

การจัดการองค์ความรู้วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี

ส่วนวิจัยและพัฒนา

- ตั้งขึ้นพร้อมฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคนิคเมื่อ 15 กพ. 38
- มีพนักงาน 49 คน

ระดับการศึกษา

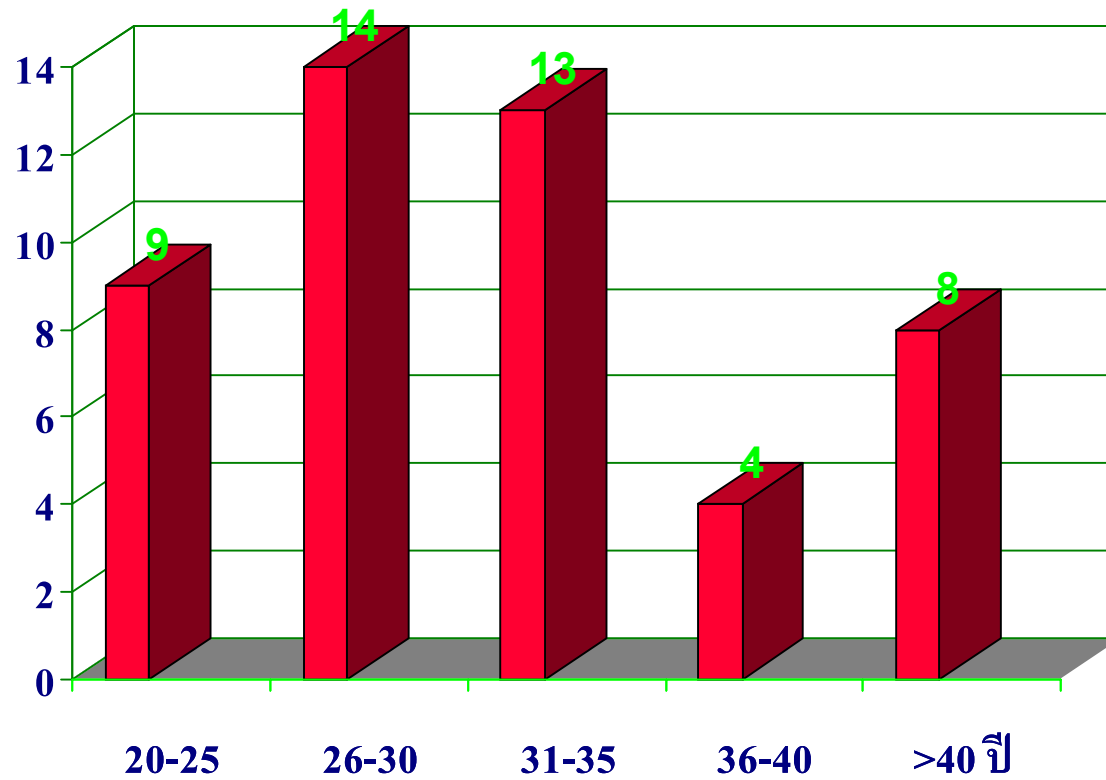
- วศบ. 17 คน (ส. 1, ก. 3, ผ.4)
- อสบ. 10 คน (ผ. 1)
- คอบ. 6 คน (ผ. 1)
- วทบ. 4 คน (ก. 1, ผ. 2)
- ปวส. 8 คน (ผ. 3)
- อื่น ๆ 4 คน (ผ. 3)

จำแนกพนักงาน ส่วนวิจัยและพัฒนาตามอายุ

- อายุ 20-25 ปี 10 คน
- อายุ 26-30 ปี 14 คน
- อายุ 31-35 ปี 13 คน
- อายุ 36-40 ปี 4 คน
- 40 ปี ขึ้นไป 8 คน

