

๑ การจัดการความรู้ ๑

Knowledge Management



บรรยายที่มหาวิทยาลัยทักษิณ

วันที่ 15 กันยายน 2547

ศ.นพ.พิเชฐ อุดมรัตน์

คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



Outline

- ทำไมต้องจัดการความรู้ (Why)
- การจัดการความรู้คืออะไร (What)
- จะจัดการความรู้ได้อย่างไร (How)
- ตัวอย่างของหน่วยงานในภาครัฐ
ที่จัดการความรู้ (Example)



Introduction

- global village, borderless society
- the third wave
- IT, information explosion
- knowledge based society
- knowledge based economy



ทำไมต้อง KM (Why)



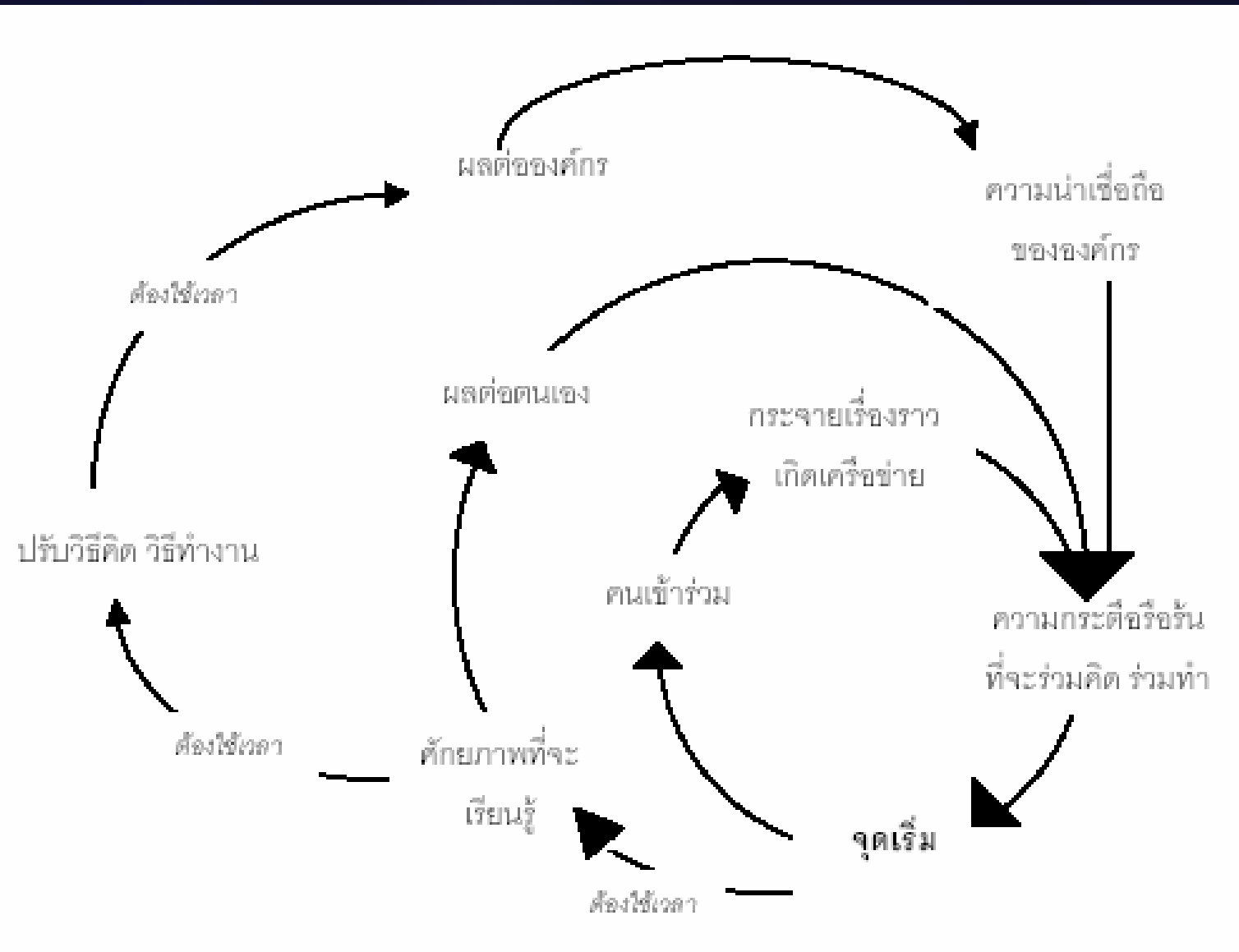


เป้าหมายของ KM

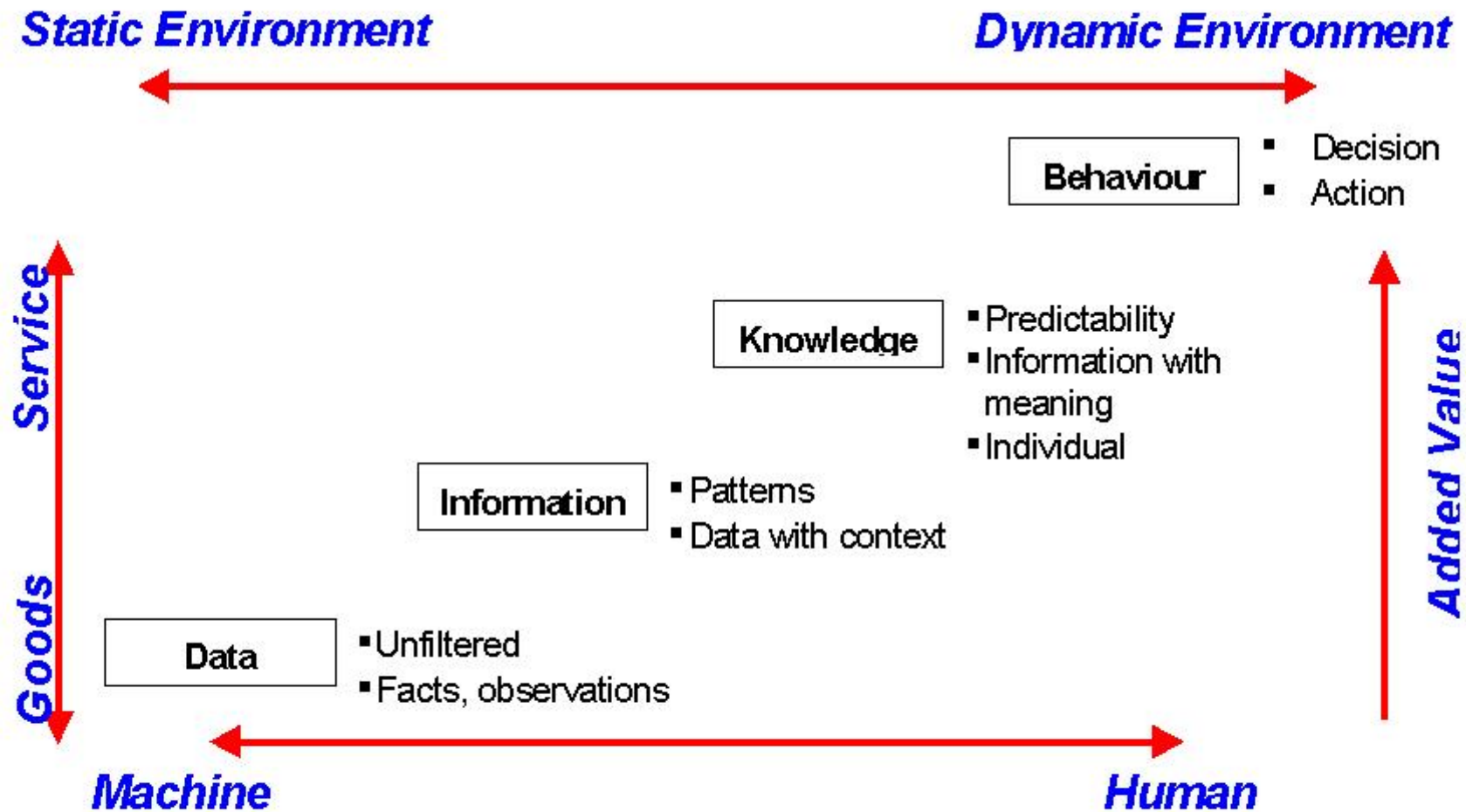
- พัฒนางาน ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
- พัฒนาคน ให้มีผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเก่งขึ้น ชำนาญขึ้น
(เพิ่มทุนมนุษย์)
- พัฒนาฐานความรู้ ขององค์กรหรือหน่วยงาน
(เพิ่มทุนปัญญา)



