



รายงานประจำปี 249

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

“สิ่งดี ๆ ที่หลากหลาย – สไตล์ KM”

(Best Practice – KM Style)



รายงานประจำปี 2549

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

“สิ่งดีๆ ที่หลากหลาย - สไตล์ KM”

(Best Practice - KM Style)

จัดทำโดย

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

ในสังกัดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ภายใต้การสนับสนุนทุนโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ISBN 974-973-423-1

พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤศจิกายน 2549

จำนวนพิมพ์ 4,000 เล่ม

พิมพ์และออกแบบ บริษัท ไชเบอร์เพรส จำกัด โทร. 02-924-1806

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

ชั้น 23 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์

เลขที่ 979 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน

เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 02-298-0664-8

โทรสาร 02-298-0057

เว็บไซต์ : <http://www.kmi.or.th>

สารบัญ

คำนำ	7
คณะกรรมการนโยบายและคณะกรรมการประเมินผล	11
สารจากประธานคณะกรรมการนโยบาย	15
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์	19
ภาพรวมการดำเนินงาน 4 ปีที่ผ่านมา	27
สรุปการดำเนินงานปี 2549	33
● สคส. กับการจัดการความรู้ภาคประชาสังคม	37
● การส่งเสริม KM ในภาคราชการ	43
● สคส. กับการจัดการความรู้ภาคเอกชน	53
● การขับเคลื่อน KM ในภาคการศึกษา	59
บางส่วนจาก KM Best Practice	73
● โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนา สถาบันจัดการความรู้ชุมชนท้องถิ่น	75
● โรงเรียนชาวนา: มุลนิธิข้าวขวัญ จังหวัดสุพรรณบุรี	85
● กรมส่งเสริมการเกษตร	94
● กรมอนามัย	100

● กรมสุขภาพจิต	107
● เครือข่ายเบาหวาน	112
● GotoKnow.org เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บนเวทีเสมือน	116
● เครือข่ายการจัดการความรู้ ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM)	121
● เครือข่ายการจัดการความรู้ ในองค์กรทางการศึกษา	126
● โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา: โรงเรียนจัดการความรู้ปฏิบัติการศึกษา	133

บางส่วนจากกิจกรรมเด่น 141

● มหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 2	142
● มหกรรม KM ราชการไทย ก้าวไกลสู่ LO	148
● การประชุมภาคีการจัดการความรู้ ในท้องถิ่น-ภาคประชาชน-ประชาสังคม	155
● การประชุมภาคีการจัดการความรู้ ภาคราชการ	157
● KM Internship Program	158



สื่อ KM	169
● ศูนย์ข้อมูลจัดการความรู้	170
● KMI Website	172
● Weblog	175
รายงานการเงิน ปี 2549	177

คำนำ



คำนำ

“2549 ปีแห่งสิ่งดีๆ ที่หลากหลาย”

ส

ถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เป็น “อาสาสมัคร” เข้ามาทำงานขับเคลื่อน KM ประเทศไทย โดยขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่หลากหลายและกว้างขวาง

ปี 2549 เป็นปีที่ 4 ของการทำหน้าที่นี้ และเป็นปีที่เราเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน คือเราเห็น Best Practice ของการทำ KM ในหลากหลายภาคส่วนของประเทศไทยแล้ว ซึ่งหมายความว่า KM ประเทศไทย สามารถยืดหยุ่นได้อย่างภาคภูมิใจ ว่าเรามีต้นแบบของความสำเร็จในการดำเนินการทำ KM ในหลากหลายบริบท หลากหลายภาคส่วน ที่เป็น KM made in Thailand และเป็น KM Inside คือ เนียนอยู่ในเนืองาน ดังรายละเอียดมีอยู่ในรายงานนี้

ปี 2550 จะเป็นปีที่ 5 ของเครือข่าย KM ประเทศไทย การขับเคลื่อนเครือข่ายจะยิ่งเข้มข้นขึ้น กว้างขวาง ครอบคลุมมากขึ้น และใช้จุดแข็งของวัฒนธรรมไทย-บริบทไทย มากขึ้น เป็น “เครือข่าย KM เพื่อขับเคลื่อน KM” ที่ทรงพลังยิ่งขึ้น รวมทั้งจะขยายเข้าสู่วงการวิชาการ เพื่อเชื่อมโยงวิชาการ



มาสร้างฐานความเข้มแข็งของ KM ประเทศไทย

จริงๆ แล้ว งานขับเคลื่อน KM ประเทศไทย เป็นการสร้างรากฐานหรือสร้างความแข็งแกร่งระดับรากฐาน เพื่อการขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมอุดมปัญญา หรือสังคมที่มีความรู้เป็นฐาน

สคส. และภาคีเครือข่าย มีความภูมิใจเสนอรายงานการขับเคลื่อน KM ประเทศไทยประจำปี 2549 โดยเสนอในแนว KM คือ เสนอเป็นเรื่องเล่าดีๆ ที่หลากหลาย - KM Success Stories

วิจารณ์ พานิช

26 ตุลาคม 2549

**คณะกรรมการนโยบายและ
คณะกรรมการประเมินผล**



คณะกรรมการนโยบาย สคส.

รายนามคณะกรรมการนโยบาย สคส. ในปัจจุบัน



ศ. (พิเศษ) ดร. สมชัย ฤชุพันธุ์
ประธานกรรมการ



ศ.ดร. ปิยะวัติ บุญ-หลง
รองประธานกรรมการ



ศ. สุมณ อมรวิวัฒน์
กรรมการ



นายสุรินทร์ กิณิตย์ชีว์
กรรมการ



นพ. อนวัธน์ ศุขสุติกุล
กรรมการ



ศ.ดร. ชันนาถ เทพรานนท์
กรรมการ



นายไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม
กรรมการ



รศ.ดร. ทศพร ศิริสัมพันธ์
กรรมการ



นพ. สุภกร บัวสาย
กรรมการ



ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช
กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สคส.

ในปี 2549 นี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน สคส. ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ได้แก่

1. ศาสตราจารย์ชาน ไกรฤทธิ บุญเกียรติ
2. ศ.ดร. ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์
3. ดร. วรภัทร์ ภูเจริญ
4. นพ. วิพุธ พูลเจริญ
5. นพ. มงคล ณ สงขลา
6. รศ. นิโบล นิมกังรัตน์



สารจากประธาน คณะกรรมการนโยบาย



สารจากประธาน คณะกรรมการนโยบาย

ช่วง

เวลาที่ผ่านมา ถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่มีการตื่นตัวในเรื่องการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) กันอย่างจริงจังทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม หรือภาคราชการ ต่างก็ให้ความสำคัญเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) และการพัฒนาหน่วยงานไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization-LO)

สคส. ได้ก่อกำเนิดขึ้นมาภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ให้ดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ให้แพร่ขยายสู่ทุกภาคส่วนของสังคมไทย โดยได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

4 ปี ที่ผ่านมา สคส. ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสังคมไทย กับการส่งเสริมเผยแพร่ขยายการใช้ KM ที่เนียนอยู่ในเนื้องานผ่านภาคีเครือข่าย ถือเป็นหลักใหญ่ที่ สคส. ไขมาโดยตลอด ด้วยเหตุนี้ ศาสตร์ KM ที่ได้จึงเป็นศาสตร์ในเชิงปฏิบัติที่มีความคมชัด แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท

การส่งเสริมเรื่อง KM ให้กับภาคีเครือข่ายจึงมิใช่การส่งเสริมด้วยการสอนแบบทางเดียว หากแต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการสร้างสรรค์ศาสตร์ KM ไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติจริง

การดำเนินการที่ผ่านมาของ สคส. ถือว่าเป็นนวัตกรรมด้านการบริหารหน่วยงานและเครือข่ายที่น่าสนใจยิ่ง เป็นการจัดการหน่วยงานขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถขับเคลื่อนเรื่องใหญ่ในสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างของการบริหารคน บริหารเครือข่ายที่มาจากใจที่พร้อมให้ เป็นการใช้ KM ในการปฏิบัติงานที่น่าชื่นชมยิ่ง

ในฐานะผู้แทนคณะกรรมการนโยบาย สคส. พวกเรา รู้สึกยินดีที่สังคมไทยได้มีการตื่นตัวในเรื่องการจัดการความรู้ และได้รับประโยชน์จากการทำงานของ สคส. พวกเราพร้อมที่จะสนับสนุน สคส. ให้สามารถขับเคลื่อนงานการสร้างสังคมไทย ให้เป็นสังคมอุดมปัญญา ดังที่ทุกท่านปรารถนาทุกประการ

ศ. (พิเศษ) ดร. สมชัย ฤชุพันธุ์

**วิสัยทัศน์
พันธกิจ และวัตถุประสงค์**

วิสัยทัศน์

พันธกิจ และวัตถุประสงค์



วิสัยทัศน์

สคส. เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนขบวนการจัดการความรู้ในสังคมไทย ร่วมทำงานกับภาคีที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นภาคีโดยตรงและโดยอ้อม โดยงานสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ ดำเนินการโดยองค์กรภายนอกหรือภาคี และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดการความรู้ของแต่ละองค์กรรับผิดชอบโดยองค์กรนั้น

พันธกิจ

สคส. ดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ในสังคมไทย ทั้งในภาคเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจแข่งขัน ทั้งในภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคเอกชนไม่คำกำไร (เอ็นจีโอ) และภาคประชาชน ทั้งดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินการจัดการความรู้ในบริบทและรูปแบบที่หลากหลาย และส่งเสริมขบวนการเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมความรู้ และสังคมเรียนรู้ โดยมีการสร้าง “ศาสตร์” ด้านการ

จัดการความรู้ในสังคมไทย และสร้าง “สุขภาวะ” ทางสังคม และทุนทางสังคมไปพร้อมๆ กับการดำเนินการดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมต่อสังคมไทย ขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่สังคมความรู้ (Knowledge-based Society) และสังคมเรียนรู้ (Learning Society)

2. ร่วมกับภาคีเครือข่าย ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการความรู้ของสังคมไทยในบริบทต่างๆ ดังนี้

2.1 พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และชุมชน

2.2 พัฒนาขีดความสามารถของที่ปรึกษา และวิทยากรด้านการจัดการความรู้

2.3 พัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารระบบการจัดการความรู้ขององค์กร (Chief Knowledge Officer)

2.4 พัฒนาขีดความสามารถของผู้ทำหน้าที่จัดการเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างองค์กร (KM Network Manager)

2.5 พัฒนาขีดความสามารถของนักเอื้ออำนวยความสะดวกการจัดการความรู้ (KM Facilitator)

2.6 พัฒนาขีดความสามารถของนักปฏิบัติจัดการความรู้ (KM Practitioner)



3. ร่วมกับภาคีเครือข่าย ดำเนินการเคลื่อนสังคมไทย
ให้เห็นคุณค่าของการดำเนินการจัดการความรู้

ทีมงาน สคส.

สคส. เน้นความเป็นองค์กรเล็กเพื่อความคล่องตัวใน
การดำเนินงาน โดยอาศัยศักยภาพของพนักงานภายใต้
บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อบรรลุการทำงานเพื่อ
สังคมเกิดสุขภาวะระหว่างพนักงานด้วยกันเองและผู้เกี่ยวข้อง

ณ เดือนกันยายน 2549 สคส. มีบุคลากรประจำทั้งสิ้น
รวม 12 คน ได้แก่

1. ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช

ผู้อำนวยการ สคส.

(vicharn@kmi.or.th, vicharn@trf.or.th)

2. ดร. ประพนธ์ ผาสุขยัต

ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการสื่อสารพัฒนาการเรียนรู้

(prapon@kmi.or.th, praponp@gmail.com)

3. สุปรานี จริยะพร

ผู้จัดการสำนักงาน (supranee__kmi@trf.or.th)

4. สุนทรี ไพรศานติ

เลขานุการผู้อำนวยการ สคส. (suntaree@trf.or.th)

5. อรุณิน ชูเกาะทวด

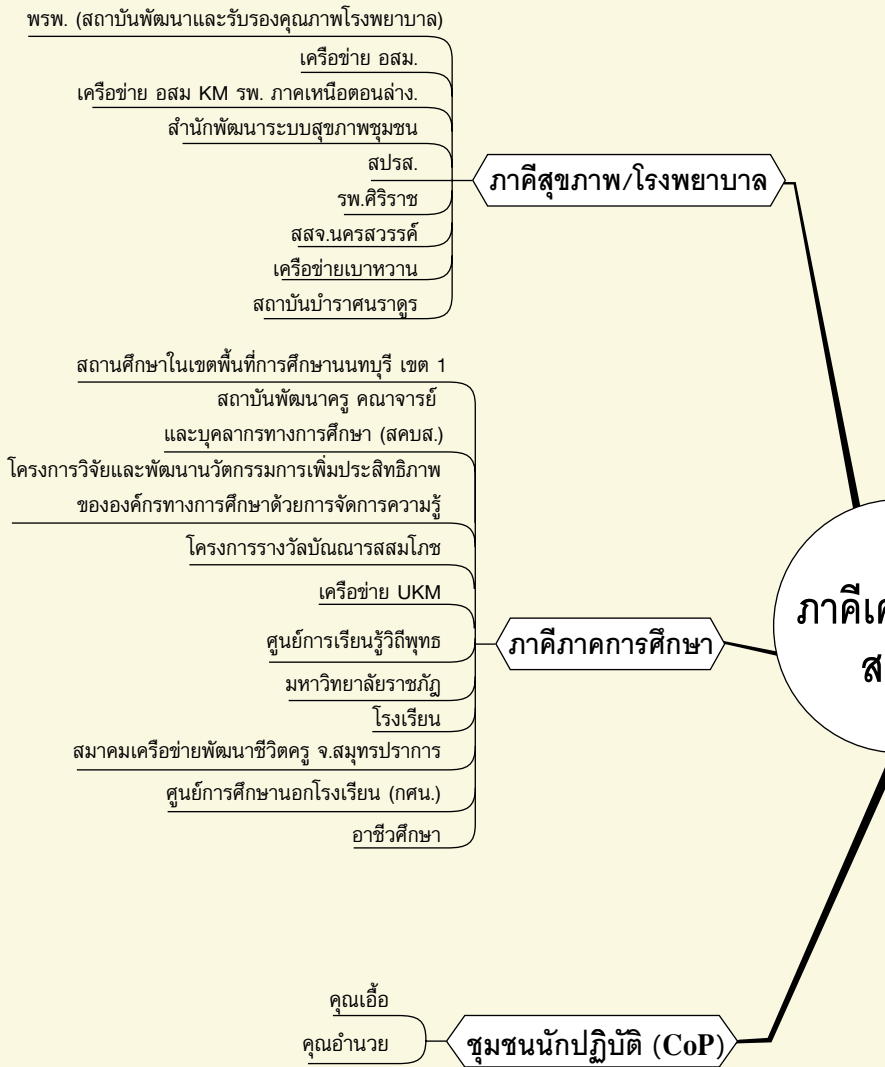
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (urapin@trf.or.th)

6. **ธวัช หมดเฒะ**
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (thawat@trf.or.th)
7. **วรรณา เลิศวิจิตรจรัส**
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (wanna@trf.or.th)
8. **นภินทร ศิริไทย**
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (napintorn@trf.or.th)
9. **ฉันทลักษณ์ อาจหาญ**
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (chantalak@trf.or.th)
10. **อุไรวรรณ เทิดบารมี**
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ (uraiwan@trf.or.th)
11. **ชุตินา อินทรประเสริฐ**
ผู้จัดการสังเคราะห์ภาพเครือข่ายการจัดการความรู้
(chutima@trf.or.th)
12. **ศุภมาส จันทร์ดี**
เจ้าหน้าที่บัญชี-การเงิน (supamas@trf.or.th)

ภาคีเครือข่าย

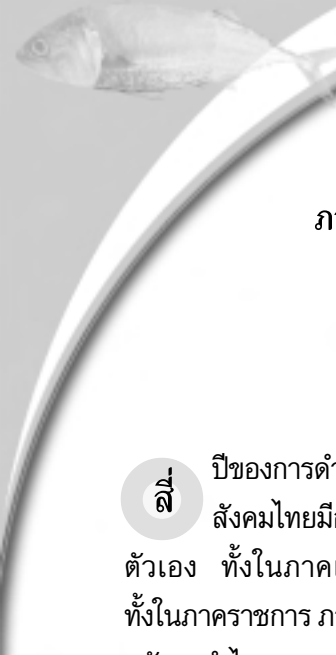
สคส. เน้นการทำงานร่วมกับภาคี เพื่อให้มีการแพร่ขยาย KM ในลักษณะเครือข่าย ให้เป็น KM ของประเทศไทย มิใช่ KM ที่เป็น ผลงานของ สคส. การร่วมงานจึงยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรเป็นสำคัญ เท่าที่ผ่านมาสามารถนึกกำลังภาคีเครือข่าย จัดแสดงไว้เป็นแต่ละภาคส่วนดังใน Mind Map ในหน้าถัดไป





**ภาพรวมการดำเนินงาน
4 ปีที่ผ่านมา**





ภาพรวมการดำเนินงาน 4 ปีที่ผ่านมา “หยั่งรากลงลึกเพื่อการเติบโต ผ่านการทำงานของ สคส.”

