

ผลงานหมายเลข 3

เรื่อง

การศึกษารูปแบบการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้
ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะที่ 1
(3 สิงหาคม – 15 กันยายน 2548)

ผลงานของ

นางอำมร เชาวลิต

รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 9 ชช

ตำแหน่งเลขที่ 22

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

นักวิชาการแรงงาน 9 ชช

ตำแหน่งเลขที่ 22

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



12.05.8

๒๕๔๘

๒๕๔๘

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



11401

การศึกษารูปแบบการพัฒนา

คำนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน รุนแรง ไร้พรมแดน ด้วยการขับเคลื่อนของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน จะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว และสามารถดำรงอยู่ได้

ทิศทางการพัฒนาคนในองค์กรแนวใหม่ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นกลไกขับเคลื่อน นอกเหนือจากรูปแบบการฝึกอบรมเดิม ๆ เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ เพื่อให้คนในองค์กรมีความรอบรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง มีการถ่ายโอนความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ (Explicit Knowledge) เพื่อให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ในที่สุด

การศึกษาวិเคราะห์รูปแบบการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Knowledge Management Model) ซึ่งได้ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะที่ 1 (Knowledge Management System Phase 1) เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม – 15 กันยายน 2548 เป็นความพยายามของผู้ศึกษาที่จะเสนอแนะให้มีการดำเนินการด้าน KM อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประกอบการจัดการด้าน KM ในองค์กร และเพื่อนำพากระทรวงแรงงานไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน มีความสามารถด้านการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในเวทีระดับสากลต่อไป

นางอำมร เชาวลิต

ธันวาคม 2548

บทคัดย่อ

งานการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Knowledge Management Model : KM Model) ใน 3 ประเด็น คือ 1) วิเคราะห์รูปแบบ (Model) ของระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนที่ได้มีการดำเนินการไปแล้วในระยะที่ 1 2) ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการต่อไป และ 3) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินการโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในระยะต่อไป

ผลการศึกษาปรากฏว่า การดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Knowledge Management System : KM) ในระยะที่ 1 ถึงแม้จะมีช่วงเวลาดำเนินการสั้น แต่ก็สามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาจากรูปแบบ (Model) ที่ทีมที่ปรึกษาโครงการฯ ได้พัฒนาเพื่อศึกษา KM ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแล้ว การจะทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ KM เป็นเครื่องมือ ยังต้องการการดำเนินกิจกรรมอีกหลายองค์ประกอบ และหลายขั้นตอน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามรูปแบบ (Model) ที่ได้วางไว้ เช่น จำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ LO/KM , พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ LO/KM เพื่อกระตุ้นและพัฒนาช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความพยายามศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน . ต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแผนผังที่ 4.2 นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลว (Critical Success Factors)

11 ประการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในระยะต่อ ๆ ไป เช่น ภาวะผู้นำ การปลูกจิตสำนึก การมีแผนยุทธศาสตร์ LO/KM และ Road Map ที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นจริงจังต่อเนื่องในการดำเนินการ เป็นต้น

ผู้ศึกษาเชื่อว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะสามารถยังประโยชน์ต่อการดำเนินการโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เป็นอย่างดี และเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญต่อการก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างยั่งยืนต่อไป

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	- หลักการและเหตุผล	1
	- วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
	- วิชาการสัมมนา	4
	- นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	4
	- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
	- แนวคิดขององค์กรเพื่อการเรียนรู้	5
	- ความสำคัญขององค์กรเพื่อการเรียนรู้	11
	- ลักษณะขององค์กรเพื่อการเรียนรู้	15
	- ขั้นตอนการพัฒนาองค์กรเพื่อการเรียนรู้	23
3	การดำเนินงาน	
	- ขอบเขตของการดำเนินการของโครงการในระยะที่ 1	35
	- การประเมินผลตนเองและผู้เข้าร่วมโครงการ และบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	51
	- จัดทำโครงการนำร่องของระบบบริหารองค์ความรู้ ในรูปแบบเว็บท่า	53
	- จัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)	57
	- จัดการสื่อสารในองค์กร และกิจกรรมพิเศษ	66
4	บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ	
	- วิเคราะห์รูปแบบ (Model)	76
	- ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการต่อไป	81
	- ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลว	98

บรรณานุกรม

ภาคผนวก