System Diagram - Peter Senge



1. Data...Info...Knowledge...





คงที่

พลวัต



ปฏิบัติการ

- ตัดสินใจ
- ดำเนินการ

ความรู้?

- ทำนาย
- ความหมาย

สารสนเทศ

- แบบแผน
- บริบท

ข้อมูล

- ไม่ได้กรอง
- ข้อสังเกต

เพิ่มคุณค่า / มูลค่า



เครื่องจักร

มนุษย์





ความรู้สองรุ่น

ความรู้รุ่นที่ 1

ความรู้รุ่นที่ 2

ผู้สร้าง

นักวิชาการ

ผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะ

เป็นวิทยาศาสตร์

สร้างจากความรู้ภายนอก

เน้นความเป็นเหตุผล

แต่มาปรับเพื่อใช้งาน

ทำซ้ำ พิสูจน์ได้

ให้เข้ากับบริบทที่ทำ

ความลึก

เน้นความลึก

ไม่เน้นความลึก

ความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน

เป็นบูรณาการหลาย ๆ ด้าน

ความรู้สามแบบ

1. ความรู้เปิดเผย/ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit K)

รู้กันทั่ว เข้าถึงง่าย เข้ารหัส (codify) ได้ แลกเปลี่ยนง่าย

2. ความรู้ฝังลึกในคน (Tacit K)

ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ สังคมนาน

แต่พูดและเขียนออกมายาก เข้ารหัส (codify) ยาก

แลกเปลี่ยนยาก อยู่ในตัวใครตัวคนนั้น เจ้าตัวเองก็อาจไม่รู้

3. ความรู้แฝงในองค์กร (Embedded K)

แฝงในรูปกระบวนการทำงาน คู่มือ กฎเกณฑ์ กติกา ข้อตกลง



KM คืออะไร (I)

คือ กระบวนการ (process)

ที่ดำเนินการ **ร่วมกัน** โดย ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

เพื่อ **สร้าง** และ **ใช้ความรู้** ในการทำงาน

ให้เกิด **ผล** สัมฤทธิ์ที่ **ดี** ขึ้น **กว่าเดิม**

(วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้คืออะไร ไม่ทำ-ไม่รู้. ใน: อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล, บก. การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล. กรุงเทพฯ: ดีไซร์, 2547: 16-37.)



KM คืออะไร (II)

KM จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ

เป้าหมายคือ พัฒนางานและพัฒนาคน

โดยอาศัย **KM** เป็นเครื่องมือ



KM คืออะไร (III)

- เครื่องมือในการบรรลุ ปณิธานความมุ่งมั่น / อุดมทัศน์

การสร้างสรรค์

ภารกิจ

- กิจกรรมของทุกองค์กร / สังคม
 - การสอดใส่ “ชิ้นส่วนความรู้” เข้าไปในทุกกิจกรรม
- กระบวนการ ผลิตภัณฑ์

KM คืออะไร(IV)

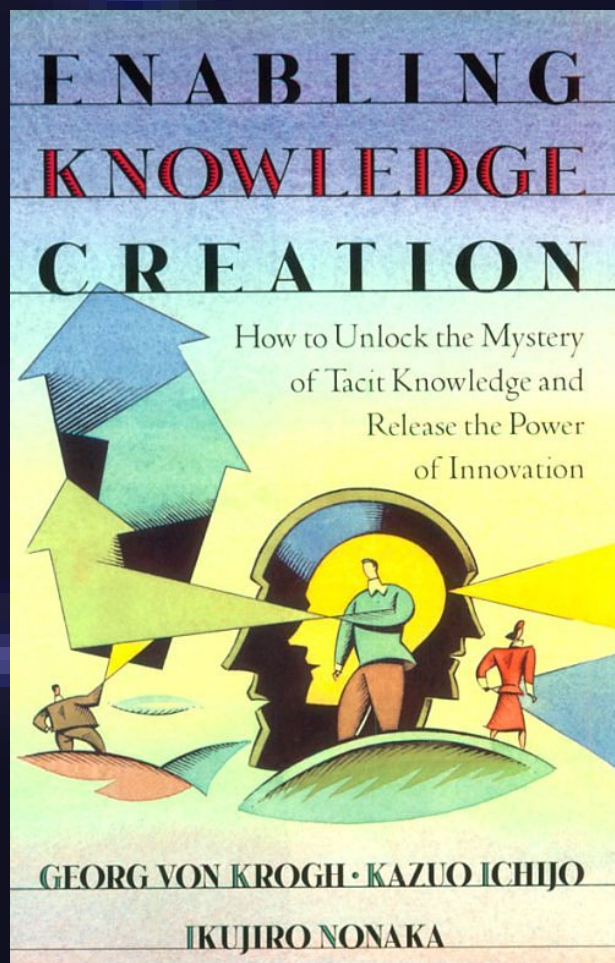
KM

- เน้นที่การเปลี่ยนแปลงที่เล็กที่ละน้อย
- แต่ทำต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง
- และทำในทุกหน่วยงานย่อยขององค์กร
- โดยหวังผลรวมและผลทวีคูณ (synergistic effect) ของการเปลี่ยนแปลง/ พัฒนา ย่อย ๆ เหล่านี้