สคส.

ปีของการดำเนินงาน สคส. ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้สังคมไทยมีการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของตัวเอง ทั้งในภาคเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจแข่งขัน ทั้งในภาคราชการ ภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร (NGO) และภาคประชาชน โดยมีกระบวนการทำงานที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้การผลักดันการจัดการความรู้นั้นแพร่ขยายให้ได้ มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีผลงานที่ดีและเห็นได้ชัดเจน สคส. ก็ยังต้องการจะพัฒนากระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ได้ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2549 สคส. ได้มีการปรับเปลี่ยนหลักการทำงานที่สำคัญ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการปรับสถานภาพและเป็นการก้าวกระโดดที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของ สคส. ก็ว่าได้

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2548 สคส. เริ่มต้นศึกษาและพัฒนา “ศาสตร์” ด้านการจัดการความรู้ในสังคมไทย โดยผ่านโครงการนำร่องต่างๆ ในประเทศไทย (โครงการให้ทุน) เช่น โครงการพัฒนาเครือข่าย การจัดการความรู้ รพ. ภาคเหนือตอนล่าง, โครงการฟ้าสู่ดิน (บุรีรัมย์), โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้เรื่องการทำนาข้าวในระบบเกษตรกรรมยั่งยืน (มูลนิธิข้าวขวัญ), โครงการตลาดนัดความรู้โรงสีชุมชน (พิจิตร)

รวมทั้งการศึกษาทฤษฎีจัดการความรู้จากต่างประเทศ จนได้โมเดลจัดการความรู้ รวมทั้งเครื่องมือการจัดการความรู้ต่างๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของไทย เช่น โมเดลปลาหู - ปลาตะเพียน, เครื่องมือชุดธารปัญญา, การจัดการนัดความรู้ - เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การใช้สุนทรียสนทนา (Dialogue), เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) และการทำ After Action Review (AAR) เป็นต้น

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ทำให้ สคส. มีความมั่นใจ และได้จัด Workshop ให้กับกลุ่มและหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ อย่างมากมายในปี 2548 ที่ผ่านมา เพื่อ**พัฒนาขีดความสามารถ**ของผู้มีบทบาททำการจัดการความรู้ ได้แก่ “คุณกิจ”, “คุณอำนวย”, “คุณเอื้อ” และ วิทยากร KM ทั้งภายในและภายนอก สคส. รวมทั้ง สคส. ยังได้ให้คำปรึกษาแก่หน่วย **ราชการ** เช่น กรมอนามัย, กรมส่งเสริมการเกษตร, กรมสุขภาพจิต, โรงพยาบาล, จังหวัด เป็นต้น เครือข่ายและชุมชนภาค**ประชาสังคม** เช่น กลุ่มแสงตะวัน (พิจิตร), มูลนิธิร่วมพัฒนาพิจิตร, เครือข่ายนครสวรรค์ฟอรัม, โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), โครงการชุมชนเป็นสุขของ สสส. ภาค**การศึกษา** เช่น เครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.), สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.), เครือข่ายการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนกลุ่มและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้การจัดการความรู้เพื่อ**พัฒนางานและองค์กร** ทำให้เกิดเครือข่ายเพื่อการจัดการความรู้แพร่กระจายไปอย่างกว้างขวางในภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทย เปรียบเหมือนการสร้าง “แม่ไก่” การจัดการ

ความรู้ (วิทยาการและคุณอำนวย KM) ให้กระจายตัวอยู่ตามส่วนต่างๆ ในสังคมไทยซึ่งเข้มแข็งพร้อมที่จะทำหน้าที่เผยแพร่การจัดการความรู้และเป็นพี่เลี้ยงในเรื่อง KM ได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นในปี พ.ศ. 2549 (ปีที่ 4 ของ สคส.) ก้าวกระโดดหรือ การเปลี่ยนผ่านการทำงานที่สำคัญของ สคส. จึงเป็นการผ่องถ่ายหน้าที่ การจุดประกายการพัฒนาขีดความสามารถและการเป็นพี่เลี้ยง (การจัด KM Workshop ให้หน่วยงานต่างๆ) เหล่านี้ให้กับ “แม่ไก่” การจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้นมาโดยที่ สคส. ได้ก้าวขึ้นมาทำหน้าที่เป็น “ตัวเชื่อมร้อยโครงข่ายการจัดการความรู้” สำหรับสังคมไทย ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญและเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งแทน โดยเน้นไปที่ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และการเชื่อมร้อยที่สำคัญ เช่น การใช้ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice, CoP), เวทีนวัตกรรมการเรียนรู้ และเวทีติดตาม KM, การเชื่อมร้อยผ่านโลกเสมือนจริงด้วยการใช้ Weblog : GotoKnow.org รวมทั้งการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขนาดใหญ่ผ่านงานระดับชาติ เช่น งานมหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 3 และการใช้ศาสตร์ KM เพื่อพัฒนาสู่การเป็น LO ผ่านการตีแผ่ KM Inside เป็นต้น

กิจกรรมเหล่านี้เป็นการเปิดพื้นที่สร้างการเชื่อมร้อยทั้งภายใน และข้ามเครือข่ายที่อยู่ในฐานต่างๆ ทั้งที่เป็น Issue - based, Area - based, Organization - based และ Sector - based ทำให้เกิดการเชื่อมโยง ร้อยรวม และเดินไปอย่างสัมพันธ์สอดคล้องกันจนเป็นฐานเดียวกันทั้งหมด คือ สังคมฐานการเรียนรู้ (Learning - based Society) ได้ในที่สุด อันเป็นจุดสำคัญของการสร้างสุขภาวะอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป



สรุปการดำเนินงาน
ปี 2549



แฟ้มภูมิทัศน์ (PORTFOLIO)



ชื่อ นามสกุล

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ กองแผน

วิเทศสัมพันธ์ กองแผน



ปีงบประมาณ 25

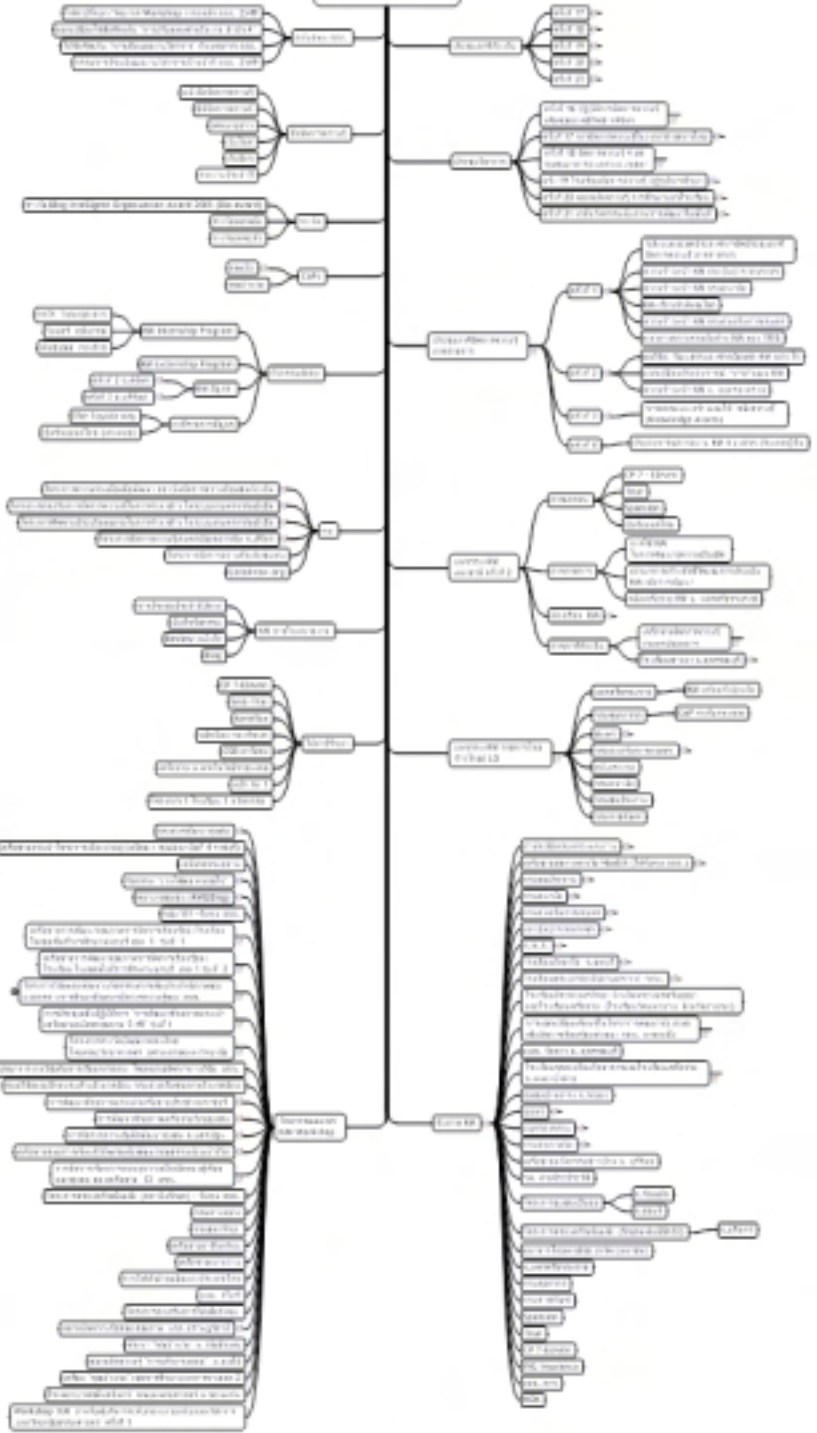
ดอกไม้แดง



โครงการ
รวมชาติ
๕-๕๙



1. Einführung in die Biologie (1. bis 4. Semester)



สคส. กับการจัดการความรู้ ภาคประชาสังคม

อรุณิน ชูเกะทวด

การ

ทำงานในภาคประชาสังคมตลอดเวลาที่ผ่านมา สคส. แทบไม่ได้ลงมือปฏิบัติเอง เพราะรู้ตัวดีว่ามีความชำนาญและทุนด้านนี้น้อย สคส. จึงทำงานผ่านภาคที่มีศักยภาพ มีฐานทุนเดิม ทั้งด้านวิชาการและทุนชีวิตในชุมชนจริงๆ ต้องถือว่าเป็นความโชคดีที่ภาคีให้โอกาส สคส. ได้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันบนฐานของการได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ผลงานที่กล่าวถึงในรายงานประจำปี 2549 จะหยิบยกเฉพาะงานหลักที่มีผลเป็นรูปธรรมแล้ว ก่อเกิดผลต่อสังคมแล้วเท่านั้น

รูปแบบที่เกิดขึ้นจึงมีทั้งที่เป็นการสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการให้กระบวนการ **ให้เครื่องมือแล้วเปิดโอกาสให้เขาประยุกต์ใช้ตามบริบท** เช่น ชุดโครงการวิจัยการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และ ศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตจ.) นำทีมโดย คุณกิม ภคเมธาวิ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ดำเนินการ 5 พื้นที่ ได้แก่ กลุ่มลัจจะลดรายจ่าย วันละ 1 บาท จังหวัดสงขลา เครือข่ายองค์กรออมทรัพย์ชุมชน จังหวัดลำปาง และกลุ่มโซนใต้ กลุ่มลัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต จ.ตราด กองทุนหมู่บ้านตำบลกะหรอ จ.นครศรีธรรมราช กองทุนหมู่บ้าน ตำบลในคลองบางปลากด

จ.สมุทรปราการ ได้นำกระบวนการการจัดการความรู้ไปใช้ รวมทั้ง การสื่อสารระหว่างกันและเผยแพร่สู่สังคมทาง GotoKnow.org ซึ่งโครงการฯ สะท้อนว่า โมเดลปลาหู ทำให้ชุมชนเข้าใจการจัดการความรู้ได้ง่ายขึ้น

รูปแบบต่อมาคือ การให้ทุนสนับสนุน ได้แก่ โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้เรื่องการทำนาข้าวในระบบเกษตรกรรมยั่งยืน ดำเนินการโดย มูลนิธิข้าวขวัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนกระบวนการทัศนชาวนาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพดีขึ้น มีความสุขมากขึ้น มีเพื่อนมากขึ้น พัฒนาวัฒนธรรม เศรษฐกิจชาวนา นักเรียนชาวนาได้พัฒนาศักยภาพตนเองจนสามารถเป็นวิทยากรให้แก่ ผู้ที่ติดต่อดูงาน เช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สุพรรณบุรี โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาสถาบันจัดการความรู้ของชุมชนท้องถิ่น ดำเนินการโดย สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข มุ่งทำงานร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และสหกรณ์ เพราะเป็นองค์กรที่มีอยู่แล้วในชุมชน หากมีการจัดตั้งสถาบันจัดการความรู้ ทั้ง อบต. และสหกรณ์ก็สามารถให้การสนับสนุนได้ โครงการนี้มุ่งเน้นการสร้างคนของชุมชน เช่น สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชน ให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนตนเองได้ พื้นที่ดำเนินการคือ จ.สิงห์บุรี จ.อุทัยธานี จ.สุพรรณบุรี จ.สมุทรสงคราม จ.เชียงใหม่ จ.ลำพูน จ.นครศรีธรรมราช อีกรูปแบบหนึ่งคือ ไม่ได้สนับสนุนอะไรเลย แต่ สคส. ได้รับทราบเรื่องราวคร่าวๆ แล้วจึงส่งทีมงานจับภาพลงไปดูของจริงในพื้นที่ เช่น เครือข่ายนครสวรรค์ฟอรัม ที่คิดและทำการจัดการความรู้โดยไม่รู้ตัว คณะทำงานเป็นข้าราชการและเป็นคนในพื้นที่ ที่อยากเห็นบ้านเกิดเมืองนอน

ของตนเองดีขึ้น ใช้สารเคมีในการผลิตพืชผักน้อยลง สุขภาพดีขึ้น มีความสุขมากขึ้น จุดเด่นของเครือข่ายนครสวรรค์פורัม คือ สามารถสร้างความร่วมมือจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ให้เข้ามาสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายได้ หลายครั้งหลายครา

แต่ก็เชื่อว่าทุกรูปแบบที่กล่าวมาจะใช้เฉพาะการจัดการความรู้ตามแนวของ สคส. เพียงอย่างเดียว เพราะในความเป็นจริงต้องทำงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งไม่สามารถใช้เฉพาะการจัดการความรู้ได้ ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นๆ อีกมากมาย ซึ่ง สคส. เชื่อว่าการทำงานอย่างบูรณาการนี้แหละ ที่บ่งบอกความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างดี เพราะเป็นการแสดงว่าชุมชนสามารถจัดการชีวิตและรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ จุดเด่นอีกอย่างหนึ่งของภาคประชาสังคมคือ ไม่มีหน่วยงานใดมากำหนดให้ทำการจัดการความรู้ หากชุมชนจะทำ ก็เกิดจากความสนใจ ตั้งใจ มีฉันทะ ทำให้เริ่มต้นได้เร็ว ลงมือปฏิบัติเลย ไม่ยึดติดกับการให้ความหมาย หรือการกำหนดตัวชี้วัด เรียนรู้อย่างอดทน และเมื่อได้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นแล้วก็ยินดีถ่ายทอดความรู้ เคล็ดลับต่างๆ กลับคืนให้ผู้อื่นด้วย เช่นกัน ก่อเกิดความสุขในการทำงาน มีกาลยาณมิตรเพิ่มขึ้น ผลที่เกิดขึ้นจึงมีตลอดเวลา ไม่ต้องรอให้จบกระบวนการ แต่ต้องยอมรับว่าสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างช้าๆ แต่ทว่ายั่งยืน

