



# บทบาทของ ผู้บริหารในการ ขับเคลื่อน KM



## 1. ทบทวน ประเมินผลการดำเนินการ

ทบทวน ประเมินผลการดำเนินการ แนวโน้มของสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อกำหนดทิศทางเป้าหมาย นโยบายสำคัญ ลงสู่การปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรให้รู้บทบาทของตนเอง มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

## 2. สร้างระบบบริหารจัดการ

สร้างระบบบริหารจัดการ ทั้งคนและงาน กำหนดผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน โดยทีมกลางทำหน้าที่เป็น Knowledge facilitator ซึ่งเป็นทั้ง Catalyst, Collaborator และ Coach เพราะการจัดการความรู้ต้องถูกออกแบบให้เหมาะสมกับบริบท และความรู้สำคัญที่องค์กรต้องมีเพื่อให้องค์กรพัฒนา รวมถึงความรู้และทักษะของบุคลากรด้วย ทั้งความรู้จากการทำงานและการสร้างองค์ความรู้ขึ้นมา (Knowledge Assets) มีการถ่ายโอน แบ่งปันความรู้ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันและเชื่อมโยงกันได้ มีการทำงานเป็นทีม ร่วมกับการปรับปรุงงาน เพื่อให้ระบบงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่า มีคุณค่าในทุกระดับ

## 3. การสนับสนุนด้านงบประมาณ

การสนับสนุนด้านงบประมาณที่จำเป็นกับบริบทกลุ่มเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำ

## 4. กำหนดนโยบายในการจัดการความรู้

การกำหนดนโยบายในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน เพราะบางครั้งการจัดการความรู้เป็นการจัดการปัญหาสำคัญขององค์กรที่ยังไม่ตอบโจทย์เป้าหมายและตัวชี้วัดหรือยังเป็นความเสี่ยง การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้ความรู้ที่ได้ขยายผล และยกระดับไปพร้อมกันทั้งองค์กร

## 5. ให้เกียรติ ยกย่อง เชิดชู

การจัดการความรู้ที่อยู่ในตัวคน เกิดการจากการแลกเปลี่ยนสกัดความรู้จนกระทั่งกลายเป็นความรู้ขององค์กร เมื่อทำสำเร็จ นำไปลองใช้แล้วเกิดผลลัพธ์ที่ดีได้รับการพิสูจน์แล้วว่าดี จึงมีการขยายผล สิ่งสำคัญคือต้องมีการให้เกียรติ ยกย่อง เชิดชู ว่าบุคลากรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ รู้สึกมีส่วนร่วม เกิดความผูกพันกับองค์กร และอยากพัฒนาไปเรื่อย ๆ ที่สำคัญคือต้องมีเวทีในการเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นๆ ความรู้ก็จะถูกกระจายได้เร็วขึ้น สามารถต่อยอดได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 6. สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน

การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ให้คนในองค์กรมีวัฒนธรรมยิ่งให้ยิ่งได้ เป็นวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ กล่าวที่จะบอกว่าไม่รู้ อยากรู้มากขึ้น อยากพัฒนาให้ดีขึ้น ผิดเป็นครู เป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่ดีพลาดและมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ที่กล่าวมาเป็นตัวอย่างของผู้บริหารที่มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของ KM และนอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ Siriraj KM strategy Link-Share-Learn กระบวนการจัดการความรู้ และเป็น role model ของการสร้างให้เกิด Knowledge assets ในองค์กร และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรอัจฉริยะ หรือเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรประสบความสำเร็จ