—————> ที่อาจกลายเป็นผลที่ยิ่งใหญ่ โดยไม่คาดฝันมาก่อน



วจนรแห่งการเรียนรู้ ของ โนนากะ





คน - คน

สนิทสนม ผูกพัน

คนหลายคน

ແแลกกันในกลุ่ม

น้อมนำใส่ใจ

นำไปปฏิบัติ

กลุ่มหลายกลุ่ม

ແแลกระหว่างกลุ่ม



คน - คน

Socialization

คนหลายคน

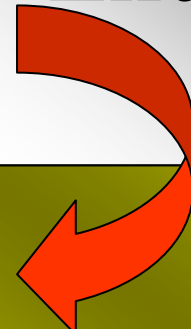
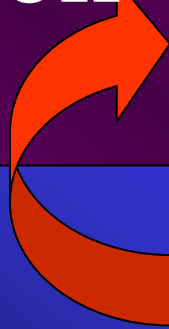
Externalization

น้อมนำใส่ใจ

Internalization

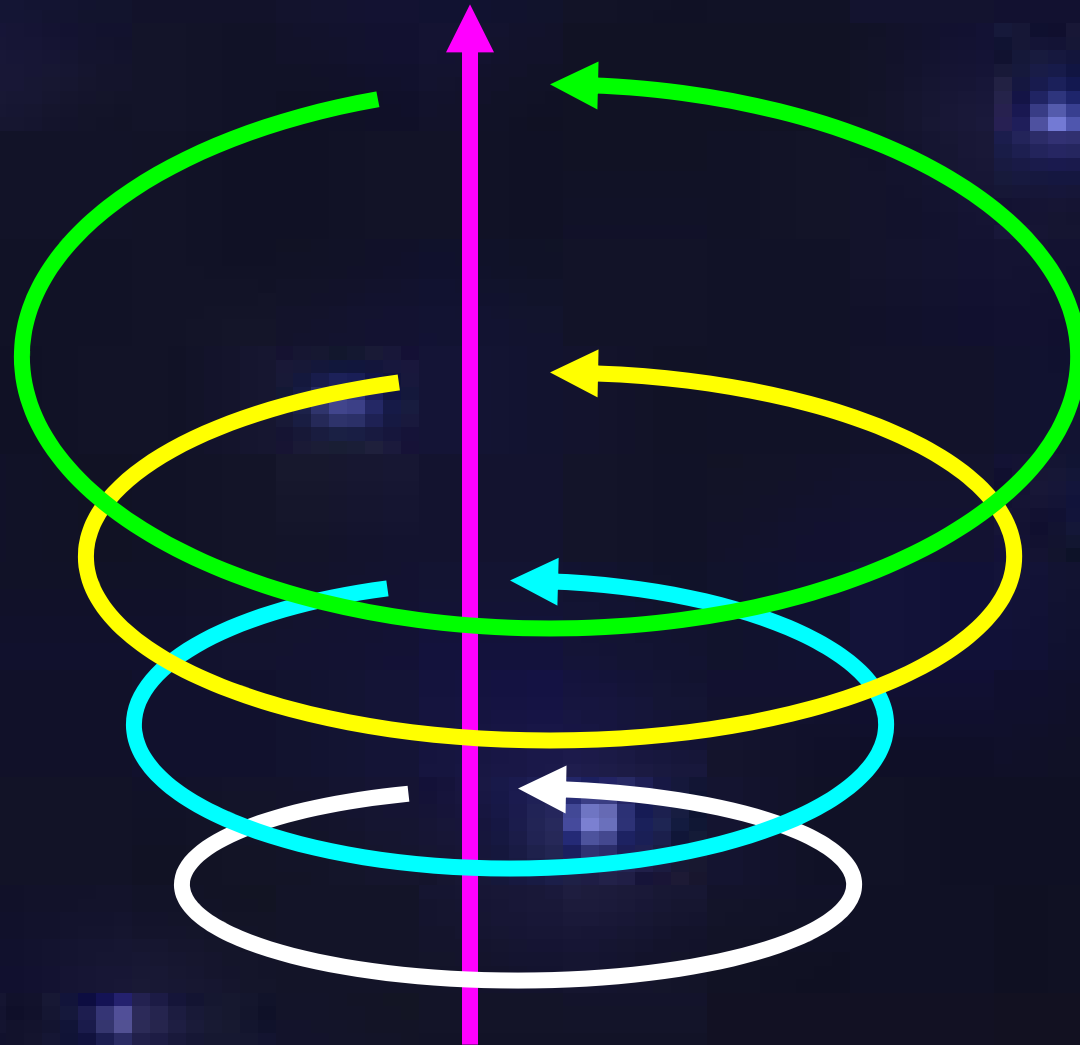
กลุ่มหลายกลุ่ม

Combination



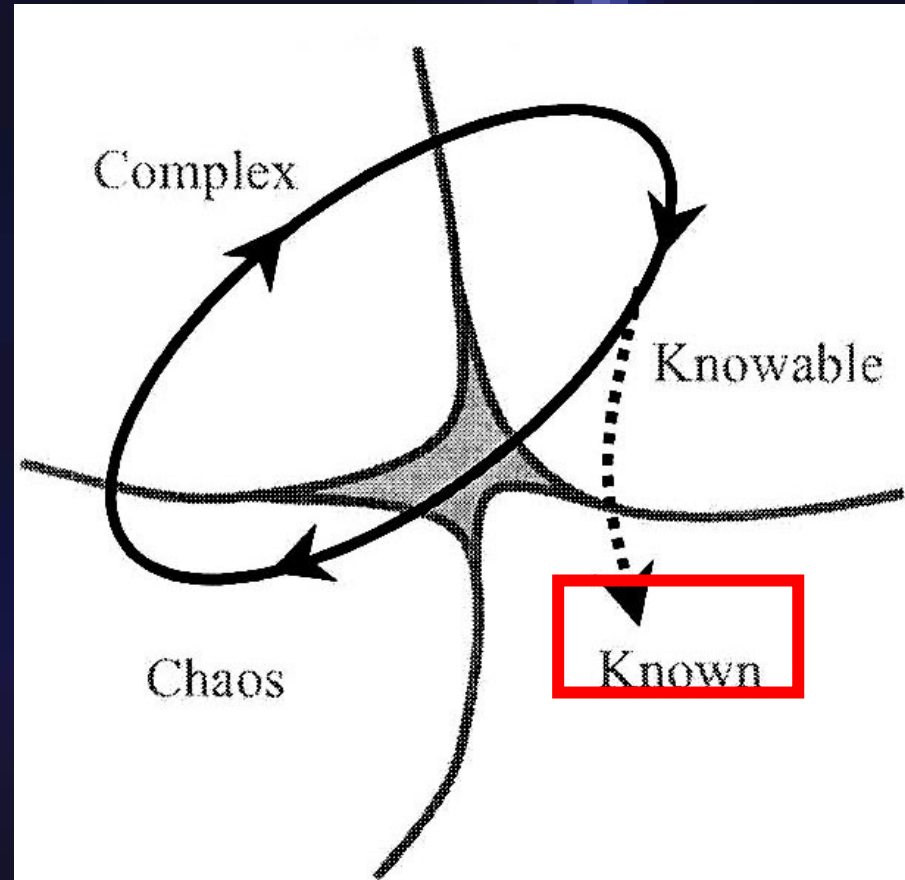


คุณค่า และ การนำไปใช้งานได้จริง





Cynefin ของ David SNOWDEN



วงจรรายกระดับความรู้





ความรู้ 3 ยุค

- ยุคที่ 1 **Pre-SECI** เน้น IT ช่วยการตัดสินใจ
- ยุคที่ 2 **SECI** ความรู้ชัดแจ้ง/ ความรู้ฝังลึก
วนหมุนเป็นเกลียวความรู้ (K spiral)
- ยุคที่ 3 **Post-SECI** ไม่แบ่งเป็นชัดแจ้ง/ฝังลึก
เน้นการจัดการความรู้เพื่อการใช้งาน
ขณะนั้น (Just-in-time, KM)
เน้นประสิทธิผล (effectiveness)



กิจกรรม KM 5 กลุ่ม

- Define K
- Create K
- Capture K
- Share K
- Use K



กิจกรรม KM

- จัดกระบวนการกลุ่มให้คนต่างพื้นที่ / หน่วยงาน ได้ทำงานร่วมกัน & แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ค้นหา ส่งเสริม & สงวน ผู้มีความสามารถพิเศษที่องค์กรต้องการ
- ส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัล การแบ่งปันความรู้/ข้อมูล
- สร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการค้นหา & ประยุกต์ใช้ความรู้



หลักสำคัญ 4 ประการของ KM (4x4)

1. ใช้คนหลากหลาย (หลายทักษะ หลายวิธีคิด) ที่แตกต่างกัน มาทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
2. ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- Responsiveness

- Competency

- Innovation

- Efficiency

3. ทดลองและเรียนรู้ (learn and try)

4. นำความรู้จากภายนอกมาปรับใช้ (outside in)



ทำ KM ง่าย ๆ ได้อย่างไร (How)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (K sharing) ระหว่างกัน

ผ่านการทำงานร่วมกัน 4 แบบ (ABCD)

1. แบบ Appreciative Inquiry (AI)
2. แบบ Best Practice (BP)
3. แบบ CoP (Community of Practice)
4. แบบ Driven by 3+1



A. แบบ Appreciative Inquiry

- **Appreciative** = การให้คุณค่า การแสดงความตระหนักในสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในบุคคลรอบตัวเรา ในองค์กรของเรา