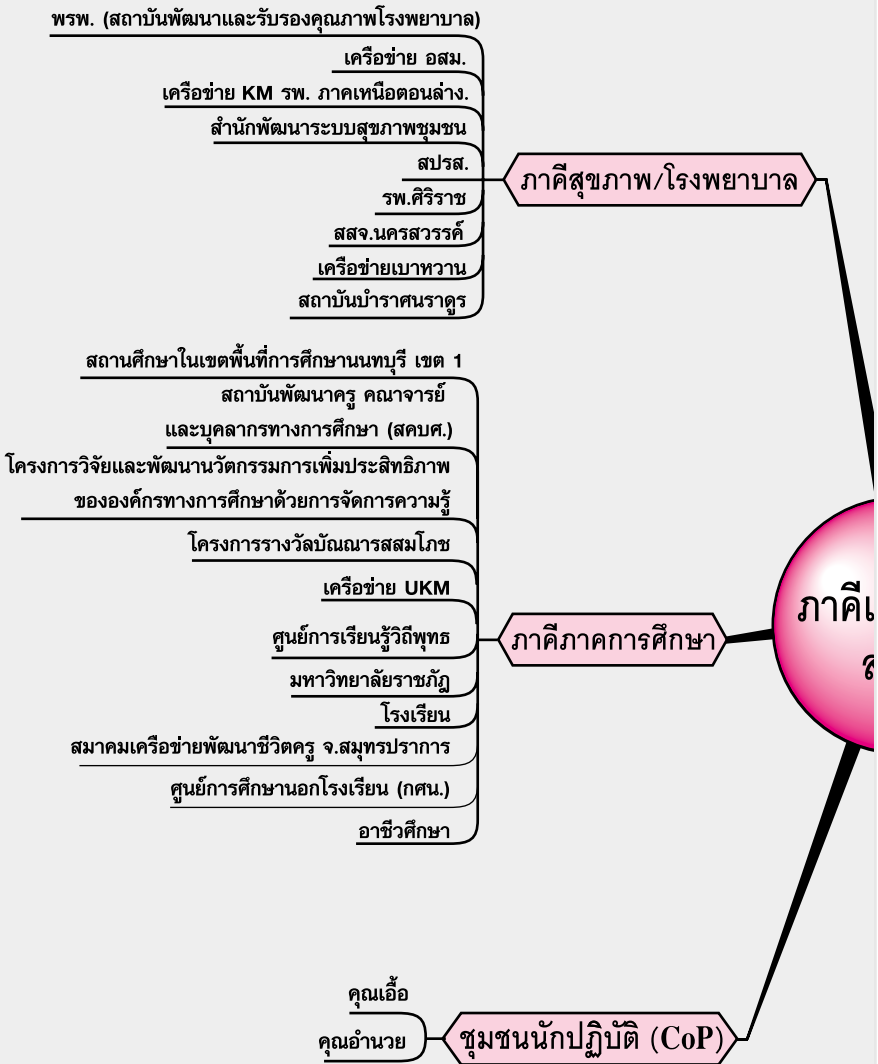
นอกจากนี้ สคส. ได้สานต่อความร่วมมือระหว่าง มหาชีวาลัยอีสาน และ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการจัดหลักสูตรพัฒนบูรณาการศาสตร์เพื่อสร้างบัณฑิตแนวใหม่ที่ใช้เวลาในการศึกษาวิจัยมากกว่าร้อยละ 80 ในชุมชน และมีปราชญ์ชาวบ้านร่วมเป็นที่ปรึกษาตลอดหลักสูตร สคส. เชื่อ

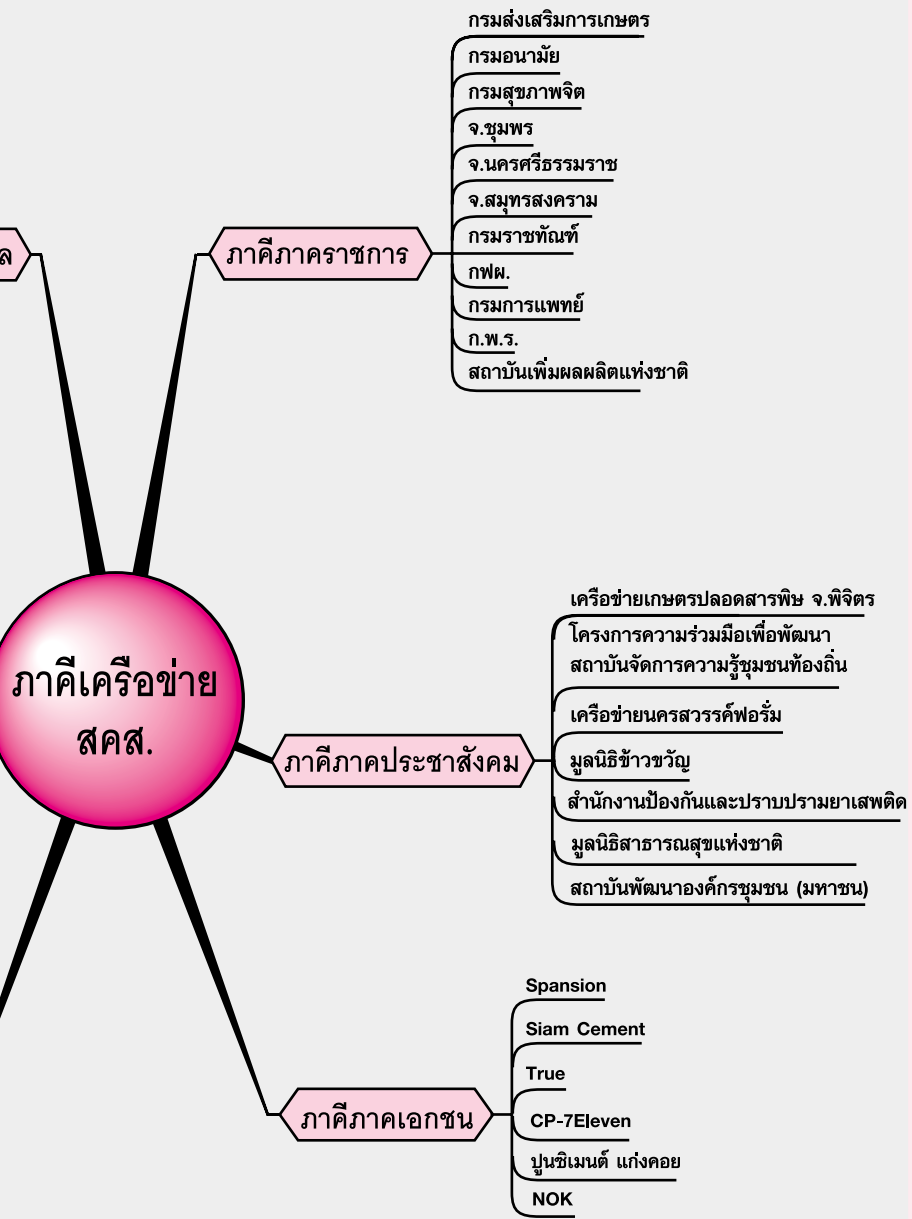
ว่าการสนับสนุนทุนให้แก่นักศึกษาในหลักสูตรนี้ จะเป็นการสร้างนักจัดการความรู้ท้องถิ่น ที่ทำวิจัยจาก โจทย์ของชุมชน เชื่อมโยงวิชาการไปสู่การปฏิบัติต่อยอดความรู้ ที่มีอยู่แล้ว ในชุมชน กลายเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของภาคการศึกษาของประเทศไทย

เนื่องจากรูปแบบที่หลากหลายดังกล่าว ทำให้ภาคีภาคประชาสังคมที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชุมชน และ สคส. ได้รับทราบความเคลื่อนไหวของแต่ละฝ่ายไม่สม่ำเสมอ สคส. จึงจัด ประชุมภาคีจัดการความรู้ในท้องถิ่น-ภาคประชาชน-ประชาสังคม ทุก 2 เดือน วัตถุประสงค์ในระยะแรกเพื่อให้ภาคีได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยไม่มีข้อกำหนดว่าต้องเห็นชอบหรือมีข้อตกลงร่วมกัน แต่ขึ้นอยู่กับว่าภาคีจะเห็นช่องทางการเชื่อมโยงกันอย่างไร สคส. พบว่าภาคีสามารถเชื่อมโยงแนวคิด แนวทางการจัดการความรู้ออกไปได้อย่างมากมาย ทั้งเชื่อมโยงในภาคประชาสังคม ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา การประชุมในระยะต่อไปจะมุ่งเน้นไปที่การร่วมจัดทำหลักสูตร หรือถอดบทเรียนของภาคี แล้วจัดทำเป็นหนังสือฉบับคุณอำนวย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมต่อไป

อย่างไรก็ตาม การรักษาและสร้างกลุ่มที่เหนียวแน่นระหว่างภาคีเดิม ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ สคส. ตระหนักถึงอยู่เสมอ โดยไม่ละทิ้งการค้นหาภาคีใหม่ที่มีประสบการณ์ดีๆ มาร่วมเครือข่ายให้มากขึ้น เพราะเชื่อว่าพลังของเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เป็นพลังที่เข้มแข็งที่จะช่วยผลักดันสังคมไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและยั่งยืนได้







การส่งเสริม KM ในภาคราชการ

วรรณา เลิศวิจิตรจรัส

จาก การตระหนักถึงความสำคัญของภาคส่วนต่างๆ ในสังคมไทย องค์กรภาครัฐหรือภาคราชการ จึงถือเป็นภาคส่วนที่สำคัญยิ่งบนเส้นทางการเดินทางพัฒนาของสังคมไทย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) จึงได้เข้ามามีส่วนในการส่งเสริม กระตุ้น ผลักดัน การจัดการความรู้ในภาคราชการ โดยเป้าประสงค์ หลักของการส่งเสริม “การจัดการความรู้” (KM) ในภาคราชการของ สคส. คือ การทำ KM เพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมของราชการ จากวัฒนธรรมโครงสร้างแบบแนวดิ่ง (Top-down) ต่างคนต่างทำงานยึดติดแต่ Explicit Knowledge และมองงานแบบแยกส่วน มาสู่วัฒนธรรมโครงสร้างแบบแนวราบ แบบเอื้ออำนาจ ให้คุณค่ากับความคิดต่าง แต่มีเป้าหมายเป็นจุดร่วม มีการใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน เห็นคุณค่าของความรู้ทั้งที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge มีทักษะในการมองอย่างเชื่อมโยงทั้งระบบ สร้างการทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ มีการสร้างความรู้และคนเรียนรู้ และท้ายสุดคือเกิดความสุข

ในปี 2548 ภาคราชการมีความตื่นตัวเรื่อง KM มาก เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้หน่วยราชการต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่ให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” และมีการประเมินเป็นตัวชี้วัดที่มีผลต่อหน่วยงานจุดนี้ถือเป็นการกระตุ้นอย่างแรงกับภาคราชการ ทำให้มีหน่วยงานราชการจำนวนมากเข้ามาติดต่อ สคส. โดยขอเชิญไปเป็นวิทยากร ขอคำปรึกษา และขอให้เป็นที่ปรึกษา

แต่เนื่องด้วย สคส. มีกำลังคนจำนวนน้อย (ปี 2548 มีไม่ถึง 10 คน) เพราะต้องการความคล่องตัวขององค์กร ดังนั้นการดำเนินงานของ สคส. ในการส่งเสริม KM ต่อหน่วยงานราชการในปี 2548 จึงต้องเลือกส่งเสริมหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความพร้อมก่อน มีคณะทำงาน KM และผู้บริหาร (CKO) ที่เห็นความสำคัญ ที่ต้องการใช้ KM ไปเพื่อพัฒนางานพัฒนาคน และพัฒนาองค์กรจริงๆ รวมทั้งมีแนวทางการทำ KM ที่สอดคล้องแนวเดียวกันกับ สคส. คือ เน้นแนวทางของ Tacit Knowledge ที่ เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นหลัก และถือเอาความรู้แบบ Explicit Knowledge เป็นส่วนเสริม (เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคน เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานที่ถ่ายทอดมาจากคนทำจริง และใช้ ICT เป็นเครื่องมือเสริม) ซึ่ง สคส. จะร่วมทำความเข้าใจกับผู้บริหารและคณะทำงาน KM ของหน่วยงานราชการที่พร้อมรวมถึงให้คำปรึกษาแนวทางการวางแผนดำเนินงาน ร่วมกันจัด Workshop เพื่อสร้าง “คุณอำนวย” แก่นำให้สามารถไปขยายแพร่การทำ KM ต่อในแต่ละองค์กร ได้ โดยจากประสบการณ์ สคส. จะเน้นการจัด Workshop ให้ได้ทดลองปฏิบัติ KM มากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเชื่อว่า KM เป็นเรื่องยากถ้าไม่ได้ลงมือปฏิบัติ และผู้ที่ฟังการบรรยายอย่างเดียวมักเริ่มต้นไม่ถูก ไม่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

จากปี 2548 หลังจากที่หน่วยงานราชการหลายแห่งได้เริ่มเพาะพันธุ์ “คุณอำนวย” และ**พัฒนาขีดความสามารถ**ของผู้มีบทบาทจัดการความรู้ต่างๆ ได้แก่ “คุณกิจ”, “คุณอำนวย”, “คุณเอื้อ” และ “คุณลิขิต” เป็นต้น และได้ดำเนินการขยายต่อ นำ KM เข้าไปปฏิบัติจริงในงานของตนเอง ลงไปในหน่วยย่อยๆ ขององค์กร ตามศูนย์ ตามจังหวัด และจนถึงตำบล / พื้นที่ที่รับผิดชอบ ความสำเร็จดีๆ ของการทำ KM ก็เริ่มปรากฏผลออกมาให้เห็น เช่น **กรมส่งเสริมการเกษตร** นำร่อง KM ไป 9 จังหวัด สร้างกระบวนการทศน์ใหม่ในการทำงาน เปลี่ยนบทบาทนักส่งเสริมการเกษตรจากผู้สอนความรู้แต่อย่างเดียว กลายเป็น “คุณอำนวย” กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเกษตรกร และเชื่อในคุณค่าและความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรได้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทจริงนำไปใช้งานได้

พร้อมกันนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรได้สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการทำงาน ความรู้ ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้วยกันเองด้วย สร้างคุณค่าและความภูมิใจในคนทำงานด้วยกันเอง เกิดเป็นดาวเด่นไปหลายคน เช่น คุณสายันต์ ปิกวงศ์, คุณวิรัช สมน้ำลึก, คุณทวี มาสขาว, คุณสรณพงศ์ บัวโรย และท่านอื่นๆ อีกหลายคน **กรมอนามัย** จากบรรยากาศที่เป็นวิชาการที่เคร่งเครียดยึดติดในความถูกต้องของความรู้มาก และเชื่อในความรู้แบบ Explicit Knowledge มาก การนำ KM ไปใช้ ค่อยๆ สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมแบบใหม่ที่ไว้วางใจกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานดีขึ้น มีความสุขกับการร่วมกันทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเข้าใจเห็นคุณค่าของความรู้ที่ผ่านการปฏิบัติจริง ที่เป็น Tacit Knowledge **จังหวัดนครศรีธรรมราช** จากการที่ คุณภิม ภคเมธาวิ ได้นำ

