

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	9
❑ ความต้องการในการเรียนรู้แบบใหม่	9
❑ ทำไมองค์การแห่งการเรียนรู้จึงสำคัญถึงเพียงนั้น	10
❑ การเรียนรู้แบบใหม่ในองค์การคืออะไร	12
❑ การปรากฏขององค์การแห่งการเรียนรู้	13
❑ ระบบเชิงรวมที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้	14
❑ สำคัญ	15
❑ ให้องค์การของคุณเริ่มต้นเสียที	16
บทที่ 1 ความจำเป็นที่ต้องมีองค์การแห่งการเรียนรู้	17
❑ แรงผลักดันที่ 1 : โลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลก	19
❑ แรงผลักดันที่ 2 : เทคโนโลยี	22
❑ แรงผลักดันที่ 3 : การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนในโลกแห่งการทำงาน	28
❑ แรงผลักดันที่ 4 : อิทธิพลของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น	33
❑ แรงผลักดันที่ 5 : ความรู้และการเรียนรู้ได้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์การ	34
❑ แรงผลักดันที่ 6 : ความคาดหวังและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนไปของพนักงาน	37
❑ แรงผลักดันที่ 7 : ความหลากหลายในที่ทำงานและการเคลื่อนย้ายของแรงงาน	41
❑ แรงผลักดันที่ 8 : ความสับสนยุ่งเหยิงและการเปลี่ยนแปลงที่ทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว	43
❑ ปรากฏขององค์การแห่งการเรียนรู้	45
❑ แรงผลักดันที่ทำให้้องค์การแห่งการเรียนรู้มีพลัง	46

	หน้า
บทที่ 2 ตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ	49
❑ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้	51
❑ ทักษะสำหรับการเรียนรู้ในองค์การ	53
❑ ระบบย่อยด้านองค์การ	55
❑ ระบบย่อยด้านคน	57
❑ ระบบย่อยด้านความรู้	59
❑ ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี	61
❑ ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ	63
บทที่ 3 การสร้างพลวัตในการเรียนรู้	67
❑ การเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การ	67
❑ หลักการของการเรียนรู้	69
❑ ระดับของการเรียนรู้	70
❑ ประเภทของการเรียนรู้	81
❑ ทักษะในการเรียนรู้	95
❑ สมรรถนะในการเรียนรู้ขององค์การ	101
❑ องค์การแห่งการเรียนรู้กับการเรียนรู้ขององค์การ	104
❑ 10 ยอดกลยุทธ์ในการสร้างระบบย่อยด้านการเรียนรู้	121
บทที่ 4 การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	133
❑ วิสัยทัศน์	134
❑ วัฒนธรรม	139
❑ กลยุทธ์	152
❑ โครงสร้าง	165
❑ กระบวนทัศน์ขององค์การที่กำลังเปลี่ยนไป	171
❑ 10 ยอดกลยุทธ์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	188

บทที่ 5 การใช้อำนาจและการสนับสนุนให้ผู้คนประสบความสำเร็จ	197
❑ ผู้จัดการและผู้นำ	199
❑ พนักงาน	208
❑ ลูกค้า	216
❑ หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ	218
❑ ซัพพลายเออร์และผู้ขายสินค้า	219
❑ ชุมชน	221
❑ 10 ยอดกลยุทธ์ในการใช้อำนาจและการสนับสนุนให้พนักงานประสบความสำเร็จ	231
บทที่ 6 การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	241
❑ ลำดับชั้นของความรู้	243
❑ ประเภทของความรู้	245
❑ ตัวแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้	246
❑ การแสวงหาความรู้	248
❑ การสร้างความรู้	256
❑ การจัดเก็บความรู้	267
❑ การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล	272
❑ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้	280
❑ การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง	292
❑ 10 ยอดกลยุทธ์ในการจัดการความรู้	293
บทที่ 7 เทคโนโลยีสำหรับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	303
❑ เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้	305
❑ การเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเทคโนโลยี	316
❑ เทคโนโลยีกับการเรียนรู้ในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก	347
❑ 10 ยอดกลยุทธ์เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	348

8 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

บทที่ 8 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

□ มีความมุ่งมั่นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	360
□ ทำให้เกิดการฉีกกำลังเพื่อการเปลี่ยนแปลง	361
□ เชื่อมต่อการเรียนรู้เข้ากับการดำเนินธุรกิจขององค์การ	363
□ ประเมินกำลังความสามารถขององค์การ	365
□ สื่อสารวิสัยทัศน์	365
□ ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดและการกระทำอย่างเป็นระบบ	367
□ ผู้นำจะต้องสาธิตและเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นผูกพันต่อการเรียนรู้	369
□ ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์การ	373
□ กำหนดกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร	375
□ ลดระบบแบบราชการลง และทำให้โครงสร้างองค์การมีความคล่องตัวมากขึ้น	380
□ ขยายการเรียนรู้ไปสู่สายโซ่ธุรกิจทั้งหมดของบริษัท	382
□ ทำให้เกิดการเรียนรู้และเผยแพร่ความรู้	383
□ แสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดเพื่อการเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยมที่สุด	384
□ สร้างชัยชนะให้ได้ในระยะสั้น ๆ	385
□ วัดผลการเรียนรู้และแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการเรียนรู้	386
□ ปรับตัว ปรับปรุงและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	387
□ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติกับองค์การแห่งการเรียนรู้	388
□ ตัวหนอนแก้ว ตัวไหม และผีเสื้อ	
การเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	397

ภาคผนวก

บรรณานุกรม

เกี่ยวกับผู้เขียน

หน้า

357

360

361

363

365

365

367

369

373

375

380

382

383

384

385

386

387

388

397

399

407

416