- **Inquiry** = การสำรวจ การค้นหา
- **Appreciative inquiry** = การค้นหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่ใกล้ตัว



A. แบบ Appreciative Inquiry

สมมติฐาน : ระบบที่มีชีวิตทั้งหมด (รวมทั้งองค์กร) มีสิ่งดี ๆ ที่มีคุณค่า

และยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อีกมากมาย หากนำพลังเหล่านี้มา

เชื่อมโยงกับการพัฒนางานที่กำลังดำเนินอยู่ จะก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงอย่างที่ไม่คาดคิดได้



A. แบบ Appreciative Inquiry

- การค้นหา:
- ค้นหาอย่างเป็นระบบ หาว่าเกิดได้อย่างไร ใครทำให้เกิด
 - ค้นหาอย่างเป็นค่อยเป็นค่อยไป
 - ค้นหาด้วยการตั้งคำถาม
 - ค้นหาเชิงบวก



A. แบบ Appreciative Inquiry: ขั้นตอน 4 D

- **Discovery** ค้นหาสิ่งดี ๆ ที่เป็นแก่น (positive core)
- **Dream** จินตนาการถึงสิ่งที่น่าเป็นไปได้ในช่วงเวลาที่กำหนด
- **Design** ออกแบบแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีปณิธานร่วมกันของกลุ่ม
- **Destiny** จัดโครงสร้างและระบบ และสนับสนุนเพื่อให้ไปได้ถึงดั่งฝัน



B. แบบ Best Practice

Best practice (BP) คือวิธีทำงานที่เกิดผลงานในลักษณะน่าภูมิใจ

น่าชื่นชม ผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพสูง คุณภาพสูง

-นำ BP มากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน

-จัดให้มี sharing ระหว่างทีม BP กับทีมอื่น ๆ

-ส่งเสริมให้มีการพัฒนา BP ใหม่ที่ดีกว่าเดิม ไม่สิ้นสุด



วันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Day)

ผู้นำเสนอ: เตரியมตัว เล่าสู่กันฟัง

- มีใคร/เหตุการณ์ใด เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานจนได้ BP
 - ใครบ้างเข้ามามีส่วนร่วม
 - ร่วมอย่างไร
 - เกิดกระบวนการอะไรที่เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ
 - ความยากลำบากที่ต้องเผชิญคืออะไร
 - แล้วเอาชนะอุปสรรคนั้นได้อย่างไร
- ใช้ความรู้อะไรบ้างในการทำกิจกรรมนั้น
 - เอาความรู้ไหนมาจากไหน



วันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Day)

ผู้นำเสนอ: เตรียมตัว เล่าสู่กันฟัง

- มีแผนจะทำให้ดียิ่งขึ้นอีกได้อย่างไร
 - ต้องการความช่วยเหลืออะไร
- คิดว่าหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มของท่าน
- มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยอื่น

