



การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management มีความสำคัญอย่างไรต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ทำไมต้องจัดการความรู้..

ความรู้ในองค์กร หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร หากไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ความรู้นั้นก็จะไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างที่ควรจะเป็น ยกตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานผู้เชี่ยวชาญมีความรู้เรื่องระบบการทำงานของแผนกเป็นอย่างดี ลาออกหรือปลดเกษียณไป องค์กรจะทำอย่างไรจึงจะสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นออกมาถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ที่มารับหน้าที่แทนให้สามารถสานต่องานในตำแหน่งนั้นได้อย่างราบรื่น หรือเมื่อองค์กรส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมการสัมมนาต่าง ๆ ความรู้ที่พนักงานได้รับมานั้นสามารถนำมาถ่ายทอดสู่ผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพหากองค์กรไม่มีกระบวนการจัดการความรู้ที่ดี องค์กรจะไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่กระจาย กระจาย หรืออยู่ที่ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานสะดุดติดขัดในขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีการแบ่งปัน หรือการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในทางตรงกันข้ามหากความรู้จำเป็นสำหรับการทำงานถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เมื่อพนักงานลาออกไป พนักงานใหม่เข้ามาแทนจะได้รับการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบและสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว หรือความรู้ที่พนักงานได้จากการเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา ก็มีการนำมาถ่ายทอดให้ผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมเกิดความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่นเดียวกับผู้เข้ารับการอบรม โดยกระบวนการในการจัดการความรู้

เริ่มจาก....

๑. การสร้างความรู้

อาจเป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง หรือจากการประชุม อบรมสัมมนา กิจกรรมพี่เลี้ยง หรือได้จาก On the job training เป็นต้น

๒. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

เมื่อพนักงานได้รับความรู้จากการประชุม อบรมสัมมนา หรือจากการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง อาจนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันผ่านทาง webboardหรือจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ที่ได้รับมา

๓. การสร้างคลังความรู้

เพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้สูญหายไป ควรจัดทำเป็นรายงานการอบรมสัมมนา รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงานหรือในรูปแบบ e-Learning, e-Training หัวข้อรายงานใน e-Office ที่บุคลากรอื่นสามารถหยิบจับ หรือเข้าถึงได้สะดวก ทุกเวลาที่ต้องการ

๔. การประยุกต์ใช้ความรู้

เมื่อหยิบจับ หรือได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมแล้ว พนักงานอาจเกิดไอเดียใหม่ ๆ ที่สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดสู่องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้เกิดการพัฒนา และมีศักยภาพเพิ่มเติมในการที่จะแข่งขันกับหน่วยงานอื่น เพื่อครองความเป็นหนึ่ง หรือเพื่อไต่อันดับสู่ความเป็นผู้นำตลาดในอนาคตการพัฒนารองครุของท่านสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะทำให้องค์กรของท่านเกิดการพัฒนาองค์รู้อย่างยั่งยืน บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงานจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวพนักงานเอง เมื่อได้รับความรู้ใหม่ ๆ ก็จะมีกำลังใจทำงานได้ดีขึ้น รู้สึกว่าตนเองเก่งขึ้น ผลงานออกมามีดีขึ้นเกิดกำลังใจในการทำงานและเกิดความปรารถนาที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

การจัดการความรู้ ทำให้เกิดยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร ยกกระดับคุณภาพการทำงาน และทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน เรียกได้ว่า เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน และยกระดับองค์กร สู่องค์กรการเรียนรู้ ได้ในกระบวนการเดียว