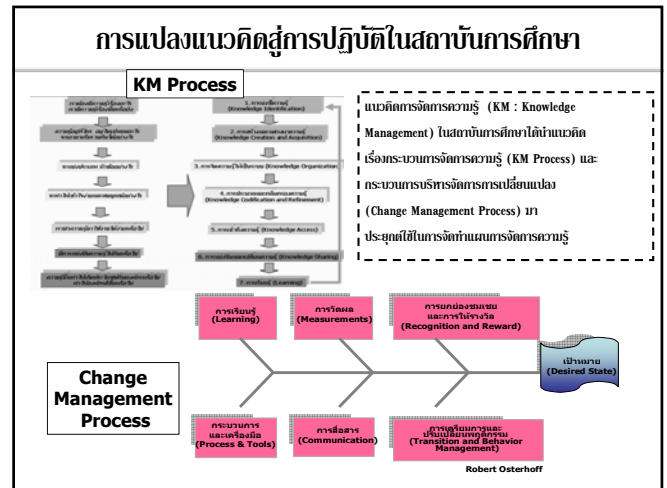




KMP	1. การเตรียมการและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการและเครื่องมือ	4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล
1. การเฝ้าติดตาม						
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	●					
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้						
5. การเข้าถึงความรู้	○					
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	●	●	●	●	●	●
7. การเรียนรู้	●	●	●	●	●	●

หมายเหตุ ● หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ○ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับปานกลาง

5 มีนาคม 2558 ศ.ดร.เอกกมล อุดมสมบูรณ์ 40



แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)									
ชื่อหน่วยงาน..... วันที่.....									
เป้าหมาย KM (Desired State).....									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม.....									
ลำดับ	กิจกรรม (KM Process)	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
1	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม								
2	การสื่อสาร								
3	กระบวนการและเครื่องมือ								
4	การเรียนรู้								
5	การวัดผล								
6	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล								

ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)

กระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลง

1. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม: การมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โครงสร้างพื้นฐาน การตั้งทีมรับผิดชอบ มีระบบติดตามประเมินผล
2. การสื่อสาร: การทำให้บุคลากรเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องกระทำ
3. กระบวนการและเครื่องมือ: เพื่อช่วยในการค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจกิมมี่เกียรติ์ คุณอินทร์

50

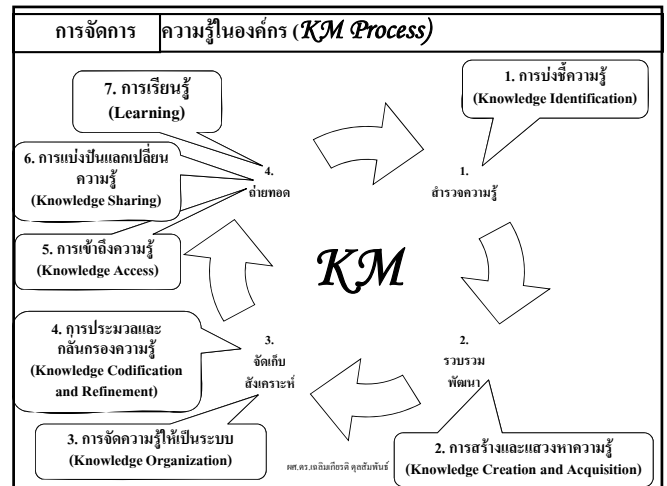
กระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลง

4. การเรียนรู้: เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้
5. การวัดผล: เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ นำผลจากการวัดมาปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล: เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจกิมมี่เกียรติ์ คุณอินทร์

51



ศศ.ดร.เจกิมมี่เกียรติ์ คุณอินทร์

กระบวนการจัดการความรู้

1. การบ่งชี้ความรู้: เราต้องมีความรู้เรื่องอะไร และเรามีความรู้เรื่องนั้นแล้วหรือยัง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้: ความรู้ที่เราต้องการรู้นั้นอยู่กับใคร อยู่ในรูปแบบอะไร แล้วจะนำมาเก็บรวมกันได้อย่างไร โดยการค้นคว้าจากตำรา อินเทอร์เน็ต สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาจัดทำเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ: โดยการจัดหมวดหมู่ แบ่งประเภทเพื่อจัดทำให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหา และใช้งาน
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้: นำความรู้มาจัดทำรูปแบบ และ “ภาษา” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร พร้อมทั้งเรียบเรียงและปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจกิมมี่เกียรติ์ คุณอินทร์