ผู้ทรงคุณวุฒิ: คอยกระตุ้นการแลกเปลี่ยน และชี้ประเด็นเพื่อยกระดับความรู้



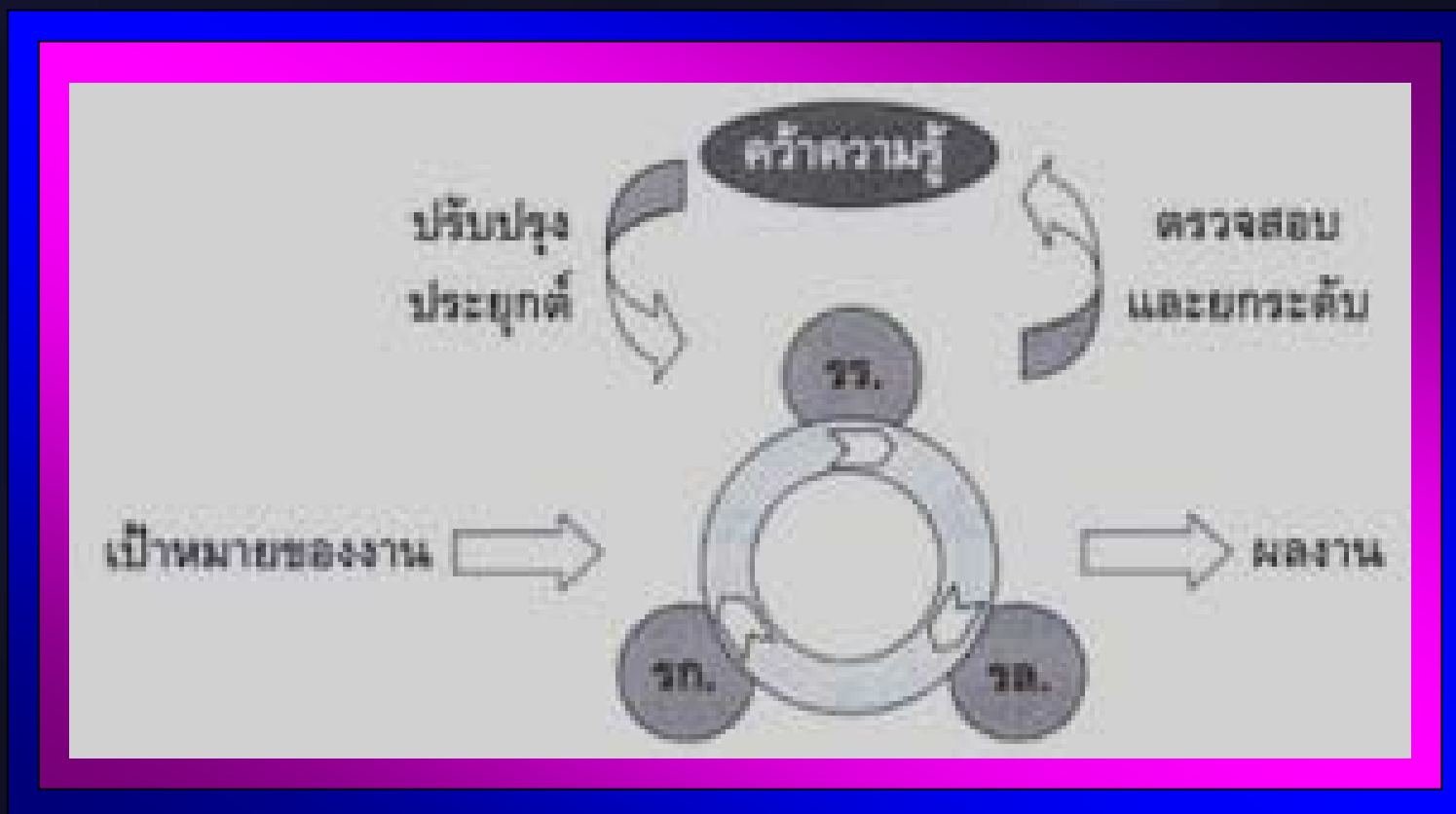
C. แบบ Community of Practice (CoP)

CoP เป็นการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงานคล้าย ๆ กัน หรือ
ต้องใช้ความรู้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ
ประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ อาจเป็นชุมชนที่สนใจปัญหา
เดียวกัน สนใจชุดความรู้ (K domain) เดียวกัน แต่ทำงานอยู่ต่าง
หน้าที่ เผชิญปัญหาต่างกัน จึงมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน



D. แบบ Driven by 3+1

(วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวกคว่ำ)





มีหลัก

ตั้งโจทย์

ตั้งเป้า

ดร.ประพนธ์ ผาสุขยัต



โจทย์

- ต้องการความรู้ใด
- เครื่องมือใด
- ใครจะจัดการ
- ฯลฯ

เป้า

- เพื่ออะไร
- ใครจะใช้
- จะใช้ผลเมื่อใด
- ฯลฯ



เริ่ม

- ตั้งคำถาม: ทำให้ดีกว่านี้ได้อย่างไร
- ตั้งคำถาม: ใครบ้างที่ทำได้ดีกว่าเรา
- จดบันทึก: ความคิด ตัวเลข เหตุการณ์
- รวมตัวกัน: ปรึกษาหารือ “หลายหัว”
- ทดลองทำ: หลายแบบ แล้วเปรียบเทียบกัน



ทำเป็นนิสัย

- สงสัย ไม่ใช่ง่ายๆ ตรวจสอบเสียก่อน
- แสวงหา วิธีที่ดีกว่าอยู่เรื่อยไป
- เรียนรู้ จากคนที่คิดไม่เหมือนเรา
- รับรู้จาก 2 ทาง : ภายนอก, ภายใน
- เลิกทำตัวเป็น ชาลันถั่ว

การจัดการความรู้



ในคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. คน และ ความรู้* เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด

2. ยึดหลัก **Pride Spirit Unity**

ความภูมิใจ ความมีน้ำใจ ความสามัคคี



* การประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 3/2546
เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2546



