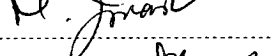
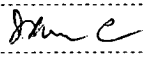
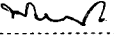


จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย : การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะ  
แพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด. (Development of An Empowerment  
System for Knowledge Transfer in Colleges of Medicine Toward being  
"TALENTED" Organizations ) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์,  
อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ศ.กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 342 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และปัจจัยความสำเร็จของการเสริม  
พลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ เพื่อพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะ  
แพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด ซึ่งผลของการวิจัยนี้ได้จากการนำผลการศึกษาวิจัยใน  
ผู้บริหาร และบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ของรัฐและในกำกับกับของรัฐจำนวน 12 สถาบัน เพื่อสร้างองค์  
ความรู้ แนวคิด วิธีการ กลไก หรือระบบการทำงานขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้  
โดยเฉพาะในกระบวนการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติ  
ได้จริง

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาดซึ่ง  
เป็นปัจจัยความสำเร็จประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า(Input) คือ โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กรที่ดี  
นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ชัดเจน การตอบสนองของความต้องการของผู้รับบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ  
ที่เหมาะสม และแรงขับเคลื่อนที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ความมุ่งมั่นของผู้นำ และภาวะผู้นำ  
กระบวนการ(Process) ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การปรับเปลี่ยนข้อมูล 3) การเผยแพร่ข้อมูล 4) การ  
รับข้อมูล 5) การยอมรับไปใช้ และ 6) การใช้ประโยชน์ข้อมูล ผลลัพธ์/ผลผลิต (Output / Outcome) และ  
ประสิทธิผลของการถ่ายโอนความรู้ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์  
แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ สิ่งสำคัญของผู้จัดหากระบวนการถ่ายโอนความรู้  
(Supplier) ได้แก่ ความไว้วางใจ แรงจูงใจ การให้รางวัล การตระหนักรู้ และ คุณค่าทางการจัดการ สำหรับ  
จุดเน้นประสิทธิผลของการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ คือการให้ความสำคัญกับมิติที่ 3. ด้านการให้  
ความสำคัญกับผู้รับบริการ มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และ มิติที่ 6 ด้านการจัดการ  
กระบวนการ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา .....ลายมือชื่อนิติต   
สาขาวิชา .....อุดมศึกษา .....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก   
ปีการศึกษา .....2555 .....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม 

# # 5284456027 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS: KNOWLEDGE TRANSFER / KNOWLEDGE MANAGEMENT / EMPOWERMENT / TALENTED ORGANIZATION

JIRASITH MEKWICHAI : DEVELOPMENT OF AN EMPOWERMENT SYSTEM FOR KNOWLEDGE TRANSFER IN COLLEGES OF MEDICINE TOWARDS BEING "TALENTED" ORGANIZATIONS. ADVISOR : ASST. PROF. PANSAK POLSARAM, PhD. CO-ADVISOR : PROF. EMERITUS PATEEP METHAKUNAWUT, PhD., 342 pp.

The objectives of this research were to explore the current conditions, problems and success factors of the empowerment of knowledge transfer for the development of an empowerment system for knowledge transfer in Colleges of Medicine towards being "TALENTED" organizations. The results based on the study of the administrators and personnel from a total of 12 public medical colleges and autonomous medical colleges were used in developing the organizations' knowledge, concepts, methods, mechanisms or working processes, especially the empowerment system for knowledge transfer that generated the knowledge, understanding and real implementation.

According to the research results, an empowerment system for knowledge transfer toward being "TALENTED" organizations was a success factor. In this regard, the input was the structure, good organizational atmosphere, precise organizational policies and strategies and suitable responses to the customers' demands of information technology. Meanwhile, the strong organizational culture, leaders' dedication and leadership were the important driving force. The process involved 1) knowledge development, 2) data adaptation, 3) data distribution, 4) data reception, 5) acceptance of data for the implementation and 6) data utilization. Besides, the output/outcome and the effectiveness of knowledge transfer included the personnel's behavioral changes in the organization, creative research works, best practice and community of practice. The supplier or context of knowledge transfer concerned the trust, motivation, rewarding system, awareness and managerial value. In addition, Dimension 3 (the Emphasis on Customers), Dimension 4 (Knowledge Analysis and Management) and Dimension 6 (Process Management) were regarded as the focal point of the effectiveness of the empowerment system for knowledge transfer.

Department: Educational Policy, Management and Leadership.

Student's Signature: .....

Field of Study:..... Higher Education .....

Advisor's Signature: .....

Academic Year:..... 2012 .....

Co-advisor's Signature: .....

*N. Jit*  
*Pansak Pol.*  
*Pateep M.*