แนวคิด โมเดลปลาทุ ของ สคส. ไปขยายต่อแกนนำหน่วยงานราชการ 9 หน่วยงาน ชวนกันทำ “โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน” โดยของบสนับสนุนจากผู้ว่าราชการจังหวัด ท่านวิชม ทองสงค์ และด้วยวิสัยทัศน์อย่างบูรณาการของท่านผู้ว่าฯ ที่เห็นว่า โครงการนี้เป็นจุดตั้งต้นสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนอย่างแท้จริง จึงได้ให้ความสำคัญเข้ามาเป็นประธานเป็น “คุณเอื้อใหญ่” ด้วยตัวเอง พร้อมเอาใจใส่และส่งเสริมอย่างจริงจัง จนเกิดการพัฒนาค้น การทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของส่วนงานราชการในจังหวัด เห็นเป็นรูปธรรมจริง และขยายต่อมาเรื่อยๆ อย่างรวดเร็วในงานของจังหวัด ที่นอกจากจะร่วมกันระหว่างราชการแล้ว ยังร่วมกันกับประชาชน และฝ่ายวิชาการการศึกษาด้วย นอกจากตัวอย่างย่อเหล่านี้ยังมีอีกหลายองค์กรที่เริ่มเกิดความสำเร็จในการใช้ KM ทั้ง กรมสุขภาพจิต, จังหวัดชุมพร, สสจ. นครสวรรค์ และบางหน่วยงานที่ทำ KM โดยที่ สคส. ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง

ในปี 2549 ความสำเร็จของ KM ยิ่งขยายเพิ่มขึ้นในแต่ละองค์กร และขยายเพิ่มขึ้นไปในภาคราชการ หน่วยงานราชการที่มีความสำเร็จในการทำ KM (Best Practice) ได้กลายเป็นภาคีที่เข้มแข็งของ สคส. ที่สามารถเป็นวิทยากร หรือพี่เลี้ยงที่ปรึกษา ในการเผยแพร่ KM ให้กับหน่วยงานราชการอื่นๆ ต่อไปได้ เปรียบเหมือนการเกิด “แม่ไก่” หรือ “ครู ก” ที่ช่วยขยาย KM ร่วมกับ สคส. อีกแรงหนึ่ง

มหกรรม KM ราชการไทย ก้าวไกลสู่ LO ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2549 เป็นเวทีที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่ก้าวหน้าระดับหนึ่งของ KM ภาคราชการไทย โดยที่ สคส. ได้ชักชวน ก.พ.ร. และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ มา

ร่วมกันจัดงานเพื่อรวบรวม Best Practice ของหน่วยงานราชการที่ทำ KM มาระยะเวลาหนึ่ง คือ กรมอนามัย, กรมส่งเสริมการเกษตร, กรมราชทัณฑ์, จ.นครศรีธรรมราช, จ.ชุมพร, กรมศิลปากร, กรมชลประทาน และสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน มาขึ้นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอเทคนิคกับหน่วยงานราชการ ทั้งหมด 227 หน่วยงานจากทุกกรม ทุกกระทรวงและจังหวัด เพื่อเป็นการผลักดันให้หน่วยงานราชการได้เรียนรู้เทคนิคจากกัน และเป็นการกระตุ้นซึ่งกันและกันด้วย อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายและเจตนาอันเดียวกันของทั้ง 3 สถาบันร่วมจัด ที่ต้องการใช้ KM เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนวัฒนธรรมภาคราชการให้ก้าวสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

และในปี พ.ศ. 2549 นี้เอง ก้าวกระโดดหรือการเปลี่ยนสไตล์การทำงานที่สำคัญของ สคส. จึงเป็นการทำหน้าที่เป็น **“ตัวเชื่อมร้อยโครงข่ายการจัดการความรู้”** ระหว่างหน่วยงาน / องค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญและยังไม่มีหน่วยงานใดทำ โดยเน้นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และการเชื่อมร้อย ดังเช่นการจัดเวทีประชุมภาคีจัดการความรู้ภาคราชการ หรือ ชุมชนนักปฏิบัติ “คุณอำนวย”

เวทีประชุมภาคีจัดการความรู้ ภาคราชการ เป็นอีกหนึ่งแนวทางการผลักดันของ สคส. ที่อยากให้หน่วยงานในภาคราชการได้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันข้ามหน่วยงาน / ข้ามองค์กร หลังจากที่ สคส. เห็นว่า KM ได้เข้าไปในหน่วยงานภาคราชการแล้วพอสมควร และเกิด Best Practice ขึ้นมากมาย ดังนั้นเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548 สคส. จึงชักชวนแกนนำภาคีหน่วยงานราชการ มาร่วมจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้น เป็น **“การประชุมภาคีจัดการความรู้ ภาค**

ราชการ”โดยเป้าหมายของการประชุมฯ ที่จัดขึ้นเล็กๆ แห่งนี้ เราคาดหวังเอาไว้ใน 3 ระดับ คือ 1) เราต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีทำ KM ในหน่วยราชการ (เทคนิคการทำ KM) ซึ่งเป็นเป้าหมายแรกในเบื้องต้น 2) เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรเรียนรู้ในภาคราชการ และ 3) เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสังคมให้เป็นสังคมเรียนรู้ อันเป็นเป้าหมายในระดับสูงสุดที่ สคส. หวังไว้

รูปแบบของการประชุมภาคี KM ภาคราชการนี้ แม้จะเขียนชื่อว่าเป็น “การประชุม” ที่ดูเหมือนเป็นทางการจริงจัง ซึ่งก็ไม่ได้ผิดนักตรงที่เราจริงจังกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เราต้องการความเข้มข้นของเทคนิค ประสบการณ์ ความรู้ลึกที่ได้จากการปฏิบัติจริง (Tacit Knowledge) แต่สิ่งที่เราตั้งใจไม่ยากให้เหมือนการประชุมโดยทั่วไป คือ การมีบรรยากาศแบบ “ไม่เป็นทางการ” ไม่บังคับ สร้างบรรยากาศ “เป็นกันเอง เป็นเพื่อน” ในการประชุม และถ้าหน่วยงานใดสนใจก็สามารถเข้าร่วมได้โดยแต่ละคน แต่ละหน่วยงานออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประชุมกันเอง มีการหมุนเวียนกันเป็นเจ้าบ้านในการจัดงานและเพื่อนๆ ภาคีเข้าไปร่วมงาน

ประเด็นเนื้อหา หรือ Content ที่เราหยิบยกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ลปรร.) กันในแต่ละครั้ง มักมีไม่มากมาย อาจเป็นเพียงประเด็น สำคัญประเด็นเดียว เพราะเราอยากให้สามารถพูดคุยกันได้ลงลึกไปถึง Tacit Knowledge จริงๆ และด้วยเหตุนี้การเลือกประเด็นหรือวาระในการเสวนา เราจึงเลือกประเด็นที่สมาชิกมีประสบการณ์ในการปฏิบัติเรื่องนั้น ไม่มีวิทยากรมาบรรยายแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการจัดคิวให้แต่ละหน่วยงานที่มีประเด็นเรื่องหรือประสบการณ์ที่น่าสนใจมา ลปรร. กัน โดยในปีที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน (1 ปี) ได้มีการ

จัดเวทีประชุมภาคี KM ภาคราชการ ไปแล้ว 4 ครั้ง (จัดทุกๆ 3 เดือน) ในการประชุมภาคีฯ ครั้งที่ 1 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2548 (โดย สคส. เป็นเจ้าภาพ) เป็นการทำความเข้าใจกันเรื่องเป้าหมายและรูปแบบของการจัดการประชุมนี้ขึ้นมา รวมถึงการทำความรู้จักกัน ระหว่างแกนนำหน่วยงานราชการ และเล่าความก้าวหน้าของการผลักดัน KM ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เรียนรู้ความหลากหลายซึ่งกันและกัน

การประชุมภาคีฯ ครั้งที่ 2 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2549 (รพ. ศิริราช เป็นเจ้าภาพ) มีการนำเสนอผลของงานวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการทำ KM อย่างไร” ที่ ศิริราช ทำร่วมกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เป็นวาระที่ผู้เข้าร่วมให้ความสนใจไปเปรียบเทียบกับองค์กรที่ตัวเองอยู่ และร่วมลปรร. กันอย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ยังมีวาระในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำแผน KM ตามขั้นตอนของ ก.พ.ร. ของแต่ละหน่วยงานที่ได้ทำกันมาแล้ว

ส่วนการประชุมภาคีฯ ครั้งที่ 3 วันที่ 25 พฤษภาคม 2549 (กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นเจ้าภาพ) วาระสำคัญในการลปรร. ครั้งนี้ คือ เรื่อง “การออกแบบสร้างและใช้คลังความรู้ หรือ KA” ของหน่วยงานต่างๆ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับคนและงานในหน่วยงานที่ไม่เหมือนกัน และการประชุมภาคีฯ ครั้งที่ 4 วันที่ 17 สิงหาคม 2549 (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นเจ้าภาพ) เป็นครั้งที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งเป็นภาคีของ สคส. มาร่วมเล่าประสบการณ์จากการไปดูงาน KM ของ 4 บริษัทใหญ่ในประเทศญี่ปุ่น โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมแลกเปลี่ยนวิเคราะห์การใช้ KM ของบริษัทตัวอย่างในญี่ปุ่นอย่างน่าสนใจด้วยกัน นอกจากนี้ในวงภาคราชการ ยังมีการจัด KM สัญจรภาคราชการ หรือไป



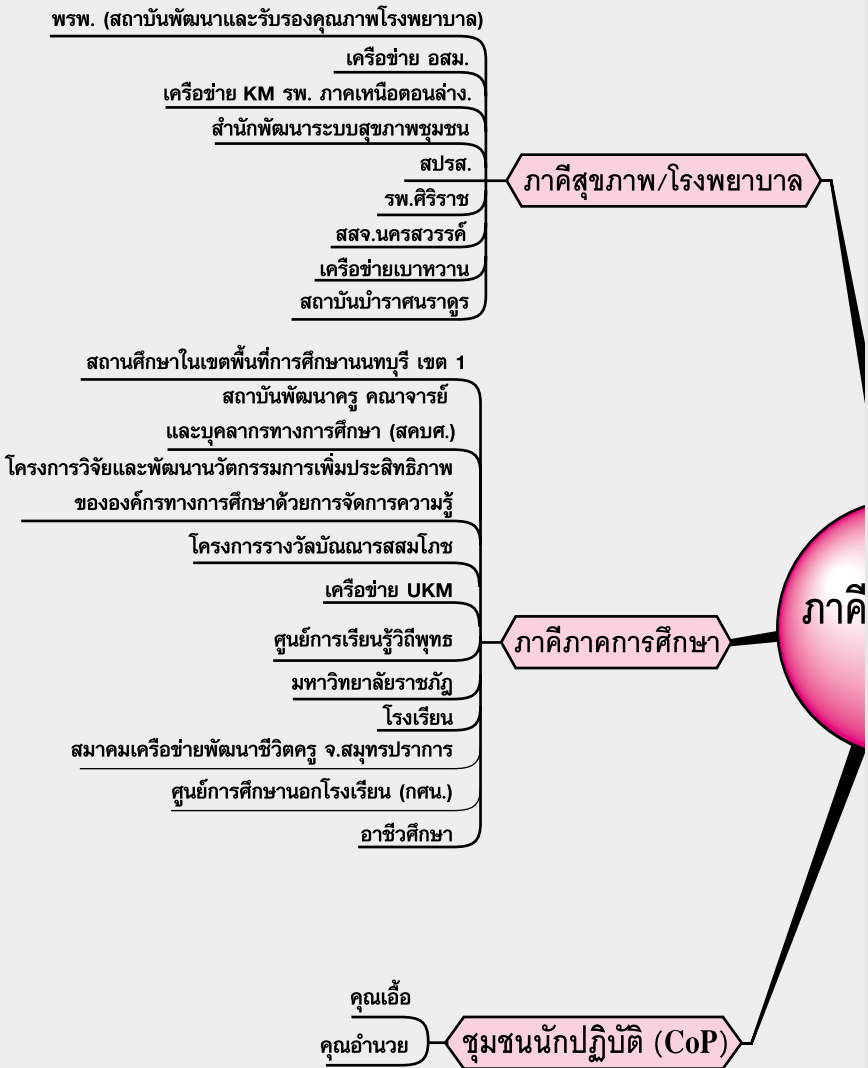
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดูงาน KM ขององค์กรอื่นๆ ด้วย เช่น The Toyota Way ที่สถาบันโตโยต้า และการพัฒนาบุคลากร (C-Center) ที่มี KM ปรับใช้อยู่ ของปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) เป็นการไปร่วมเรียนรู้กับองค์กรภาคเอกชนและกึ่งเอกชน ที่มีบริบทที่แตกต่างกับภาคราชการออกไป

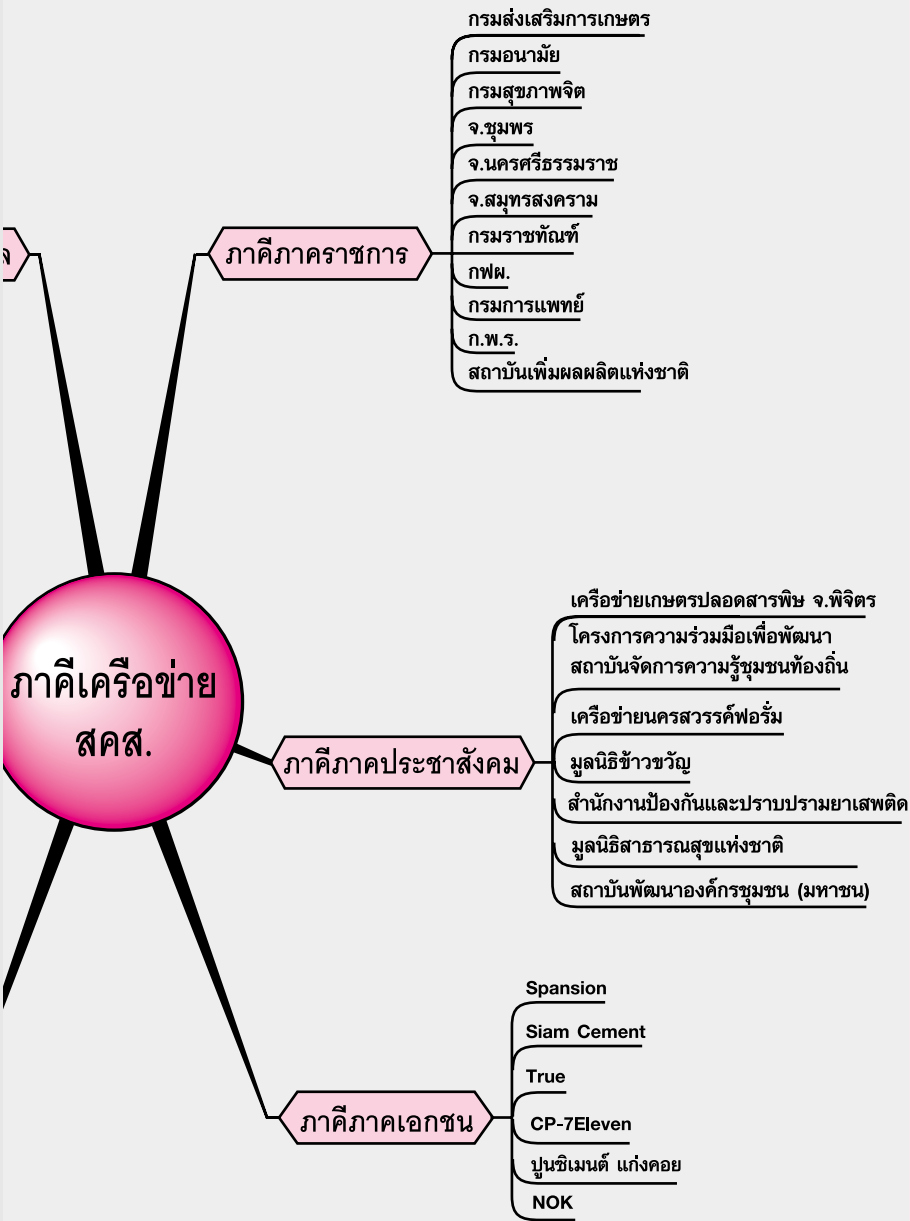
จากเวทีการประชุมภาคีจัดการความรู้ ภาคราชการ ที่ผ่านมา 4 ครั้ง นอกจากตัวแทนจากหน่วยงานภาคีที่เป็นแกนหลักเข้าร่วมเสวนาแล้ว ได้มีหน่วยงานที่ให้ความสนใจขอเข้าร่วมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในระดับหนึ่ง และยืนยันถึงประโยชน์ ความพึงพอใจที่หน่วยงานราชการได้รับจากเวทีนี้จริงๆ ซึ่งจะทำให้เวทีประชุมภาคีจัดการความรู้ภาคราชการ ที่เพิ่งเริ่มเกิดในปีนี้ได้ดำเนินต่อไปและสร้างความเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการที่ขยายมากขึ้นเรื่อยๆ