รูปแบบการบริหารงาน KM ในต่างประเทศ



แบบที่ 1 มี CKO มาทำหน้าที่รับผิดชอบเรื่อง KM โดยเฉพาะ



รูปแบบการบริหารงาน KIM ในต่างประเทศ

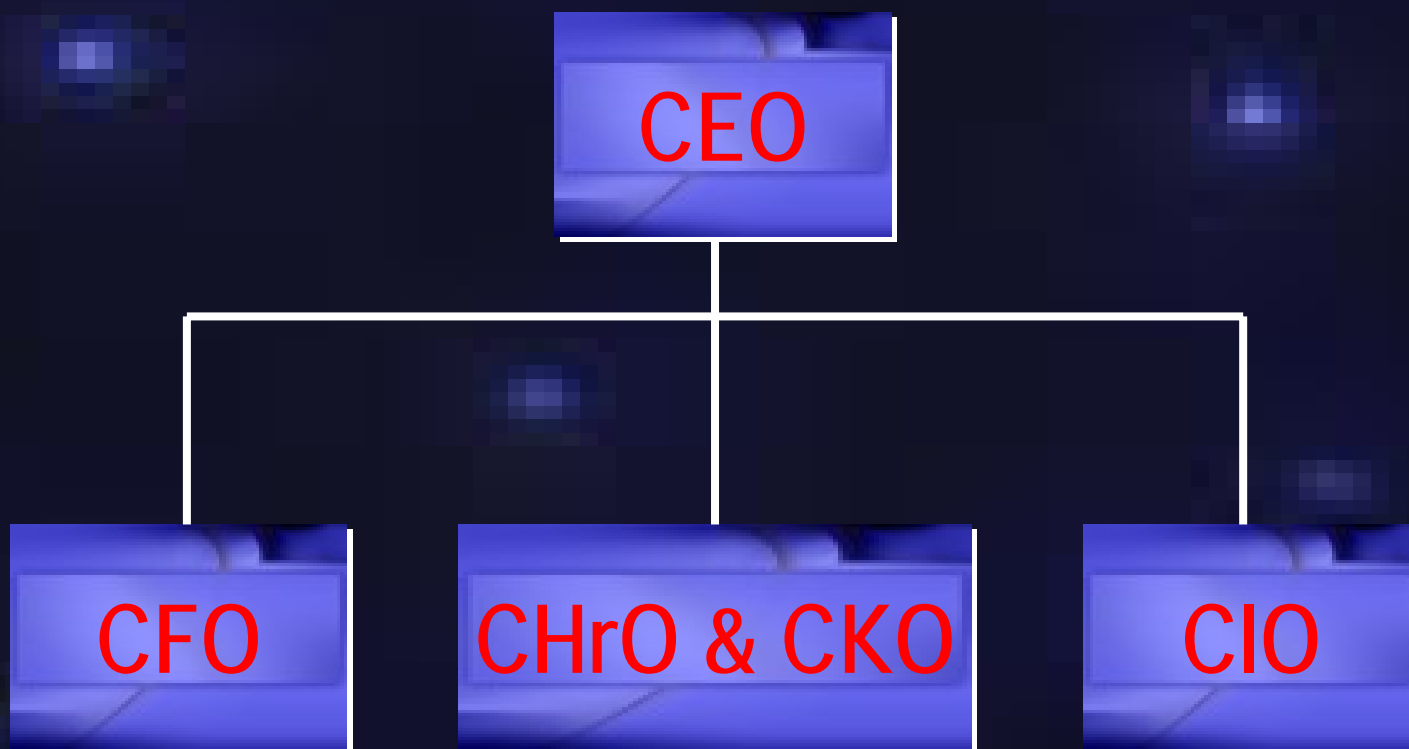


แบบที่ 2 CIO ทำหน้าที่ CKO ด้วย

มักเป็นบริษัทที่เน้นการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านทาง internet ขององค์กร



รูปแบบการบริหารงาน KM ในต่างประเทศ

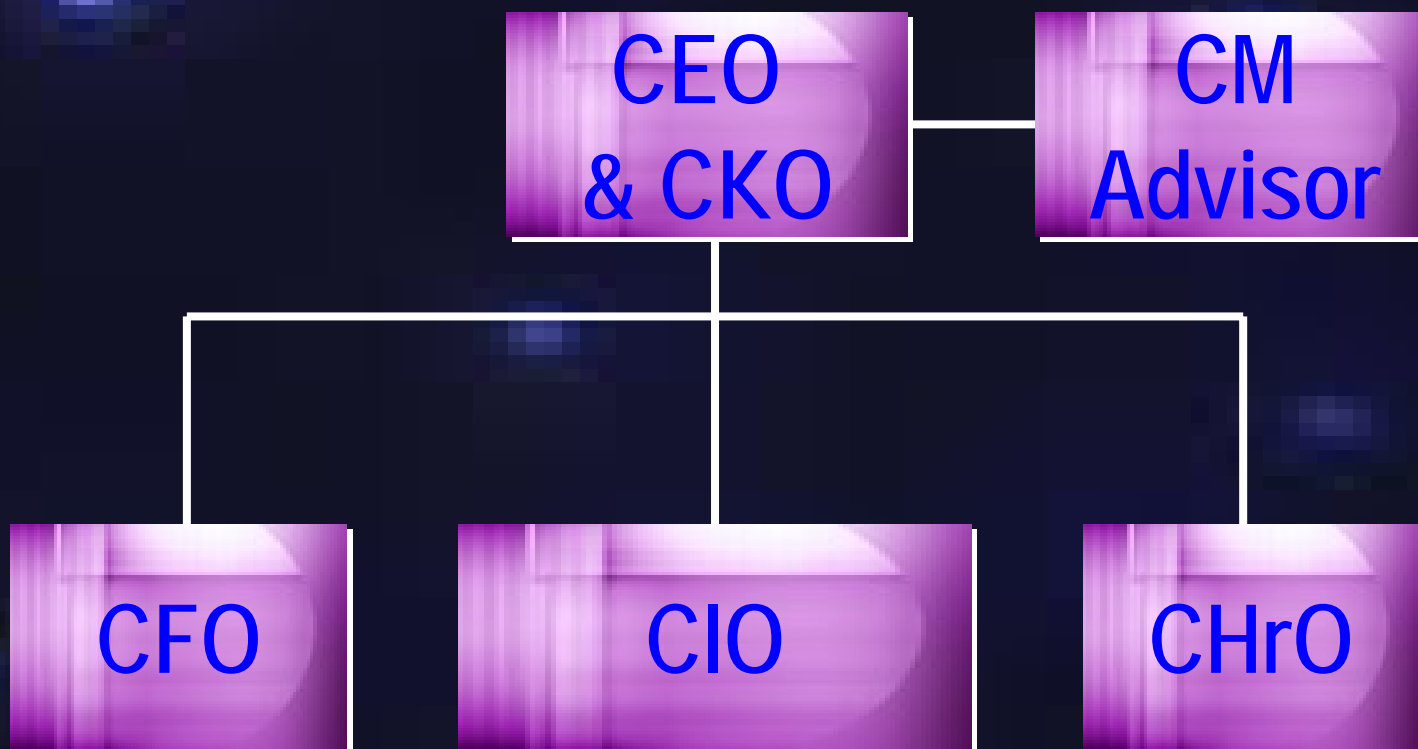


แบบที่ 3 เป็นแบบที่คณะแพทยศาสตร์เคยนำมาปฏิบัติอยู่ก่อน

คือ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่ดูแลด้านการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วย