49 คน

เปรียบเทียบอายุบุคลากร



จุดเริ่มต้น

- * องค์กรตั้งใหม่ที่ใช้พนักงานจากส่วนงานเดิม
- * องค์กรที่บริหารแบบรัฐ
- * องค์กรที่มีวิศวกร ไม่ถึง 20 คน มีปริญญาโท 1 คน
- * พนักงาน 20 % เป็นพนักงานใหม่
- * มีประสบการณ์ในการวิจัยและพัฒนา
(เป็นการศึกษาปัญหาเพื่อแก้ไขเหตุเสียในโครงข่าย
เช่น ระบบกราวด์ ไฟฟ้า งานตอนนอก ฯลฯ)
- * ไม่มีอุปกรณ์และเครื่องมือ

ปัญหา

1. จำนวนและศักยภาพของบุคลากรไม่เพียงพอ
2. ปัญหาเรื่องงบประมาณ
3. ปัญหาเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์
4. ปัญหาสร้างแรงจูงใจ
5. จะสร้างงานวิจัยและพัฒนาได้อย่างไร ฯลฯ

**** จะบริหารองค์กรแบบนี้ได้อย่างไร โดยคนที่ไม่มีความรู้ด้านการบริหาร ****

วิธีแห่งเต๋า

.....

แต่สำหรับนักปกครองที่ยอดเยียนั้น

เมื่อภารกิจได้สำเร็จลงแล้ว

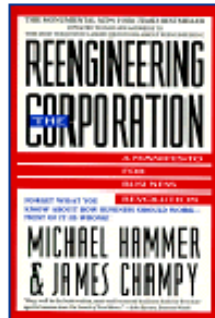
การงานได้ลุล่วงลงแล้ว

ราษฎรต่างพากันภาคภูมิใจและภูมิใจว่า

“การงานนั้นล้วนสำเร็จลงด้วยความสามารถของเรา”

Reengineering the Corporation : A Manifesto for Business Revolution

by [Michael Hammer](#), [James Champy](#)



List Price: \$15.00
Our Price: **\$12.00**
You Save: **\$3.00 (20%)**

Availability: Usually ships within 24 hours.

[See larger photo](#)

Paperback - 256 pages Reprint edition (May 1994)
Harperbusiness; ISBN: 088730687X ; Dimensions (in inches): 0.61 x 7.98 x 5.29
Amazon.com Sales Rank: 3,346

READY TO BUY?

Add to Shopping Cart
(you can always remove it)

 Shopping Cart
us is 100%
safe. [Guaranteed](#)

Add to my Wish List

(We'll set one up for you)
[View my Wish List](#)