ดังนั้น สคส. ในขณะนี้ได้ทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายหรือ “ช่างเชื่อม” KM ตามคำของ ศ.นพ. ประเวศ วะสี และ สคส. จะคอยติดตามแสดงความชื่นชมผลงาน KM อยู่ห่างๆ คอยให้รางวัลและยกย่องบุคคลที่แสดงบทบาทเด่นในด้านต่างๆ ของการทำ KM เพื่อให้ภาคราชการได้เห็นคุณค่าของความรู้ในคนและการเรียนรู้ในคน เป็นแรงสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นจริงต่อไปได้

****ทั้งหมดนี้เป็นการใช้พลังอันน้อยนิดของ สคส.
เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่สังคม****







สคส. กับการจัดการความรู้ภาคเอกชน

ธวัช หมดเด๊ะ

ทุก

ภาคส่วนที่สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เข้าไปข้องเกี่ยวนั้น ภาคธุรกิจเอกชนนับว่าเป็นส่วนที่ สคส. เข้าไปมีบทบาทน้อยที่สุด ก็แทบจะว่าได้ ด้วยความเห็นร่วมที่ตรงกันของทั้งคณะกรรมการนโยบาย และทีมงาน สคส. ซึ่งมองว่าภาคธุรกิจเอกชนนั้น พอจะช่วยเหลือตัวเองได้ก่อน หากเปรียบเทียบกับภาคประชาสังคมหรือภาคราชการ ประกอบกับเหตุผลสำคัญที่เป็นลักษณะธรรมชาติที่เด่นชัดของภาคธุรกิจเอกชน คือ ข้อจำกัดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามองค์กร ซึ่งมีผลกระทบในเชิงการแข่งขันทางการค้า ทำให้เพิ่มระดับความยากของการจัดการความรู้ในรูปแบบการส่งเสริมผ่านเครือข่าย

แต่อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าเราจะทิ้งภาคธุรกิจเอกชนให้เดินเพียงลำพังบนถนนสาย KM เพียงแต่ สคส. จำเป็นต้องเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับภาคธุรกิจเอกชนว่า รูปแบบการจัดการความรู้ที่ไม่เพียงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท/ห้างร้านเท่านั้น แต่สังคมไทยควรจะได้รับผลประโยชน์ไปพร้อมกันด้วย ดังนั้นจากที่ผ่านมา ความสัมพันธ์ระหว่าง สคส. กับภาคธุรกิจเอกชนดำเนินมาอย่างค่อยเป็นค่อยไป เริ่มจากหน่วยงานที่เปิดกว้าง เปิดรับที่มีผลงาน หรือทำ KM อยู่บ้างแล้ว สคส. จะเชิญชวนบริษัทเหล่านั้นมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในเวทีเสวนา ประชุมวิชาการ หรือบ้างก็เชิญชวนเขียนบทความลงตีพิมพ์ในจดหมายข่าวชักทอดสายใยแห่งความรู้

ต่อมาภายหลัง สคส. เกิดแนวความคิดใหม่ที่เรียกว่า “จับภาพ KM” ขึ้นมา กิจกรรมจับภาพ KM จึงได้ถูกนำไปใช้ในการค้นหา Best Practice ในด้านปฏิบัติการ KM เมื่อ สคส. ทราบระแคะระคายว่ามีการทำ KM ภายในบริษัท หรือห้างร้านใดบ้างแล้ว ก็จะทาบทามนัดหมายเข้าพูดคุยสัมภาษณ์กับบุคลากรหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำ KM ในหน่วยงานนั้นๆ รวมไปถึงร่วมสังเกตการณ์ หรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ KM โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษารูปแบบการทำ KM ของบริษัท/ห้างร้าน เหล่านั้นว่า เขาประยุกต์ใช้ KM ในทางปฏิบัติอย่างไร มีบริบทเฉพาะอย่างไร มีวัฒนธรรมองค์กรอะไรบางอย่างที่หนุนต่อการทำ KM เหล่านี้เป็นต้น โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีการออกแบบกิจกรรม KM ซึ่งแนบเนียนเข้าไปในเนื้องาน จนคนทำงานไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระใหม่เพิ่มเข้ามา บริษัทใดก็ตามที่ สคส. พบว่าทำหน้าที่ได้ดี ก็จะเชิญเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีสาธารณะเพื่อให้สังคมได้เรียนรู้สิ่งดีๆ เหล่านั้นมากยิ่งขึ้น ที่ผ่านมามีองค์กรทำได้ดีแต่ยังไม่พร้อมเปิดตัวสู่สาธารณะ สคส. ก็จะไม่บังคับฝืนใจ แต่โชคดีที่มีหลายหน่วยงานยินดีเข้ามาร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ สคส. จัดขึ้น อาทิ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน), บริษัท สเปนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด, บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด, บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งบริษัทที่เอ่ยชื่อนี้เหล่านี้นั้น ล้วนแต่เป็นนักปฏิบัติ KM มาแล้วทั้งสิ้น เพียงแต่ในบางบริษัทอาจจะไม่ได้เรียกภารกิจที่ทำ

อยู่นั่นว่าเป็น KM ด้วยเหตุผลบางประการที่มีผลต่อการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายใน

นอกจากกิจกรรมที่กล่าวมาแล้ว ยังมีอีกหลายบริษัท ที่สนใจต้องการนำ KM ไปใช้ในบริษัทของตนเอง แต่ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร บ้างก็เคยจ้างที่ปรึกษาในเรื่องนี้มาแล้ว ได้เข้ามาขอคำแนะนำจาก สคส. โดยตรง บ้างก็เข้ามาหาซื้อหนังสือ หรือวีซีดี บ้างก็โทรศัพท์มาสอบถาม หรือ สมัครเข้าร่วมเวที ประชุมวิชาการบ้าง หรือสมัครเข้าร่วมงานมหกรรมการจัดการ ความรู้แห่งชาติ บ้างก็เชิญ สคส. ไปเป็นวิทยากรเป็นครั้งคราว เหตุการณ์เหล่านี้ทำให้ สคส. เรียนรู้ว่ามีบริษัทอีกไม่น้อยที่สนใจ KM และมีหลายหน่วยงานเช่นกัน ที่ต้องการติดต่อว่าจ้างให้ สคส. เป็นที่ปรึกษา

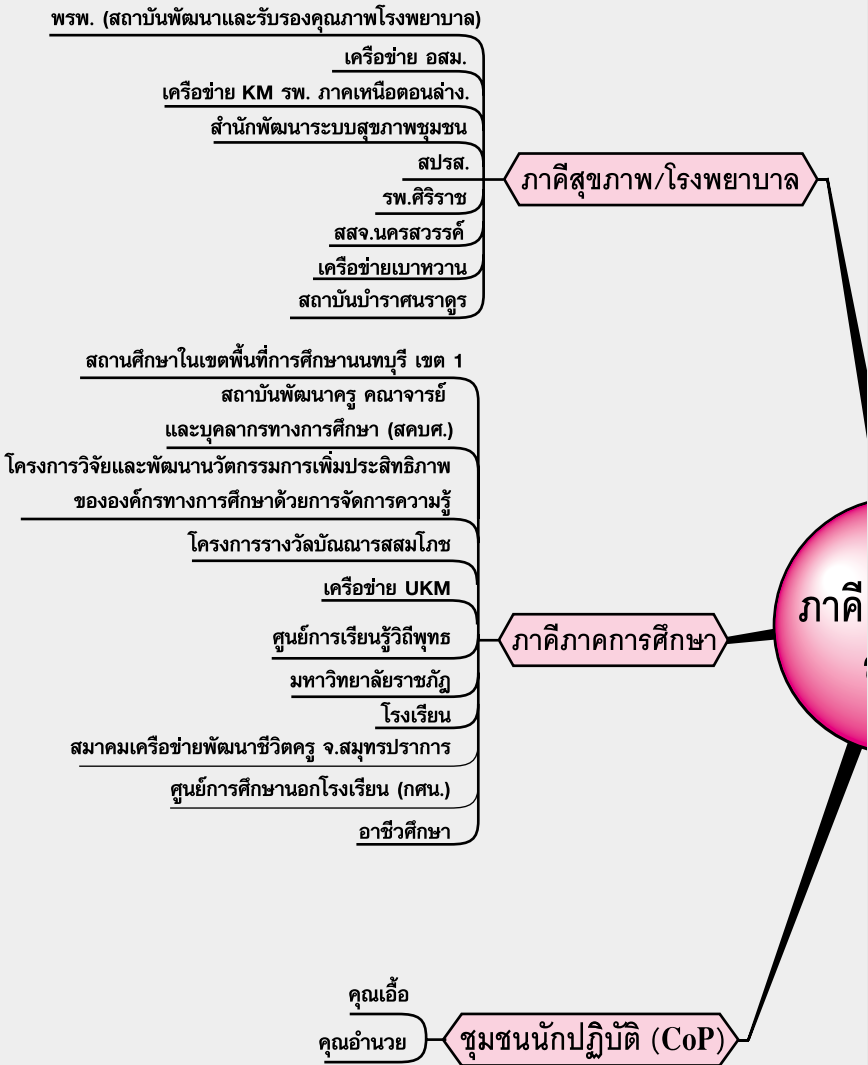
สคส. เห็นว่าหากต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นที่ปรึกษา อาจจะมีผลกระทบต่องานเพื่อประโยชน์ทางสังคมได้ และด้วยข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรในองค์กรขนาดเล็กอย่าง สคส. จึงไม่สามารถเคลื่อนงานโดยการลงไปให้คำปรึกษาเป็น รายย่อยได้แน่นอน ดังนั้น สคส. จึงจำเป็นต้องค้นหารูปแบบ ใหม่ในการที่จะเข้าไปส่งเสริมการจัดการความรู้ให้แก่ภาค ธุรกิจเอกชน ซึ่งจำเป็นต้องมองหาจุดที่เป็นเครือข่าย หรือ จุดเชื่อมต่อใหญ่ (Hub) อาทิ หอการค้า สมาคม การค้า หรือ อื่นๆ ที่เกาะกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน ที่สำคัญต้องมองหา เครือข่ายที่สนใจ KM หรือเห็นความสำคัญและมองเห็น ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหากทำ KM เป็นทุนเดิมอยู่ก่อนแล้ว

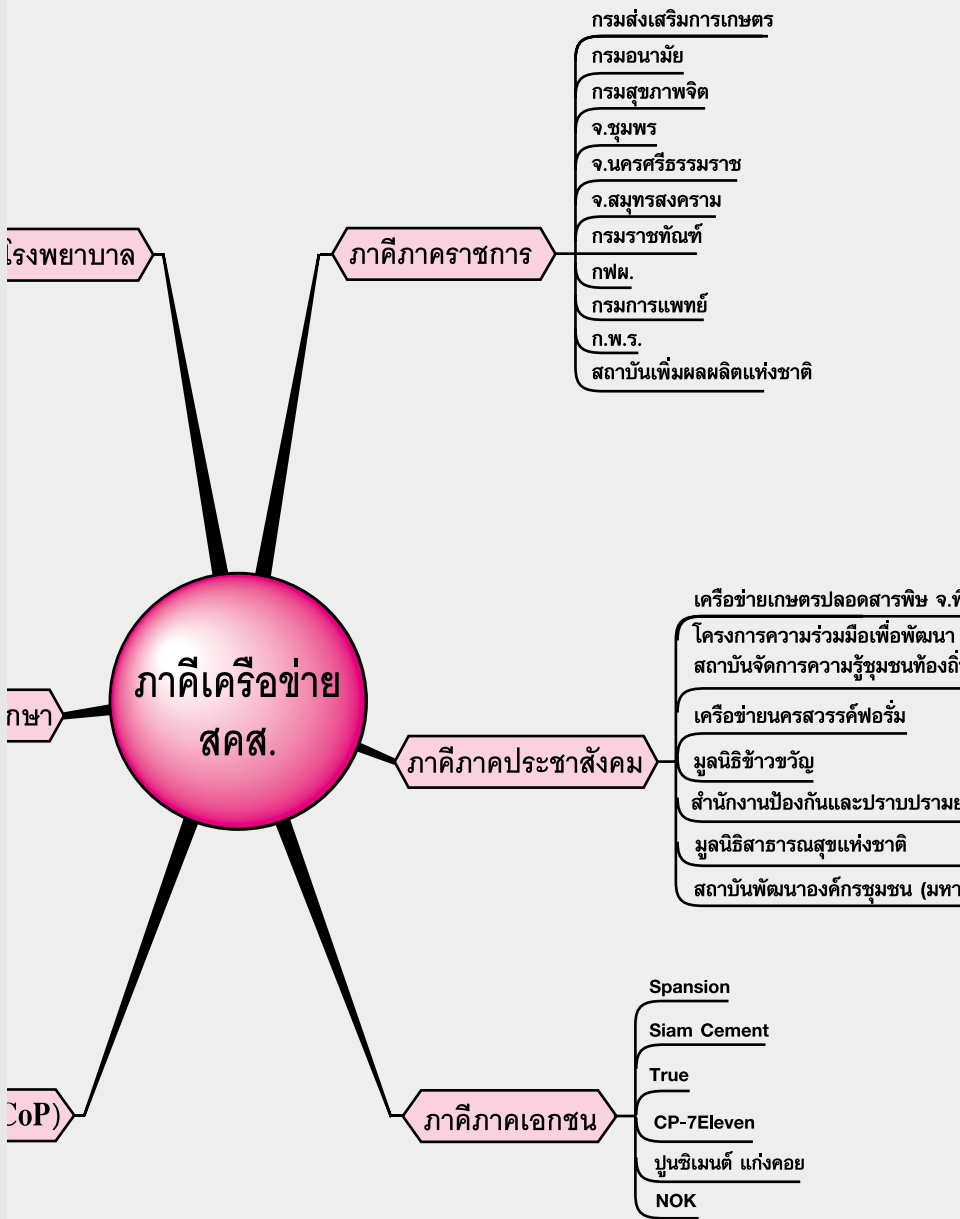
รูปแบบการส่งเสริมการจัดการความรู้ในภาคธุรกิจ เอกชนในปีหน้า (2550) นั้น คาดว่าจำเป็นต้องจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามบริษัทให้เกิดขึ้นเป็นการเริ่มต้น โดยจะเริ่ม

จากประเด็นที่ไม่กระทบในเชิงแข่งขันทางการค้ามากนัก เป็นเวทีเปิดตัว เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาบุคลากร (HRD) ซึ่งขณะนี้ได้รวบรวมรายชื่อบริษัทจาก KM Intern ที่มาฝึกงานกับ สคส. ส่วนหนึ่ง และจากรายชื่อบริษัทที่สมัครเข้าร่วมงานมหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติอีกส่วนหนึ่ง โดยที่ สคส. ต้องแสดงจุดยืนของเราอย่างชัดเจน ต่อเรื่องนี้ว่า เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับเครือข่ายธุรกิจเอกชนนั้น สคส. ไม่ได้เป็นเจ้าของ แต่บริษัทที่เข้าร่วมต่างหากคือเจ้าของเวที ดังนั้นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งต่อไปนั้นสมควรอย่างยิ่งที่เจ้าของจะต้องดำเนินการเอง แต่ สคส. เพียงทำหน้าที่จุดประกายเชื้อเชิญ และจุดประเด็นร่วมให้แก่เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งแรก รวมไปถึงชี้แจงกฎกติกา มารยาท หรือเงื่อนไขพื้นฐานให้ผู้สนใจทราบก่อนว่าเขาต้องเตรียมอะไรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบริษัทอื่นๆ บ้าง และผู้ที่สนใจจะเข้าร่วมเวที จะถูกคัดเลือกจากคนหรือหน่วยงานที่สามารถแสดงให้ สคส. เชื่อได้ว่าเขาพร้อมที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับในเวลาเดียวกัน