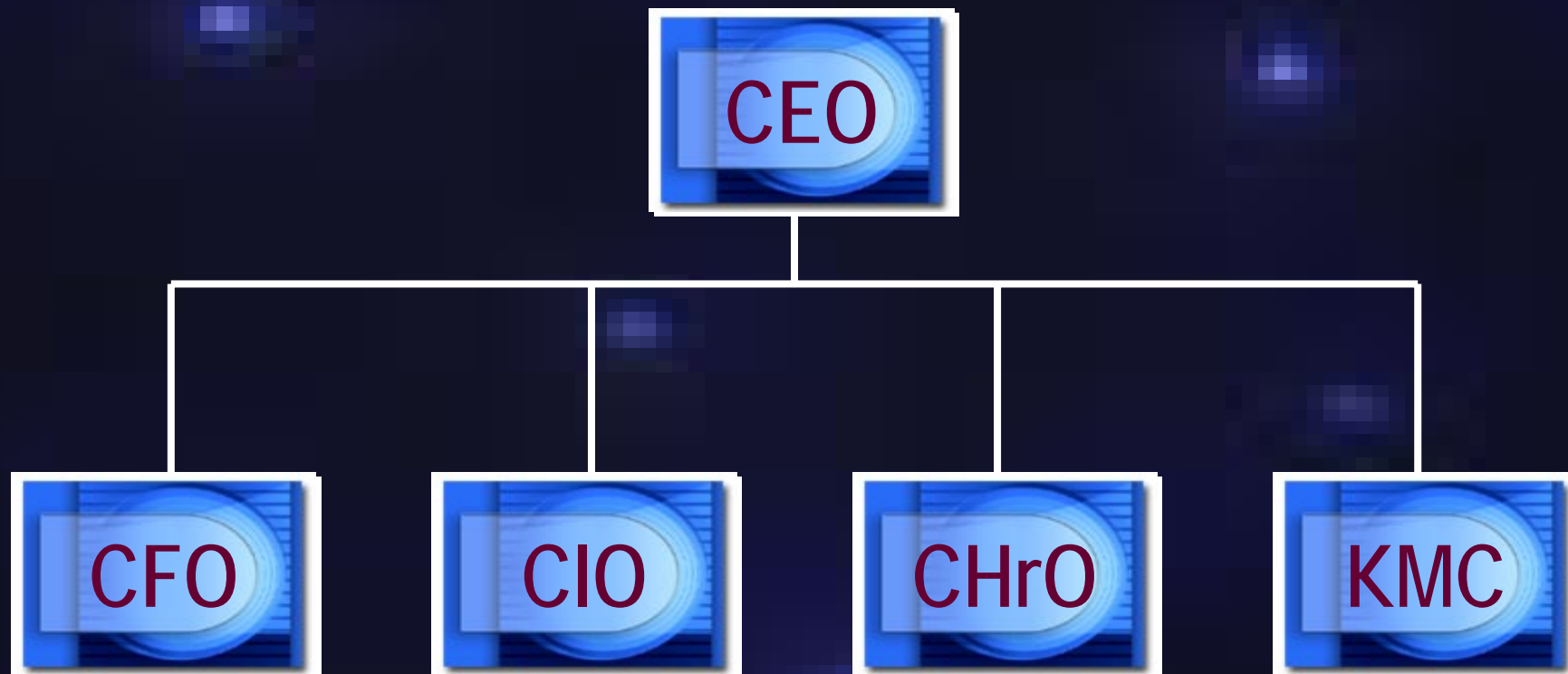


รูปแบบการบริหารงาน KM ในต่างประเทศ





รูปแบบการบริหารงาน KM ในต่างประเทศ





ทำไมจึงควรตั้งเป็นคณะกรรมการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(กพร.) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินหน่วยงานในระดับทำหายประจำปีงบประมาณ 2547 เอาไว้ โดยเกณฑ์ข้อหนึ่งคือ การจัดตั้งทีมงานในการพัฒนาระบบความรู้ภายในองค์กร ตัวชี้วัดคือมี คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน โดยผู้มีอำนาจ ซึ่งระบุ

- รายชื่อคณะทำงาน

- หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร ซึ่งควรประกอบด้วย

1

การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

2

ทำแผนพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร

- วันที่ลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง

(รายละเอียดเรื่องนี้ดูได้ในหนังสือคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการกลุ่มที่ 2 (ระดับทำหาย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พิมพ์เมื่อสิงหาคม 2 5 4 7 หน้า 1 1 0)



ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควบคู่ ไปกับการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

“พัฒนาคน พัฒนางาน และจัดการความรู้ควบคู่กันไป
โดยชูคุณภาพคือหัวใจ
และให้ยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญ”

Medicine Homepage - Microsoft Internet Explorer


File Edit View Favorites Tools Help

Back Forward Stop Refresh Home Search Favorites Media History Mail Print

Address http://medinfo.psu.ac.th/first.htm


English

- ประวัติคณะฯ
- ผู้บริหาร
- นโยบายและพันธกิจ
- ภาควิชาและหน่วยงาน
- งานวิจัย
- ห้องสมุด
- การประกันคุณภาพ
- Knowledge Management**
- อื่นๆ
- มูลนิธิ ร.พ. สงขลานครินทร์
- เช็ค mail ผ่าน web
 - Medicine
 - Ratreel / - Maliwan
- สมาคมศิษย์เก่า
- สงขลานครินทร์เวชสาร
- ข่าวคณะแพทย์
- กระดานอภิปราย
- เครือข่ายภายในคณะแพทย์
- ฐานข้อมูลทางการแพทย์
- วารสารทางการแพทย์
- หนังสือ/ตำรา ทางการแพทย์
- แหล่งข้อมูลอื่น ๆ



คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง
 ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง
 ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศจะตกแก่ท่านเอง
 ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีวะไว้ให้บริสุทธิ์
 มหิตล

อบรมสัมมนา

- ปฏิทินการให้บริการทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2547
- 20-22 ต.ค. 46 : การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องระบอบาติวิทยาโรคมะเร็ง
- 14 - 16 ม.ค. 47 : การอบรม เวชปฏิบัติผู้ผู้ป่วยนอก
- 24 - 26 มี.ค. 47 : การประชุมวิชาการทางอายุรศาสตร์ ประจำปี 2547 ครั้งที่ 14

ประกาศ / ประชาสัมพันธ์

- ▶ รับสมัครแพทย์ประจำบ้าน อายุรศาสตร์
- ▶ รับสมัครแพทย์ประจำบ้าน ปีการศึกษา 2547 จำนวน 34 อัตรา
- ▶ ประกาศรับสมัครแพทย์ใช้ทุน / แพทย์ประจำบ้านจิตเวช **new**
- ▶ ประกาศสอบราคาจัดซื้อ/จัดจ้าง/ขาย 22/09/46
- ▶ ข่าวประกาศรับสมัครงาน Update !
- ▶ รอบรู้เรื่องมะเร็ง **new**
- ▶ CDC guideline & Recommendation for SARS.
- ▶ ศูนย์เฉพาะกิจ โคร่ SARS กระทรวงสาธารณสุข

เว็บสารสนเทศ

- ▶ บริการเชื่อมต่อ Internet ผ่าน Modem / สถิติการใช้งาน Modem
- ▶ ตารางนัดหมาย คณะแพทย์ฯ
- ▶ คู่มือการใช้งานเครือข่ายเชื่อมต่อคณะฯ - ISP
- ▶ ตกลงว่าจะว่าจ้างงานเครือข่ายคณะฯ-สงขลานครินทร์

What's new

- ▶ ฐานข้อมูลอาชีวอนามัย **new**
- ▶ CPG อายุรกรรม **new**
- ▶ องค์กรแพทย์ ร.พ. สงขลานครินทร์ **new**
- ▶ ศึกษา DRG **new**
- ▶ INTERNET COURSE OF EPIDEMIOLOGY

<http://mdinfo.psu.ac.th/KM/KM.htm>



Knowledge Management

แบ่งปันความรู้จากงาน เพื่อการปฏิบัติที่ดีกว่า
Knowledge sharing - Getting better practice

การสื่อสารเพื่อจัดการความรู้สำหรับบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ประจำเดือนมิถุนายน 2546

คุยกับ 2 รองคณบดี (รองคณบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร - รองคณบดีฝ่ายเวชสารสนเทศ)

ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เคยกล่าวชมคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไว้ว่า ได้มีการจัดการความรู้ที่ทักันเองตามธรรมชาติ

