

KMI Thailand

[ค้นหา](#)

Prof. Vicharn Panich



Prof. Vicharn Panich

The Knowledge
Management Institute

[อีเมลติดต่อ](#)

[มีต่อ »](#)

อ่าน: 1549

KM (ภาคปฏิบัติ) วันละคำ : 15. พัฒนาบุคลากร

- มี ๒ แนวใหญ่ๆ คือแนว training กับแนว learning
- แนว training มีสมมติฐานว่าพนักงานไม่มีความรู้ จึงให้ไปรับการอบรม หรือรับการถ่ายทอดความรู้ มักจะได้ความรู้เชิงทฤษฎีกลับมา
- แนว learning มีสมมติฐานว่าพนักงานมีความรู้อยู่แล้ว และสามารถเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ตลอดเวลาโดยการทำงาน จึงมุ่งจัดระบบงาน/บรรยากาศการทำงาน ให้เกิดการเรียนรู้ – KM ได้ความรู้ปฏิบัติเป็นหลัก
- ในความเป็นจริงต้องใช้ทั้ง ๒ แนว โดยควรใช้แนว training : แนว learning = 10 – 20 : 80 – 90
- องค์กรส่วนใหญ่ (เกือบทั้งหมด?) ยังลุ่มหลงวนเวียนอยู่กับทฤษฎี training จึงไม่สามารถพัฒนาสู่ Learning Organization
- ทฤษฎี training ขาดวิธีคิดที่เคารพความเป็นมนุษย์ ไม่ได้ขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของมนุษย์
- การพัฒนาบุคลากร ต้องเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาตนเอง/พัฒนาตนเอง ไม่ใช่เข้าไปพัฒนาเขา ไม่มีใครพัฒนาใครได้ การพัฒนาคนเป็นกระบวนการ internalization หรือเรียนรู้/พัฒนา/เติบโต ออกมาจากภายใน ไม่สามารถเอาความรู้จากภายนอกยัดใส่ตัวหรือหัวสมองได้
- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในหลายกรณีจึงน่าเบื่อหน่าย หรือก่อความเครียด หรืออาจสนุกสนาน แต่เมื่อจบกิจกรรมก็จบ ไม่เกิดการพัฒนาต่อเนื่องด้วยตนเอง ไม่เชื่อมโยงกับงาน
- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสุขความภาคภูมิใจไปพร้อมๆ กันทำได้โดยใช้ KM เริ่มด้วยการเอาความสำเร็จเล็กๆ มา ลปรร. กัน ในบรรยากาศชื่นชมยินดี บรรยากาศเชิงบวก และจดบันทึกไว้ เมื่อนำเทคนิควิธีทำงานดีๆ ไปลองประยุกต์ใช้ได้ผลอย่างไรก็นำมา ลปรร. กันอีก โดยใช้เทคนิค AAR

วิจารณ์ พานิช

๒๑ กพ. ๕๙

หมวดหมู่: [เรื่องทั่วไป](#)

คำสำคัญ: [เครื่องมือ km](#)

สร้าง: จ. 27 ก.พ. 2549 @ 08:39 แก้ไข: จ. 27 ก.พ. 2549 @ 08:39 ขนาด: 4150 ไบต์

ความคิดเห็น

ไม่มีความคิดเห็น

[กลับขึ้นข้างบน](#)

บันทึกอื่นๆ

- ใหม่กว่า » [Proceedings มหกรรมจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ ๒ \(๓๖\) ๑](#)
- เก่ากว่า » [บันทึกการเมืองไทย \(๑๒\) : เรียนรู้จาก ประเสริฐ นาสกุล \(๒\)](#)

[KMI Thailand](#)