53

กระบวนการจัดการความรู้

5. การเข้าถึงความรู้: นำความรู้ที่ประมวลและกลั่นกรองแล้วมาเผยแพร่เพื่อให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว เช่น หนังสือเวียน บอร์ด อินทราเน็ต
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้: นำความรู้มาแบ่งปัน โดยใช้เครื่องมือ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ เว็บไซต์ เวทีแลกเปลี่ยน
7. การเรียนรู้: นำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจกิมมี่เกียรติ์ คุณอินทร์

54

เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้

1. สามารถจัดหาสารสนเทศสำหรับบุคคลและองค์กร การเข้าถึงความรู้ที่ปรากฏชัดเจน เช่น e-library
2. สามารถเชื่อมต่อระหว่างคนกับคน ให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ เช่น Intranet, Groupware, Video Conference.
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการรวบรวมและการจัดการความรู้ที่ปรากฏ
4. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงความรู้ที่ปรากฏ
5. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้
6. เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้โดยนัย

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจษฎาภรณ์ กุลชัยพันธ์

55

เครื่องมือที่ใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice, CoPs.)
2. การใช้ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs)
3. การเสวนา (Dialogue)
4. ฐานความรู้ที่เรียนจากความสำเร็จ (Lesson Learned and Best Practice Databases)
5. การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review)
6. แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence)
7. การเล่าเรื่อง (Story Telling)
8. เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)
9. เวทีถาม-ตอบ (Forum)

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจษฎาภรณ์ กุลชัยพันธ์

56

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice, CoPs)

- เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการจัดการความรู้ที่มีการกล่าวถึง และนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก
- เป็นกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้าง แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ของคน โดยคำว่า “คน” เหล่านั้นมีการปฏิสัมพันธ์ทำงาน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างใกล้ชิด

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจษฎาภรณ์ กุลชัยพันธ์

57

คำจำกัดความ

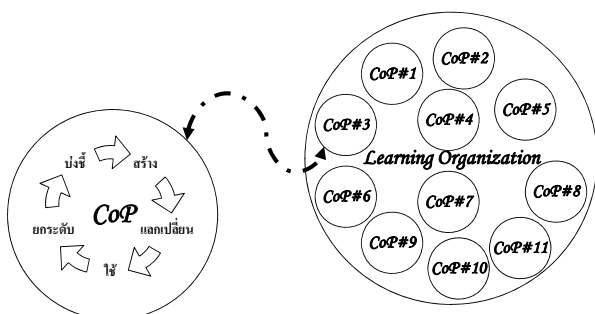
- กลุ่มคนที่มีความปรารถนาจะร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนเองรู้มาปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ให้มากขึ้น (Etienne Wenger)
- กลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มารวมตัวกัน เพราะต้องการที่จะแลกเปลี่ยนและเรียนรู้จากกันเกี่ยวกับปัญหาที่มีประสบการณ์ คลังข้อมูล วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ดี โดยการพูดคุยกันโดยตรง หรือผ่านเวทีเสมือน (American Productivity and Quality Center – APQA)

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจษฎาภรณ์ กุลชัยพันธ์

58

พัฒนาจาก CoPs ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้



5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจษฎาภรณ์ กุลชัยพันธ์

59

องค์ประกอบพื้นฐานของ CoPs

- มี “สาระ” ประเด็นหรือหัวข้อความรู้ (Knowledge Domain) ที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกันที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยนกัน
- มีการปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม คือเป็น “ชุมชน (Community)” นั่นคือสมาชิกซึ่งมาจากต่างหน่วยงานหรือองค์กร มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในการแก้ไขปัญหาและตอบคำถาม
- มี “แนวปฏิบัติ (Practice)” ที่สมาชิกซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ งามจริงในเรื่องนั้น ๆ นำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน เช่น คลังข้อมูล แนวทางแก้ไขปัญหา และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นต้นมาแลกเปลี่ยนและพัฒนา รวมทั้งสร้างฐานข้อมูล ความรู้ หรือแนวปฏิบัติร่วมกัน