ซึ่งในระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management, KM) ในองค์กรต่าง ประเทศจะใช้ช่องทางการสื่อสาร ด้วย intranet ภายในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการสื่อสารถึงกัน และเกิดการเรียนรู้ด้วยกันได้อย่างรวดเร็ว พวกเราทั้งสองจึงได้เปิดช่องทางนี้ขึ้น โดยนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นเรื่อง การจัดการความรู้ และเรื่องความรู้ที่บุคลากรของเราเองได้เรียนรู้จากงานเพื่อการปฏิบัติที่ดีกว่ามาเผยแพร่ไว้ ในส่วนนี้ เพื่อให้คนอื่น ๆ ของคณะจะได้พิจารณานำไปใช้ในหน่วยงานของตน กรณีที่เป็นคำถามหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เราจะนำไปไว้ในส่วนของ webboard ในหมวดของ KM โดยเฉพาะเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ และทำให้ความรู้นั้นถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างขึ้น

อย่างไรก็ตามเนื่องจากบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน มากที่ยังไม่ได้เปิดดู web ของคณะอยู่บ่อย ๆ เพื่อทำให้การสื่อสารในเรื่องนี้ไปสู่บุคลากรได้กว้างขวางและ

แบ่งปันความรู้จากการปฏิบัติ [Click](#)

สาระจากการประชุม Best Practice and Knowledge Management (KM) Conference

▶ [ตอนที่ 1 : SECI model](#)

Knowledge sharing - Getting better practice

▶ [\(KG\) ฉบับที่ 2 / 2546](#)



Knowledge Management

แบ่งปันความรู้จากการปฏิบัติ

ตั้งประเด็นใหม่

- ▶ [รายงานสภาวะการณ์เงินในโรงพยาบาลตามนโยบาย 30 บาท](#) : สมโชค หมั่นสิทธิ์ (09:21:25 2003-08-08 , 0)
- ▶ [best practice หรือ good practices หรือ better practices](#) : สุวิมล ว่องวานิช (11:13:34 2003-08-01 , 0)
- ▶ [การป้องกันการรบกวนจากหนูสำหรับห้องปิด](#) : อรุณวรรณ (13:12:00 2003-07-24 , 0)
- ▶ [Outsource](#) : สมโชค หมั่นสิทธิ์ (14:39:47 2003-06-12 , 0)
- ▶ [องค์ความรู้สำคัญอย่างไร?](#) : สมโชค หมั่นสิทธิ์ (13:31:21 2003-06-12 , 3)
- ▶ [ทำอะไรไม่ให้ขึ้นสุดท้ายถูกนำมาใช้ก่อน \(last in, first out\)](#) : กาญจณี ชาติชาคร (15:36:28 2003-06-05 , 0)
- ▶ [นำฟิล์มเก่า ๆ เอามาใช้ให้เป็นประโยชน์](#) : อัมพา อภรณ์ทิพย์ (15:35:24 2003-06-05 , 1)

เรียน นพ.พิเชษฐ / นพ. สรยุทธ

ดิฉันได้อ่านบทความของอาจารย์ทั้งสองใน [website](#) ของ [สคส.](#) ในเรื่องของ Knowledge Management สำหรับบุคลากร
ในคณะแพทยศาสตร์แล้วมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากคะ แต่อาจต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจนานพอสมควร
แต่เมื่อดิฉันได้เห็น โมเดล SECI จึงเกิดอยากที่จะศึกษาถึงกระบวนการจัดการความรู้ โดยใช้โมเดลนี้มาอธิบาย
ประกอบ อย่างไรก็ตามดิฉันใคร่ขอถามเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้คะ

1. อยากเรียนถามอาจารย์ทั้งสองว่าการจัดการความรู้ที่คณะแพทยฯ ทำนั้น ได้ใช้ Model SECI นี้เป็นรากฐานหรือเปล่า
คะ และได้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อะไรบ้างจากการจัดการความรู้ที่ทำขึ้น หรือมีกรณีตัวอย่างอะไรบ้างที่เกิดจากการ
นำความรู้ไปใช้แก้ปัญหในการทำงาน

2. เคยมีใครที่ทำการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของคณะแพทยบ้าง คะอยากขอให้แนะนำด้วยคะ

ท้ายนี้ดิฉันคงรบกวนท่านก่อน และขอแสดงความชื่นชมในความพยายามในการถ่ายทอดความรู้เรื่อง km เพื่อเป็น
ประโยชน์ต่อส่วนร่วมไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างจริงใจคะ

ขอแสดงความนับถือ

[สุรัฐศรี](#) แม่กลิ่น

บริษัท ไทย [แอร์พอร์ตส์](#) [กราวด์ เซอร์วิสเซส](#) จำกัด (07-0573917)

Tired of spam? Get [advanced junk mail protection](#) with MSN 8.



Cross Cultural Knowledge Management

- ความแตกต่างระหว่างสังคมไทยกับต่างชาติ
- ความแตกต่างระหว่างนิสัย, วิธีคิด, การแสวงหา
ความรู้ของคนไทยกับต่างชาติ



คะแนน Learning Organization (Michael Marquardt)

ด้าน	คะแนนเฉลี่ย
1. Organization Transformation	3.69 (3.74)
2. Knowledge Management	3.24 (3.22)
3. Technology Application	3.24 (3.37)
4. People Empowerment	3.54 (3.49)
5. Learning Dynamics	3.04 (3.35)



Roadmap to LO via KM

แผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อนำคณะแพทยศาสตร์

ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยการจัดการ

ความรู้เป็นกระบวนการ

การประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 6/2546

เมื่อวันที่ 2 8 ตุลาคม 2 5 4 6

โครงการ

ขอความรู้จากผู้ลาจาก ฝากไว้ให้คณะ

22 มีนาคม 2547



โครงการ

ขอความรู้จากผู้ลาจาก ผ่ากัไว้ให้คณะ

22 มีนาคม 2551



Knowledge Sharing
Getting Better Practice



พัฒนาคน พัฒนางาน และจัดการความรู้ ควบคู่กันไป
โดยซุกุณภาพคือหัวใจ และให้ยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญ

Knowledge Management

คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



Knowledge Sharing
Getting Better Practice

เรียนรู้จากงาน เจือจางแบ่งปัน เรียนรู้ด้วยกัน สร้างสรรค์คณะเรา





บทสรุป

KM คือเครื่องมือในการระดมความรู้จากคน (**tacit K**) จาก
หน่วยงาน องค์กร (**embedded K**) และจากกระดาษ (**explicit K**)
ทั้งที่เป็นความรู้จากภายนอก หรือจากภายในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อเอา
มาใช้งาน แล้วยกระดับความรู้ของบุคคล ของกลุ่ม ขององค์กร ทำ
ให้งานมีคุณภาพสูง บุคลากรพัฒนาขึ้นเป็นบุคคลเรียนรู้ (**KP**) และ
องค์กรเป็นองค์กรเรียนรู้ (**LO**) ในที่สุด



- Dare to dream is good

กล้าฝันนั้นก็ดี

- Dare to do is better

กล้าทำนี่สิ ดียิ่งกว่า

- Dare to differ is the best

แต่ถ้ากล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ นั่นแหละดีที่สุด

พิเชฐ อุดมรัตน์ (2547)



๒
ขอบคุณครับ
๑