อาจกล่าวโดยรวมได้ว่าประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการทำงานของ สคส. ร่วมกับภาคธุรกิจเอกชนนั้น ยังอยู่ในช่วงการค้นหารูปแบบ การสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และต้องวางตำแหน่งตัวเองในจุดของความร่วมมือที่ไม่ใช่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และต้องไม่ใช่ที่ปรึกษา ซึ่งที่รับการบ้านของบริษัทมาทำเอง แต่ทว่า พยายามเชื่อมความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เน้นให้กลุ่มบริษัทภาคจัดการความรู้ ได้ลงมือทำเอง รับผิดชอบเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเอง ในขณะที่ สคส. เพียงเข้าไปเสริมด้านเทคนิคการจัดการความรู้ในส่วนที่เห็นว่ายังพร่องอยู่ เพียงเท่านั้นเอง







การขับเคลื่อน KM ในภาคการศึกษา

นภินทร ศิริไทย

ด้วย

ความเชื่อมั่นที่ว่า **ระบบการศึกษา** จะเป็นพลังสำคัญ และสมรรถนะหลักของประเทศไทยได้ หากมีการบริหารจัดการ มีการนำเครื่องมือเพื่อการพัฒนาคน ทั้งด้านปัญญาและความดี ที่สอดคล้องเหมาะสม ซึ่งการจะเปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบการศึกษา และการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนหรือวงการการศึกษาของไทย เพื่อการพัฒนาคนที่มีทั้งปัญญาและความดีงามได้นั้น จำเป็นต้องใช้หลากหลายวิธีการ หลากหลายนวัตกรรม หลากหลายเครื่องมือ หลากหลายภาคี ความร่วมมือ

สคส.ในฐานะที่ดำเนินงานขับเคลื่อนเครือข่ายการจัดการความรู้ของสังคมไทย ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้เช่นกัน เนื่องจากเล็งเห็นว่า **เครื่องมือจัดการความรู้** จะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทรงพลังอย่างสูง ในการฝึกฝนพัฒนาคนและเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนให้เป็นบุคคลเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งปัญญาและความดีได้

การดำเนินงานตลอดปี 2549 ที่ผ่านมาของ สคส. จึงได้ รุกคืบ เข้าไปสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นผลักดัน ร่วมคิดร่วมทำ ในการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน / องค์กรของภาคการศึกษามากขึ้น โดยมีรูปแบบการ

ดำเนินงานและความร่วมมือที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและต่อเนื่องสม่ำเสมอ ได้แก่

บทบาทในการสนับสนุนวิทยากรด้านการจัดการความรู้
ในปี 2549 สคส. ได้เน้นบทบาทการสนับสนุนวิทยากรด้านการจัดการความรู้ค่อนข้างมาก ซึ่งหน่วยงาน / องค์กรภาคการศึกษาที่ สคส. ให้การสนับสนุนวิทยากรด้านการจัดการความรู้ อาทิ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 (สพท. นบ. 1) ซึ่ง สคส. จัด Workshop เพื่อสร้าง “คุณอำนวย” แก่นำ จำนวน 2 รุ่น มีผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 เข้าร่วมประมาณ 100 คน โดย สพท.นบ. 1 มีการใช้ยุทธศาสตร์ CoP หรือ ชุมชนนักปฏิบัติในการขับเคลื่อนเครือข่ายการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 6 CoP คือ 1. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2. การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ 3. สานสายใยครูและศิษย์ 4. ปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยพหุปัญญา 5. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 6. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยปัจจุบัน CoP ต่างๆ ยังคงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกันพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ ที่สมาชิก CoP มีความสนใจเป็นประจำ อีกทั้งยังได้นำเครื่องมือการจัดการความรู้มาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบเฉพาะและเหมาะสมในแต่ละ CoP มีบรรยากาศของการร่วมคิดร่วมทำระหว่างโรงเรียนมากขึ้น

เครือข่ายการจัดการความรู้มรภ. เดิมที่มีการรวมตัวเพียง 13 มรภ. และมี มรภ. สุราษฎร์ธานี เป็นแกนนำในการศึกษาเรียนรู้เครื่องมือการจัดการความรู้ โดย สคส. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรเพื่อสร้างแกนนำ “คุณอำนวย” ให้กับบุคลากรของ มรภ. แต่ปัจจุบันแกนนำแต่ละภูมิภาคได้ขยายแนวคิดและเครื่องมือการจัดการความรู้ให้กับ มรภ. ทั่วประเทศ และมีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นประจำ โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการงานวิจัยและการบูรณาการเรียนการสอน นอกจากนั้นในแต่ละ มรภ. ยังได้นำเครื่องมือจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายใน มรภ. ของตนเองอีกด้วย

เครือข่ายอาชีวศึกษา ในโครงการอาชีวศึกษาแก้ปัญหาความยากจน โดย สคส. สนับสนุนวิทยากรในการพัฒนา “คุณอำนวย” ให้แก่คณะครูอาจารย์ของอาชีวศึกษา จำนวน 2 รุ่น ประมาณ 120 คน ซึ่งทำให้แกนนำ “คุณอำนวย” ได้เห็นวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่ปรับเปลี่ยนไปจากรูปแบบเดิม และสามารถนำวิธีการเหล่านี้ไปใช้ในโครงการอาชีวศึกษาแก้ปัญหาความยากจน รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ในตัวของผู้เรียนเอง ซึ่ง สคส. คาดหวังว่า ครูอาจารย์อาชีวศึกษาจะปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าที่จะสอนบรรยายในห้องเรียนแบบเดิม

โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้ โดยสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา และสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม โดย สคส. ให้การสนับสนุนด้านกระบวนการจัดการให้กับทีมแกนนำที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฯ และทีมนักวิจัย ได้เรียนรู้เครื่องมือการจัดการความรู้ ซึ่งได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้จำนวน 6 ครั้งๆ ละ 45-60 คน ครอบคลุมใน 4 ภูมิภาคและกรุงเทพฯ ตลอดจนเป็นแกนหลักในการถ่ายทอด สร้างนักปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กรของตนเอง และขยายผลทั้งในองค์กรและระหว่างองค์กรต่อไป

ผลของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้จำนวน 6 ครั้ง พบว่า ทีมแกนนำนักจัดการความรู้ขององค์กรทางการศึกษา ได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และมีภาระงานที่จะต้องทำหน้าที่สร้างความเข้าใจและถ่ายทอดกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร สร้างนักปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กร ร่วมกันพัฒนารูปแบบการใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและวางแผนการขยายผลการจัดการความรู้ไปสู่องค์กรทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่การศึกษา

โครงการบัณฑิตสมโภช จัดโดย คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการคัดเลือกโรงเรียนที่ส่งเสริมกิจกรรมวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ดีเด่น จำนวน 25 โรงเรียนจากทั่วประเทศ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “การจัดการองค์ความรู้เพื่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์” โดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้เพื่อถอดและดึงความรู้ฝังลึกของบุคลากรจากโรงเรียนที่ส่งเสริมกิจกรรมวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ดีเด่นเหล่านั้นออก

มาเพื่อนำไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนากิจกรรม วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในโรงเรียนอื่นๆ ที่อยู่ใน โครงการฯ ต่อไป

เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้วิถีพุทธเพื่อพัฒนาคุณ ธรรมน้อมนำชีวิต จัดโดย ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดิน เชิงคุณธรรม มีผู้เข้าร่วม 39 ท่าน จาก 9 โรงเรียน มีวัตถุประสงค์ ให้คณะอาจารย์ ศึกษานิเทศก์ และพระสงฆ์ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก Workshop การจัดการความรู้ ไปปรับ ใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างคุณธรรมให้กับเด็กนักเรียน ซึ่งผู้เข้าร่วมสะท้อนว่า สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไปปรับใช้ใน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินกิจกรรม Workshop เพื่อการจัดการความรู้สำหรับ ผู้บริหารระดับกลางสายสนับสนุนวิชาการ โดย สคส. สนับสนุน วิทยากรจัดการความรู้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีขอบข่ายการปฏิบัติงานใน ลักษณะเดียวกัน และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความรู้ แนวคิด และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และนำ ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งเพื่อให้ Workshop ครั้งนี้ เป็นโครงการตัวอย่างในการสร้างความเข้าใจถึง แนวปฏิบัติในการทำกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ สำหรับ ผู้เข้าร่วมจะพิจารณานำไปใช้ในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ของตนเองต่อไป

บทบาทในการส่งเสริมการใช้เครื่องมือการจัดการ ความรู้ นอกจากการทำหน้าที่ให้การสนับสนุนวิทยากร

กระบวนการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงาน / องค์กรต่างๆ แล้ว
 สคส. ยังได้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมการใช้เครื่องมือการจัดการ
 ความรู้ให้กับหน่วยงาน/องค์กร ที่มีการดำเนินการจัดการ
 ความรู้หรือมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่แล้ว ได้แก่

**เครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย
 (UKM)** ซึ่งมี มหาวิทยาลัย 5 แห่ง เป็นสมาชิกก่อตั้ง คือ
 มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหา
 วิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มเติมอีก 2 แห่ง คือ
 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 โดยบทบาทของ สคส. ต่อเครือข่าย UKM คือ การสนับสนุน
 เทคนิควิธีการ และเครื่องมือการจัดการความรู้ กระตุ้น
 ให้มีการนำเครื่องมือการจัดการความรู้ไปทดลองปฏิบัติจริงใน
 มหาวิทยาลัยของตนเอง และนำสิ่งที่ได้จากการปฏิบัติมาแลก
 เปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก UKM ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุก
 3 เดือน โดยมีการกำหนดหัวข้อและประเด็นการแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ไปตามภาระงานของมหาวิทยาลัย และมีการผลัด
 เปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดเวทีแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้

โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา จ.พระนครศรีอยุธยา
 เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคน งาน
 และองค์กรโดยไม่รู้ตัวมานานแล้ว แต่ต่อมาได้รู้จักและ
 เรียนรู้เรื่องหลักการจัดการความรู้จาก สคส. และได้นำ
 เครื่องมือการจัดการความรู้เข้าไปใช้ในการบริหารจัดการ
 โรงเรียนและสอดแทรกไปในกระบวนการจัดการเรียนรู้
 ของโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา นอกจากนั้นยังได้มีการนำ

เครื่องมือจัดการความรู้ไปปรับใช้กับกลุ่มผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันดูแลบุตรหลานของตนเองและเชื่อมโยงบ้านและโรงเรียนเข้าด้วยกัน ที่สำคัญโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยายังได้ขยายผล ต่อยอดแนวคิด วิธีการ และ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในรูปแบบเครือข่ายอีกด้วย โดยได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาแบบองค์กรร่วมเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษา 17 แห่ง ในจังหวัดอุทัยธานี สมุทรสงคราม และพระนครศรีอยุธยา และกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยเน้นเครือข่ายครั้งล่าสุด คือ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนไชโยบุรพา ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียน 10 แห่งในอำเภอไชโย รวมทั้งโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยายังเป็นสถานที่ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการความรู้และการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้กับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับชั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บทบาทในการ “เสาะหา” และ “จับภาพ” การจัดการความรู้ในหน่วยงาน/องค์กรทางการศึกษา สำหรับหน่วยงาน/องค์กรภาคการศึกษาที่ สคส. ไม่ได้ลงไปสนับสนุน ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้โดยตรง แต่ สคส. ทำหน้าที่ในการ “เสาะหา” เพื่อไป “จับภาพ” การจัดการความรู้ของหน่วยงาน/องค์กรเหล่านี้ เพื่อนำมาเชื่อมโยงเป็นภาคีเครือข่ายการจัดการความรู้ของ สคส. และสังคมไทยต่อไป อาทิ

เครือข่าย กศน. หรือ การศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนแต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสนองตอบความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนได้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งมีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่า สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างหลากหลายและทั่วถึง การศึกษานอกโรงเรียนจึงได้นำปรัชญา “คิดเป็น” มาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมุ่งเน้นที่เป้าหมายสูงสุดของชีวิตคนให้มีความสุข ซึ่งบุคคลสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ หากสามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวให้ประสานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดย กศน. ได้นำคู่มือแนวทางการดำเนินงาน มาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานของบุคลากร กศน. ตามโมเดลการเรียนรู้ที่ว่า ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย ทุกหลักสูตรทุกกิจกรรมจะต้องได้ คิด-จำ-ทำ-แก้ และพัฒนามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเครื่องมือเรียนรู้ โดย **“ปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน”** เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้เสนอความต้องการในการเรียนรู้และ ครู กศน. เป็นผู้อำนวยความสะดวกกระบวนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ขึ้น ซึ่งวิธีการเช่นนี้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและอาชีพที่ยั่งยืนได้

โรงเรียนสัตยาไส จ.ลพบุรี ก่อตั้งและบริหารงาน โดย **ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา** โรงเรียนสัตยาไสเป็นโรงเรียนที่เน้นการฝึกฝนให้เด็กเป็นคนดี มีคุณธรรม มากกว่าที่จะเน้นให้เก่งเรื่องวิชาการ หรือ มุ่งสอบแข่งขันกับผู้อื่น โดยยึด

หลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้ง 5 ประการ คือ ความรัก ความเมตตา (เปรมา) ความจริง (สัตยา) ความประพฤติชอบ (ธรรมะ) ความสงบสุข (สันติ) การไม่เบียดเบียนกัน (อหิงสา) และเน้นหลัก “Educare” โดยมุ่งตั้งสิ่งที่ดีจากนักเรียนตั้งคำถามที่ดีและสร้างสรรค์ โน้มนำให้สวดมนต์ นั่งสมาธิ ระลึกถึงบุญคุณของผู้อื่นและสรรพสิ่ง มีความนอบน้อม มีความเคารพ มีความเมตตากรุณา ฯลฯ อยู่เป็นปกตินิสัย รวมทั้งเน้น “การเรียนรู้ โดยนักเรียนเป็นศูนย์กลาง” และ “การเรียนรู้แบบบูรณาการ” ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่อยากรู้ และสร้างการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง ครูจะทำหน้าที่ตั้งคำถามเรียงลำดับความสำคัญและความเป็นไปได้ในการเรียนรู้นั้นๆ และเป็นเพียงผู้เอื้ออำนวยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงอย่างเหมาะสม การจัดการความรู้ของโรงเรียน สัตยาไส จึงเรียกได้ว่า เป็นการจัดการความรู้ ที่เนียนอยู่ในวัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการและวิธีการเช่นนี้ โรงเรียนสัตยาไสได้ดำเนินการและทดลองใช้จริงแล้ว ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีมากกว่า 15 ปี

บทบาทในการร่วมมือและเชื่อมโยงภาคีการจัดการ

ความรู้ภาคการศึกษา ภาวะหลักสำคัญหนึ่งของ สคส. คือ การทำหน้าที่ขับเคลื่อนภาคีเครือข่ายเพื่อให้สังคมไทยมีการสร้างใช้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในทุกๆ ด้านและทุกๆ หย่อมหญ้า ซึ่ง สคส. มีภาควิชาอุดมการณ์ “ความรู้เพื่อชีวิตและสังคม” อยู่เป็นจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วทั้งประเทศ สคส. จึงได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนเครือข่ายภาคีเป็นประจำ นอกเหนือจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT หรือ Blog

อยู่แล้ว สำหรับในปี 2549 ได้มีการร่วมมือและเชื่อมโยง
ภาคีการจัดการความรู้ของภาคการศึกษา ดังนี้

**การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 19 เรื่อง “โรงเรียนจัดการ
ความรู้ปฏิบัติการศึกษา”** สคส. ได้เชิญผู้บริหารและบุคลากร
ของโรงเรียนเพลินพัฒนา จ.กรุงเทพมหานคร และ โรงเรียน
จิระศาสตร์วิทยา จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งทั้ง 2 แห่ง เป็น
โรงเรียนที่มีกระบวนการจัดการความรู้ และการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา
องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาแลกเปลี่ยน
เรียนรู้เทคนิควิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทำให้
โรงเรียนทั้ง 2 แห่งได้เรียนรู้และนำไปปรับใช้กับโรงเรียน
ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อไป

**การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 20 เรื่อง “การจัดการ
ความรู้ กศน.”** สคส. ได้เชิญ กศน. ที่มีผลงานเด่น จำนวน 4
แห่ง คือ กศน. ชุมพร, กศน. นครศรีธรรมราช, กศน. อุบล
ราชธานี และ กศน. แม่ฮ่องสอน (สคส. เชื่อว่าน่าจะมี กศน.
อื่นๆ ที่มีผลงานเด่นอีกมากมาย แต่เนื่องจาก สคส. ได้รู้จัก
ภาคีเหล่านี้ จากการลงพื้นที่จับภาพบ้าง จากการแนะนำของ
ภาคีอื่นๆ บ้าง ทำให้อาจจะไม่ครอบคลุมพื้นที่มากนัก) เวทีนี้
จึงเป็นเสมือนเวทีนำร่องในการเข้าไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุน
กระบวนการจัดการความรู้ของเครือข่าย กศน. มากยิ่งขึ้นต่อไป

มหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติครั้งที่ 2 วันที่
1- 2 ธันวาคม 2548 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ภาค
การศึกษา คือ ส่วนของห้องเรียน KM โดย Theme ของห้อง
คือ การจัดการความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ

ปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในบทบาทของ “คุณกิจ” (ในฐานะครูจัดการความรู้มืออาชีพ) และ “คุณเอื้อ” (ในฐานะผู้สนับสนุนส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้ “คุณกิจ” ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง, พัฒนางานและพัฒนางองค์กร) ของโรงเรียน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแบบมีส่วนร่วมของที่ประชุมทั้งหมด

โดยกิจกรรมหรือกระบวนการของทั้ง 2 วันที่เกิดขึ้นในห้องเรียน KM เรียกได้ว่าเป็นการผสมผสานระหว่างการนำเสนอรูปแบบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนโดยผ่านเรื่องเล่าและประสบการณ์ของทั้ง “คุณกิจ” และ “คุณเอื้อ” เปรียบเสมือนห้องเรียนใหญ่ที่ให้ทุกคนได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของภาคการศึกษาในสังคมไทยที่ดีต่อไป

จากการดำเนินงานขับเคลื่อนการจัดการความรู้ภาคการศึกษา ในปี 2549 สคส. ได้พบ “สิ่งดีๆ” มากมาย แม้จะเป็นเพียงไม่กี่จุดไม่กี่หน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงาน/องค์กรภาคการศึกษาทั่วประเทศ เปรียบเสมือนพลังอันน้อยนิด แต่เชื่อว่าพลังจาก “สิ่งดีๆ” เหล่านี้ จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติของบุคลากรภาคการศึกษาได้ในอนาคต

สำหรับในปี 2550 สคส. ยังคงดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในภาคการศึกษา โดยเน้นการร่วมดำเนินงานกับภาคีเดิมและแสวงหาภาคีใหม่ เน้นการส่งเสริมสนับสนุนที่หลากหลายยืดหยุ่น เน้นการใช้ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วย “ความสำเร็จ” เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ

ผู้ปฏิบัติโดยตรง และเน้นการกระตุ้นผลักดันให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP) รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย การจัดการความรู้ภาคการศึกษาในวงกว้างระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป



บางส่วนจาก
KM Best Practice



โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนา สถาบันจัดการความรู้ชุมชนท้องถิ่น

กลุ่ม

เป้าหมายในการดำเนินงานครอบคลุมพื้นที่นำร่อง และพื้นที่ขยายผลทั่วประเทศ ได้แก่ ภาคกลาง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง สถาบันการศึกษา 5 แห่ง และกลไกบริหารจัดการในพื้นที่ 2 แห่ง ภาคเหนือ ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล 4 แห่ง กลุ่มเป้าหมายนักจัดการความรู้ท้องถิ่น 15 คนกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ และกลไกบริหารจัดการในพื้นที่ 2 แห่ง ภาคใต้ ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง สถาบันการศึกษา 1 แห่ง

ผลการดำเนินงาน แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

การจัดการความรู้ระดับบุคคล ซึ่งเป็นระดับเล็กสุด เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ระดับกลุ่ม องค์กร และ เครือข่าย เช่น การพัฒนานักจัดการความรู้ท้องถิ่นและการจัดการความรู้กรณี พิพิธภัณฑสถานชุมชนของนักจัดการความรู้ท้องถิ่นปราณีต นาคะเสโน

การจัดการความรู้ระดับองค์กร ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.และเทศบาล) ส่วน

ราชการ (สถาบันการศึกษา และส่วนราชการระดับจังหวัด) และองค์กรภาคประชาสังคม (คนทำงานทางสังคมและองค์กรต้นสังกัด) ได้กล่าวถึงการใช้แนวคิด หลักการ และเครื่องมือของการจัดการความรู้ที่ทำงานขององค์กรต่างๆ บรรลุเป้าหมาย และมีความ “คม ชัด ลึก” มากขึ้น โดยสรุป เช่น การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

การจัดการความรู้ระดับเครือข่าย ซึ่งได้จัดตลาดนัดความรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือและภาคกลางไปแล้วหลายครั้ง

ผลการดำเนินงานดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดชุดความรู้และชุดเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งที่ได้รวบรวมเรียบเรียงเป็นเอกสารเรียบร้อยแล้ว เช่น การปฐมนิเทศเตรียมความพร้อมคนทำงาน การพัฒนาศักยภาพรับรู้และเรียนรู้ การสร้างทีมงานและพลังกลุ่มการพัฒนาภาวะภายในสำหรับคนทำงานชุมชน และที่อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมและเรียบเรียงต่อไป เช่น การพัฒนาคุณอำนวย และคุณบันทึก การประยุกต์ใช้แนวคิด หลักการ เครื่องมือ การจัดการความรู้ แก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ เช่น อบต. โครงการวิจัยสถาบันการศึกษา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้จากการทำงาน (การลงมือปฏิบัติจริง) ที่มีคุณค่าและความหมายในแง่การส่งเสริมการจัดการความรู้ภาคประชาสังคม-ประชาชน

กระบวนการ “การจัดการความรู้” ที่โครงการฯ ประยุกต์ใช้ในกลุ่มเป้าหมายต่างๆ คือ การกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการเห็นร่วมกัน (Knowledge Vision) การแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ เติบโตระหว่างกัน หมุนเกลียวยกระดับความรู้
ในการทำงาน (Knowledge Sharing) และรวบรวมความรู้
ให้ชัดเจนเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ต่อ (Knowledge Assets)
โดยกระบวนการแต่ละอย่างนี้ มีทั้งการใช้ความรู้ สร้างความรู้
และเกิดการเรียนรู้ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักจัดการความรู้ท้องถิ่นคณะทำงานและกลุ่มเป้าหมาย
ต่างๆ ได้สัมผัส ทดลองปฏิบัติจริง และได้เห็นผลจริงของ
การจัดการความรู้ในหลายมิติ เช่น

1. การปรับเปลี่ยนแนวคิด การให้ความสำคัญกับ
“ความรู้ที่อยู่ในตัวคน” ช่วยให้เกิดมุมมองต่อผู้คนในทุกกระดับ
ไม่ว่าจะเป็นชาวบ้าน ราชการ นักวิชาการ ว่าล้วนเป็นคนมี
คุณค่ามีความรู้ มีสิ่งที่เรียนรู้ได้ แม้แต่วิถีชีวิตที่เราเป็นอยู่ หาก
เรามีสายตาที่ละเอียดอ่อนมากขึ้น ก็สามารถจะเกิด “ความรู้”
ได้เช่นกัน มุมมองต่อคนทุกระดับเช่นนี้ ก่อให้เกิดความเป็น
“กัลยาณมิตร” อย่างแท้จริง

2. การเรียนรู้หลักการ เช่น การจัดการความรู้มีหลัก
สำคัญว่า ทำอะไรต้องใช้ความรู้ ทั้งก่อนทำ ขณะทำและหลังทำ

3. การใช้เครื่องมือ-วิธีการที่หลากหลาย เพื่อหยิบ
ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

ผลงานเชิงปริมาณ

หากมองในเชิงปริมาณสามารถกล่าวได้ว่า 1 ปีที่ผ่านมา
ได้สร้างและพัฒนาคุณอำนวยและพัฒนาคุณบ้นทึกที่มีหลากหลาย

หลายระดับ ในแต่ละองค์กรรวม
แล้วไม่น้อยกว่า 100 คน เช่น



1. ทีมงาน สรส. (ส่วน
กลางและทีมประสานงานภาค
กลาง) สามารถเป็นคุณอำนวย
และ/หรือคุณบันทึกได้ทุกคน
รวมแล้วไม่น้อยกว่า 10 คน

2. พื้นที่นำร่องภาคกลาง มีชาวบ้านที่พัฒนาจาก
คุณกิจเป็นคุณอำนวยและคุณบันทึกในงานของตนเอง
หรือในชุมชนไม่น้อยกว่า 20 คน

3. พื้นที่ขยายผลภาคกลาง (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน,
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี) มีการพัฒนาคุณอำนวยและ
คุณบันทึกในองค์กรตัวเองไม่น้อยกว่า 5 คน และทีมงาน
ศูนย์ประสานงานวิจัยท้องถิ่นสมุทรสงครามซึ่งเป็นคุณอำนวย
ออกแบบการเรียนรู้ในเวทีและในชุมชนไม่น้อยกว่า 5 คน

4. พื้นที่ขยายผลภาคเหนือ ศูนย์ประสานงานวิจัย
ท้องถิ่นแม่โจ้ มีคุณอำนวยและคุณบันทึก 15 คน สถาบันวิจัย
หริภุญชัยมีคุณอำนวยและคุณบันทึก รวมทั้งทีมงานพี่เลี้ยง
และทีมนักปฏิบัติในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 15 คน

5. พื้นที่ขยายผลภาคใต้ คณะเกษตรศาสตร์ มหา
วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรม
ราช มีกลุ่มอาจารย์ที่เป็นแกนนำที่พัฒนาเป็นคุณอำนวย
และคุณบันทึกไม่น้อยกว่า 5 คน กลุ่มนักศึกษาและนักวิชาการ
ประจำฟาร์มที่พัฒนาเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฟาร์มไม่น้อยกว่า

5 คน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ มีเจ้าหน้าที่และสมาชิก อบต. ที่เป็นคุณอำนวยทั้งในเวทีและในชุมชนไม่น้อยกว่า 15 คน

6. เครือข่ายต่างๆ เช่น เครือข่ายสุขภาพระดับจังหวัด โครงการวิจัยต่างๆ สหกรณ์ในพื้นที่ต่างๆ ได้รับการเสริมศักยภาพไปเป็นคุณอำนวยและคุณบันทึกในงานของตนเอง ไม่น้อยกว่า 30 คน

ผลงานเชิงคุณภาพ

ในเชิงคุณภาพได้หนุนเสริมพัฒนาคุณอำนวยและคุณบันทึก โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะทั้งฐานคิด ความรู้ และทักษะที่จำเป็น ทั้งในรูปแบบเวทีเรียนรู้และการปฏิบัติจริงในเนื้อหาของตนเองเป็นระบบหนุนเสริมพัฒนาคุณอำนวยและคุณบันทึก เพื่อมุ่งสู่สถาบันจัดการความรู้ชุมชน คือ

1. การวิเคราะห์ชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ด้วยการพูดคุยร่วมโดยเอาพื้นที่เป็นตัวตั้ง ร่วมกันคิด ร่วมกันหาแนวทางและวางระบบหนุนเสริมเติมเต็มกันและกัน

2. การคิดเชิงระบบ และการคิดแบบเชื่อมโยง ทั้งจากกิจกรรม การเล่นหรือการคิดลงไปในเรื่องงานของแต่ละพื้นที่ โดยระบุตัวละครที่เกี่ยวข้อง วางบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างตัวละครต่างๆ

3. การพูด การนำเสนอ ผ่านการสะท้อนความคิด ความรู้สึกตัวเอง และเวทีจริงในเรื่องงานที่ต้องเล่า ต้องนำเสนอทั้งเป็นทางการ (เวทีสาธารณะ) และไม่เป็นทางการ (เวทีพบปะกันประจำเดือน)

4. การฟัง การจับประเด็น จากของจริงในเวที เช่น การจับคู่เล่าเรื่องราวความสำเร็จและภาคภูมิใจ การจับความรู้จากภาพยนตร์และจากงานจริง

5. การบันทึก การเขียน ทั้งจากการเป็นคุณบันทึกในวงคุยในเวทีเรียนรู้ และการบันทึกเล่าสถานการณ์ในพื้นที่ (ทักษะการบันทึก) และการถอดสิ่งที่เรียนรู้จากการทำงานในพื้นที่ (ทักษะการเขียน)

6. การออกแบบการเรียนรู้ โดยวางรูปแบบว่า การจะจัดกิจกรรมหรือทำอะไรก็ตาม ต้องจัดการความรู้ก่อนทำ คือกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการ ขณะทำต้องสังเกต จัดวาง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการ หลังทำจะต้องมีการ AAR เพื่อสรุปบทเรียน สะท้อน ความรู้ และวางแผนต่อไป

7. การจัดกระบวนการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เน้นวิธีการประเมินจากของจริง สถานการณ์จริงและการสะท้อนหลังจบกิจกรรมของผู้เข้าร่วม

8. การถอดบทเรียน การรับผิชอบเป็นผู้นำการถอดบทเรียน (AAR) หลังจบกิจกรรมในพื้นที่ของตัวเอง และการถอดบทเรียนตนเองผ่านบันทึกกิจกรรมแต่ละครั้ง แต่ละเดือน แต่ละไตรมาส

9. การประสานเชื่อมโยงโครงการหน่วยงานต่างๆ ผ่านงานที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ตลาดนัดความรู้ หรือการประสานวิทยากรลงพื้นที่ดำเนินการของตัวเอง

10. การดำเนินการประชุมอย่างมีส่วนร่วม เน้นการสร้างบรรยากาศการพูดคุยให้ทุกคนมีโอกาสพูดคุย ในขณะเดียวกัน ก็ได้เนื้อหาตรงประเด็นตามเป้าหมายภายใต้เวลาที่กำหนด

11. การจัดการองค์กร โดยเฉพาะคุณอำนวยในองค์กรของตัวเอง เช่น นายก อบต.ที่ต้องการทักษะการจัดการองค์กรผ่านการสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ส่วนนักจัดการความรู้ท้องถิ่น เน้นทำความเข้าใจการจัดองค์กรที่ไม่เป็นทางการ กล่าวคือ “สถาบันจัดการความรู้ชุมชน” ซึ่งมีการใช้ สร้าง สะสมความรู้ต่อเนื่อง มีทีมงาน หรือผู้รับผิดชอบ มีผู้เรียน และผู้ถ่ายทอด มิงบประมาณ มีคนในชุมชนเป็นภาคีรับผิดชอบ (กรรมการ) เป็นต้น

12. การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ เน้นการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรภายในและภายนอกชุมชน เพื่อเป็นเพื่อนที่เรียนรู้ไปด้วยกัน เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ผ่านตลาดนัดความรู้ระดับต่างๆ

13. การสืบค้นความรู้จากระบบอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารผ่านทางอีเมล และการแนะนำแหล่งความรู้ที่อยู่ในอินเทอร์เน็ตแทนการนำไปให้แบบสำเร็จรูป