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.เจษฎาภรณ์ กุลชัยพันธ์

60

Learning Organization: Peter M. Senge (1990)

- เป็นองค์การซึ่งคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของเขา เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นที่ๆ ส่งเสริมให้เกิดและขยายแนวความคิดใหม่ๆ ออกไป สามารถแสดงออกทางความคิด ได้อย่างอิสระ และเป็น ที่ๆ คนจะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณณิศาณันท์ สุขสันต์พันธ์

67

The Fifth Discipline: Peter M. Senge

1. การฝึกเรียนรู้ใฝ่รู้ (Personal Mastery)
2. ความเชื่อฝังใจ (Mental Models)
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณณิศาณันท์ สุขสันต์พันธ์

68

TUNA Model

TUNA Model (Thai – UNAids Model) เป็นการมองประเด็นของการจัดการความรู้อย่างง่าย ๆ โดยแบ่งได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

- 1) Knowledge Vision (KV) เป็นส่วนที่ต้องตอบให้ได้ว่าทำการจัดการความรู้ไปเพื่ออะไร
- 2) Knowledge Sharing (KS) เป็นส่วนที่สำคัญมากเพราะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีจริง และเวทีเสมือนเช่นผ่านเครือข่าย Internet
- 3) Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งานและมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ

5 มีนาคม 2558

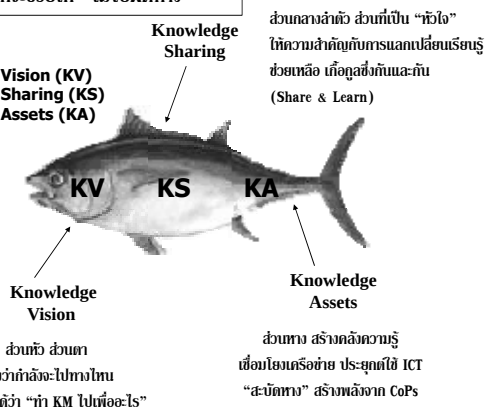
ศศ.ดร.ณณิศาณันท์ สุขสันต์พันธ์

69

แนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้ “ไม่ไปผิดทาง”

KM Model “ปลาทุ”

- Knowledge Vision (KV)
- Knowledge Sharing (KS)
- Knowledge Assets (KA)