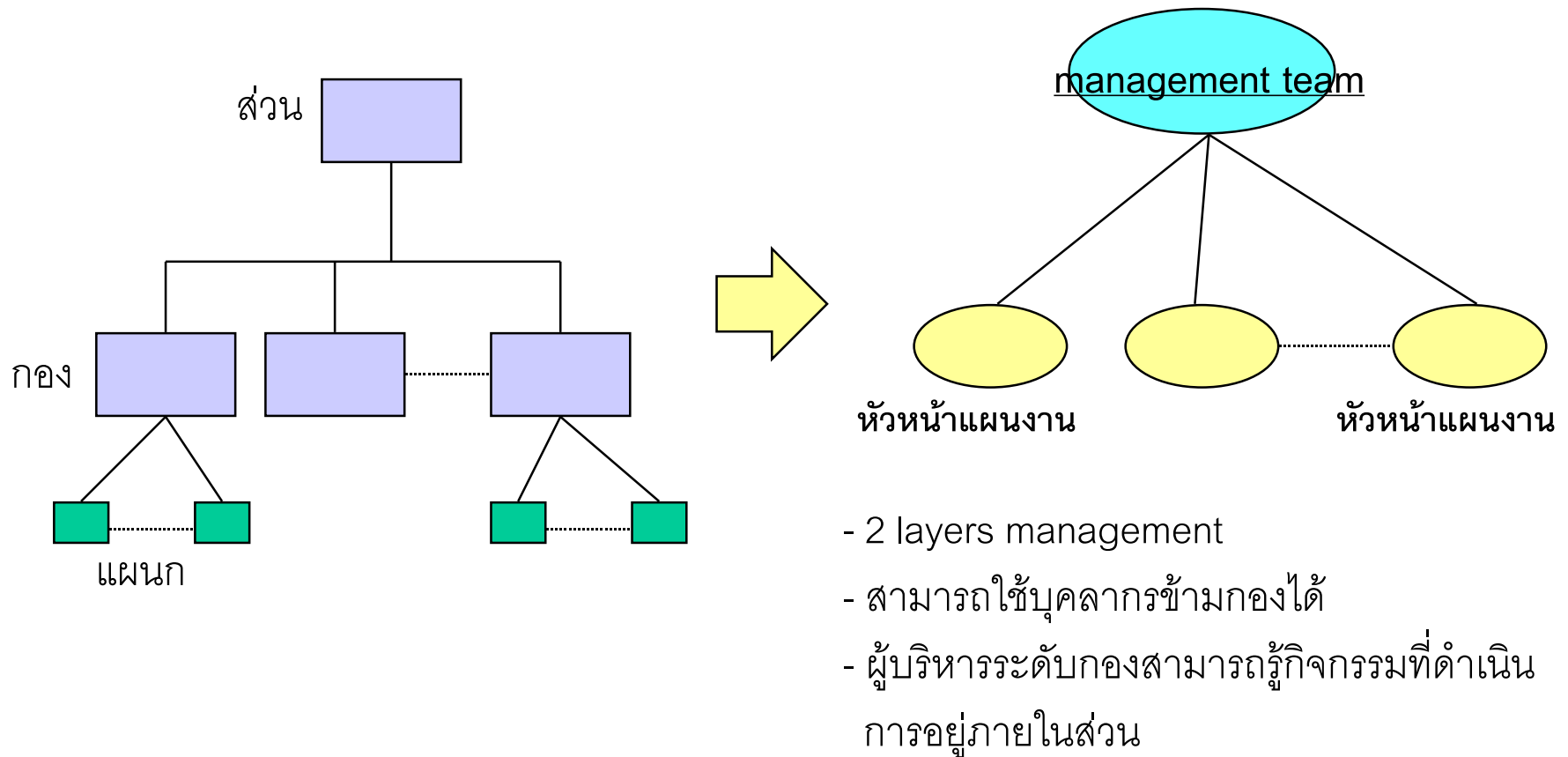
ผู้บริหารได้เปลี่ยนจากผู้ควบคุมกลายเป็นผู้ฝึกสอน

“เจ้านายแบบดั้งเดิมจะออกแบบและจัดสรรแบ่งงาน จะชี้ นำ ติดตาม ควบคุมและ
เช็คงาน ขณะทำงานผ่านจากผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งไปสู่คนถัดไป เจ้านายแบบดั้งเดิม
มีอะไรทำน้อยมากในสภาวะแวดล้อมที่ท้าทายและจริงจัง ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาท
จากซูเปอร์ไวเซอร์ (หัวหน้างาน) ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ส่งเสริมและเป็น
คนซึ่งมีภารกิจในการพัฒนาพนักงานและพัฒนาทักษะของพวกเขาเพื่อให้สามารถ
สร้างคุณค่าเพิ่มขึ้นในกระบวนการทำงานด้วยพวกเขาเอง”

Reengineering the Corporation,

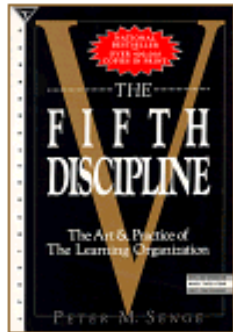
Michael Hammer & James Champy

โครงสร้างการบริหาร



The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization

by [Peter M. Senge](#)



Our Price: \$18.95

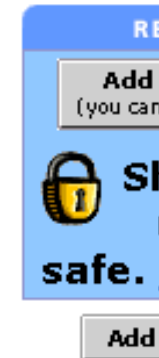
Availability: Usually ships within 24 hours.

[See larger photo](#)

Paperback - 423 pages (October 1994)

Doubleday Books; ISBN: 0385260954 ; Dimensions (in inches): 1.19 x 9.18 x 6.38

Amazon.com Sales Rank: 916



(We'll