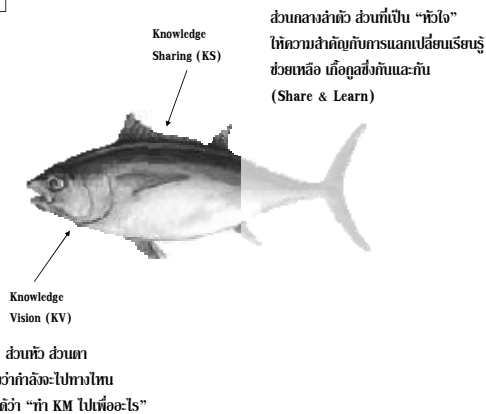


5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณณิศาณันท์ สุขสันต์พันธ์

70

จาก KV สู่ KS

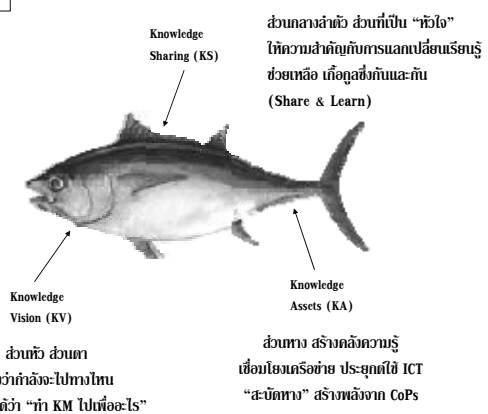


5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณณิศาณันท์ สุขสันต์พันธ์

71

จาก KS สู่ KA

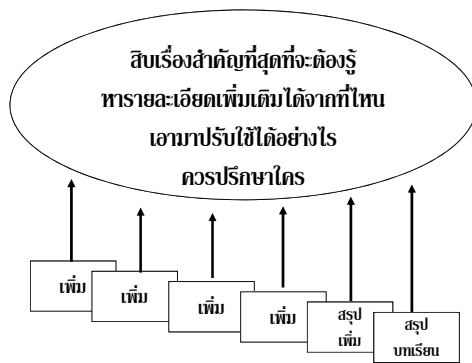


5 มีนาคม 2558

ศศ.ดร.ณณิศาณันท์ สุขสันต์พันธ์

72

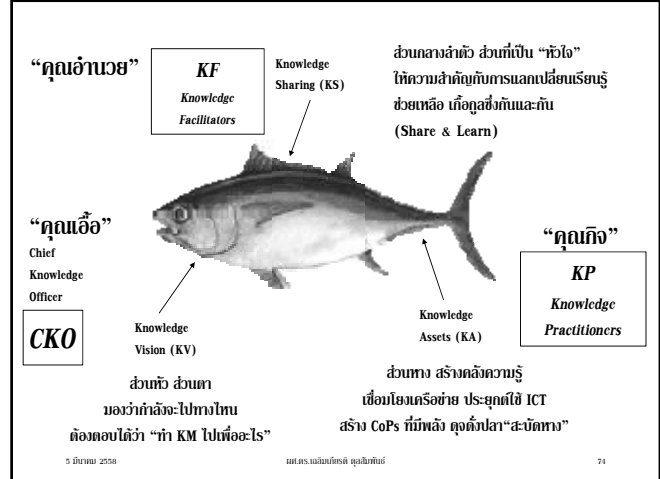
ทุนความรู้ (Knowledge Asset) เรื่อง.....



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เฉลิมเกียรติ์ คุณสินพันธ์

73



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เฉลิมเกียรติ์ คุณสินพันธ์

74

สมาชิกในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)

- คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO, Sponsor, Leader)
- คุณอำนวย (Knowledge Facilitators, KF)
- คุณกิจ (Knowledge Practitioners, KP, Member)
- คุณลิขิต (Knowledge Banker, KB, Community Historian or Secretary)

* ตัวโดยสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม

5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เฉลิมเกียรติ์ คุณสินพันธ์

75

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ

คุณเอื้อ

- เป็นผู้บริหาร
- ระดับกลาง-สูง
- ให้ทิศทาง แนวคิด
- สนับสนุนทรัพยากร
- สร้างการยอมรับ สื่อสาร
- สร้างแรงจูงใจ

คุณอำนวย

- เป็นสมาชิก
- วางแผนและจัดการ
- Facilitate การแลกเปลี่ยนความรู้ใน CoP
- ช่วยเหลือด้านเทคนิค
- ประสานกับคนนอก CoP และองค์กร
- ประเมินผลและสื่อสารความสำเร็จของ CoP

5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เฉลิมเกียรติ์ คุณสินพันธ์

76

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ

คุณลิขิต

- เป็นสมาชิก
- บันทึก รวบรวมข้อมูลของกลุ่ม
- ทำฐานข้อมูล/ความรู้ที่ได้จากกลุ่ม

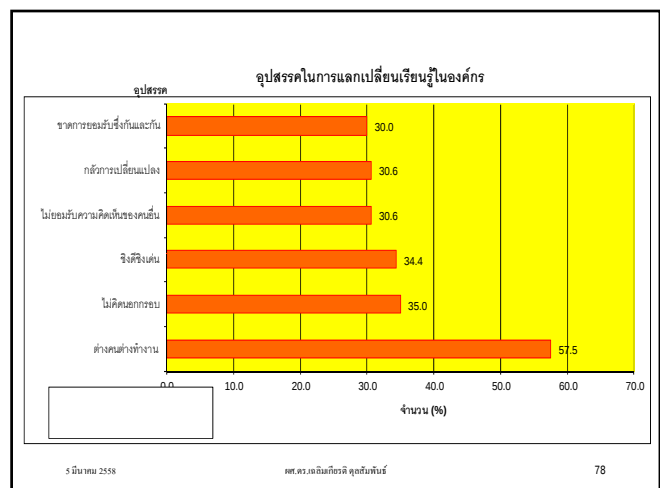
คุณกิจ

- เป็นสมาชิก
- ร่วมกำหนด คัดเลือกหัวข้อ
- ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น
- สื่อสารภายในกลุ่ม
- ประสานกับภายนอก

5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เฉลิมเกียรติ์ คุณสินพันธ์

77



5 มีนาคม 2558

ศท.ดร.เฉลิมเกียรติ์ คุณสินพันธ์

78

จบการบรรยาย

ขอขอบคุณ