แผนการดำเนินงานในระยะต่อไป

ระดับบุคคล ในส่วนของนักจัดการความรู้ท้องถิ่น หลังจากได้ทบทวนและปรับบทบาทเป็นรายบุคคล รายพื้นที่แล้ว จะได้มุ่งเน้นการเสริมศักยภาพในการคิด การวางแผน และการปฏิบัติการ โดยมีทีมงานส่วนกลางทั้งฝ่ายปฏิบัติการใน

พื้นที่และฝ่ายวิชาการ คอยประกบให้คำแนะนำใกล้ชิดมากขึ้น ส่วนระดับบุคคลในกลุ่มเป้าหมายพื้นที่อื่นๆ จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการเป็นคุณอำนวย คุณบันทึก และคุณกิจ ตามความสนใจและความถนัด ให้มากขึ้น ภายใต้การวิเคราะห์ และวางแผนร่วมกับกลไกบริหารจัดการในพื้นที่

ระดับองค์กร กลุ่มเป้าหมาย

หมายถึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณอำนวยในงานของตนเอง เช่น การฝึกสมาชิก อบต. ให้เป็น “คุณอำนวย” ในการทำประชาคมหมู่บ้าน การพัฒนาครูศูนย์เด็กเล็ก



ให้เป็น “คุณอำนวย” ในห้องเรียนและ “คุณอำนวย” ในชุมชน ที่สร้างการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลไกบริหารจัดการในพื้นที่ จะมุ่งเน้นการทำความเข้าใจแนวคิด หลักการ และเครื่องมือของการจัดการความรู้ ตลอดจนเน้นการถอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับ สรส. ส่วนกลางเป็นระยะๆ เน้นการวิเคราะห์ และวางแผนร่วมกัน ตลอดจนการเชื่อมงานในลักษณะ “พันธมิตร” จัดการความรู้ท้องถิ่น

ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสถาบันการศึกษา มุ่งเน้นการจัดการความรู้ในการเรียนการสอนในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้อย่างเชื่อมโยงบูรณาการ การเรียนรู้แบบมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนา “คุณอำนวย” และ “คุณบันทึก” ในแต่ละแผนกด้วย

ระดับเครือข่าย



จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญ
กับ “การจัดการความรู้
ระดับเครือข่าย” มาก
ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัด
ตลาดนัดความรู้เชิง
ประเด็น (ศูนย์เด็กเล็ก

เกษตร ออมทรัพย์ ฯลฯ) ตลาดนัดความรู้เชิงกลุ่มเป้าหมาย
(อบต. สถาบันการศึกษา ฯลฯ) และมุ่งเน้นการเชื่อมโยงกับ
เครือข่ายจัดการความรู้อื่นๆ เพื่อร่วมดำเนินงานในลักษณะ
“พื้นที่บูรณาการ” เช่น เครือข่ายจัดการความรู้ศูนย์คุณธรรม
เครือข่ายจัดการความรู้โรงเรียนวิถีพุทธ เครือข่ายจัดการ
ความรู้องค์กรการเงินชุมชน

นอกจากนี้ จะดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพื้นที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเชื่อมร้อยการเรียนรู้ข้ามพื้นที่ ข้ามประเด็น ข้ามเครือข่าย ซึ่งจะส่งเสริมการทำงานเชิงบูรณาการมากยิ่งขึ้น ในส่วนของโครงการฯ เอง จะมุ่งเน้น “แผนวิชาการ” กล่าวคือ การสะสมและจัดทำ “ชุดความรู้” และ “แก่นความรู้” ในการส่งเสริมการจัดการความรู้ท้องถิ่น และสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ หนังสือเล่มเล็ก จดหมายข่าว แผ่นพับ บทความ เรื่องเล่า เว็บไซต์ และบล็อก เพื่อเป็นการเก็บเกี่ยวหลังจากลงมือปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน

โครงการฯ คาดหวังว่าจะเกิดสถาบันจัดการความรู้ชุมชนที่มีการใช้ความรู้ สร้างความรู้ และสะสมความรู้ มี

ผู้รับผิดชอบหรือทีมงานที่ชัดเจน มีปฏิทินการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของพื้นที่และประเด็นการเรียนรู้ มีผู้เรียน (นักเรียน) มีทรัพยากร ทั้งสถานที่ เครื่องมือ และงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะจากภายในชุมชนเอง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคนในชุมชน) มีการร่วมมือกันของทุกฝ่ายในลักษณะภาคีหรือกรรมการ



เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.)

386/58-60 ถ.ราชดำเนินนอก 42 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทร. 0-2513-8823, 0-2513-8925-6 , โทรสาร 0-2513-8824



โรงเรียนขาวนา :

มูลนิธิข้าวขวัญ จังหวัดสุพรรณบุรี

การ

ดำเนินงานและผลงานต่างๆ ของมูลนิธิข้าวขวัญ (มขข.) เกิดจากฐานการทำงานที่เข้มแข็งของมูลนิธิข้าวขวัญ ส่วนที่ สคส. เข้าไปหนุนเสริมนอกจากเงินทุนในการดำเนินการ เฉพาะส่วนที่จำเป็นแล้ว ยังได้ส่งเสริมเรื่องการจดบันทึกทั้ง ส่วนของคุณกิจและคุณอำนวย การเชื่อมโยงนักวิชาการ ผู้ทรง คุณวุฒิสาชาต่างๆ รวมทั้งสื่อมวลชน ให้เข้าไปเยี่ยมชมผ่าน กิจกรรม KM ลัญจร หรือ กิจกรรมที่จัดขึ้นเฉพาะกิจ โดย สคส. ให้อิสระ มขข. ในการกำหนดรูปแบบและพื้นที่ที่จะ ให้ดูงาน ไม่เข้าไปก้าวก่ายหรือบังคับ เป็นการทำงานร่วมกัน แบบกัลยาณมิตรภายใต้แนวคิดที่ว่า มขข. มีอะไร สคส. มีอะไร จะทำงานร่วมกันอย่างไร

วิธีการต่างๆ เหล่านี้ทำให้มูลนิธิข้าวขวัญเป็นที่รู้จักของ สังคมมากขึ้น เห็นโอกาสในการทำงานร่วมกับภาครัฐ เช่น สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานจังหวัดมากขึ้น จากเดิม ที่มักจะปฏิเสธมาตลอด เป็นการคว่ำความรู้ตามโมเดลวงจร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คว่า และบันทึก นอกจากนี้ สคส.ยังได้ส่งเสริมเรื่องสร้างความเข้มแข็งของชุมชนนักปฏิบัติ กระบวนการทบทวนหลังปฏิบัติ (After Action Review) เพื่อน ช่วยเพื่อน (Peer Assist) นำเสนอความคืบหน้าในการประชุม

ภาคีจัดการความรู้ในท้องถิ่น-ภาคประชาชน-ประชาสังคม ทุก 2 เดือน ร่วมจัดนิทรรศการในงานต่างๆ ปัจจุบัน มขช. เป็นหนึ่งในวิทยากรด้านการจัดการความรู้ของ สคส.

การดำเนินงานของโรงเรียนชาวนา

มูลนิธิข้าวขวัญ ดำเนินการให้เกิดการจัดการความรู้ผ่านโรงเรียนชาวนา 4 แห่ง ในพื้นที่ 4 อำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี คือ

- 1) โรงเรียนชาวนา ต.บ้านโพธิ์ และ ต.ดอนโพธิ์ทอง อ.เมือง
- 2) โรงเรียนชาวนา ต.วัดดาว อ.บางปลาม้า
- 3) โรงเรียนชาวนา ต.บ้านดอน อ.อู่ทอง
- 4) โรงเรียนชาวนา ต.ไร่รถ อ.ดอนเจดีย์

พื้นที่ปฏิบัติการจริง (Social lab) นั้นอยู่ในท้องนาของนักเรียนชาวนาแต่ละคนและที่สำนักงานมูลนิธิข้าวขวัญ อันเป็นการเน้นการเรียนรู้แบบค้นพบด้วยตนเองและกลุ่ม (Discovery Learn) โรงเรียนชาวนาในหลักคิดของ มขช. มีเอกลักษณ์และจุดยืนชัดเจน (Strategic position) ในเรื่องการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของชาวนาให้ได้ ก่อนมุ่งที่การปฏิบัติการทางเทคนิคด้านเกษตรอินทรีย์ เน้นเรื่องวิถีชีวิตที่เรียบง่ายพอเพียง และการพึ่งพาตนเองอย่างสัมพันธ์กับระบบตลาด ใช้ทุนทางวัฒนธรรมประเพณีที่สัมพันธ์กับวงจรการปลูกข้าวมาหล่อเลี้ยงสร้างแรงบันดาลใจ และการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตที่ผสมผสานกับสรรพสิ่ง รวมถึงการเน้นเรื่องความสัมพันธ์อันอบอุ่นภายในครอบครัวและชุมชน เป็นการพยายามใช้หรือ

สร้างเงื่อนไขด้านแรงบันดาลใจ (Inspiration) มากกว่าเรื่องโครงสร้างแรงจูงใจ (Incentive structure) ทางเศรษฐกิจ และใช้เงื่อนไขข้อตกลงร่วมของกลุ่ม (Social agreement) เป็นตัวกำกับพฤติกรรมนักเรียนโรงเรียนชาวนา

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สรุปได้เป็น 6 ประเด็นใหญ่ ดังนี้

1. องค์ความรู้เรื่องการพัฒนาชาวนา (คุณกิจ) สู่การเป็น “คุณอำนวย”

มขช.สามารถพัฒนาศักยภาพคุณกิจไปสู่การเป็นคุณอำนวย ได้รวมทั้งสิ้น 25 คน (จำแนกเป็น อ.อุ้มทอง 10 คน, อ.หนองแวง 6 คน, อ.เมือง 5 คน และ ต.วัดดาว 4 คน) บางคนสามารถออกแบบการเรียนรู้ บรรยายกระบวนการโรงเรียนชาวนาให้กับผู้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานได้อย่างไรก็ตาม คุณกิจที่พัฒนาเป็นคุณอำนวยเหล่านี้ยังต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านต่างๆ เช่น การจับประเด็น การเชื่อมโยงปัญหาและปรากฏการณ์ และความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นต้น

2. องค์ความรู้เรื่องการพัฒนาผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (คุณอำนวย) ในระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

แม้ “คุณอำนวย” หรือบุคลากรของ มขช. จะมีสมรรถนะดำเนินงานได้ค่อนข้างดีแล้ว แต่ก็ยังต้องการพัฒนาเพิ่มขึ้นในด้านต่างๆ ดังนี้

- พัฒนาทักษะการทำนาจากการปฏิบัติจริง (นอกเหนือจากทฤษฎีและเทคนิค)

- ความรู้และเทคนิคด้านการเกษตร (เพื่อตอบคำถามของชาวนาได้)
- ความรู้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาวัชพืช
- ระบบคิดที่เป็นหมวดหมู่ การเชื่อมประเด็นปัญหา
- การวิเคราะห์สถานการณ์
- การดื่งศักยภาพภายในที่แฝงเร้นออกมา
- ทักษะการเขียนเพื่อถ่ายทอด
- ทักษะด้านภาษาอังกฤษ

3. องค์ความรู้เชิงเทคนิคของการทำนาในระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

ตัวอย่างองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นในโครงการนี้ เช่น

- 1) การขยายเชื้อจุลินทรีย์ การไถหมักพางด้วยจุลินทรีย์ การปรับปรุงบำรุงดิน การตรวจสอบดิน
- 2) การจดบันทึกข้อมูล การจัดทำและตีความบัญชีรับ - จ่าย
- 3) การลดต้นทุนการผลิตด้วยการทำนาล้มตอซัง
- 4) ประเพณีพื้นบ้านที่สัมพันธ์กับการทำนา
- 5) การเสริมพลังเครือข่ายชุมชนชาวนา โดยกระบวนการเพื่อนเยี่ยมเพื่อน
- 6) การจัดการความแตกต่างกรณีเพื่อนบ้านส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการทำนาในวิธีของนักเรียนชาวนา
- 7) การฆ่าหญ้าโดยไม่ใช้สารเคมี เช่น การไถกลบเพื่อเตรียมดิน การใช้ต้นกล้าที่สูง-โตมาดำนาและปล่อยน้ำเข้านาให้ท่วมหญ้า และการทำน้ำหมักเพื่อฆ่าหญ้า

- 8) การปลูกข้าวโดยใช้การดำกล้าเพียงหนึ่งต้น
- 9) การพัฒนาตัวชี้วัดความสมบูรณ์ของพื้นที่ฉบับ
ชาวนา เช่น การที่มีแผนแดงปกคลุมดิน การมี
แมลงหรือนกมาวางไข่ในนา

4. การพัฒนาเอกสารองค์ความรู้ในโครงการโรงเรียน ชาวนา

โครงการนำร่องโรงเรียนชาวนาของ มชข. พัฒนาเอกสารองค์ความรู้ในโครงการขึ้นแล้วบางระดับ เช่น เอกสารที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ ในบางครั้ง สคส. หรือนักวิชาการอิสระได้ช่วยสนับสนุนเรื่องนี้ในบางโอกาส เช่น การจัดพิมพ์เอกสาร “นวัตกรรมการจัดการความรู้โรงเรียนชาวนา กระบวนการพัฒนานักเรียนชาวนาให้วัฒนา”

อนึ่ง สื่อมวลชนหลายแขนงก็ได้เผยแพร่เรื่อง มชข. และโรงเรียนชาวนาในเชิงขบวนการเคลื่อนไหว (Social movement) อยู่หลายครั้ง แต่ยังไม่ลงลึกในเรื่องกระบวนการเท่าที่ควร

การพัฒนาเอกสารองค์ความรู้เผยแพร่กันสมควรจัดให้มีเพิ่มขึ้น มิฉะนั้น องค์ความรู้ที่ดีๆ จะอยู่เฉพาะกับที่ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น

5. การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย

สคส. ได้มีส่วนนำผู้มีบทบาทขับเคลื่อนเชิงนโยบายในสังคมไทย ทั้งภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน จำนวนมากมารับรู้เรื่องโรงเรียนชาวนาของ มชข.

ทั้งในระดับพื้นที่ จ.สุพรรณบุรี และในเวทีเรียนรู้อื่นๆ มขช. เองก็มีผู้ติดต่อมาศึกษา ดูงาน และฝึกอบรม ในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก

เหตุการณ์สำคัญมากที่สุดในรอบปี พ.ศ. 2548 คือ การได้กราบทูลนำเสนอรายงานกิจกรรมโรงเรียนชาวนาต่อสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ณ การประชุมของสถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างวันที่ 15 - 17 สิงหาคม 2548 ในโอกาสอันเป็นมงคลดังกล่าว สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงคัดพันธุ์ข้าวพระราชทานให้กับ มขช. 10 เมล็ด เมื่อนำมาปลูกพบว่า งอกเพียง 1 เมล็ด ซึ่งนำมาขยายพันธุ์ข้าวได้ 4,000 เมล็ด แต่ถูกหนูทำลายไปเหลือ 2,900 เมล็ด ในจำนวนดังกล่าวนี้ มขช. ได้นำมาแจกจ่ายให้นักเรียนชาวนานำไปเพาะปลูกต่อคนละ 9 เมล็ด คาดว่าจะสามารถขยายพันธุ์ข้าวพระราชทานต่อไปจากนี้ได้อีกมาก

สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่นั้น มขช. ได้รับความร่วมมือจากผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรีให้เสนอโครงการขยายผลโรงเรียนชาวนา ขณะเดียวกันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง เช่น อบต. ในพื้นที่ จ.สุพรรณบุรี ให้ความสนใจสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนชาวนาด้วย

6. การจัดอบรมเรื่องกระบวนการจัดการความรู้

มขช. และโรงเรียนชาวนานำร่องทั้ง 4 แห่ง ได้ให้บริการศึกษาดูงานและจัดฝึกอบรมให้หน่วยงานจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น

1) จัดอบรมเรื่องการจัดการความรู้ให้กับพนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำนวน 6 รุ่นๆ ละ 30 - 40 คน โดยศึกษาสถานการณ์จริงของโรงเรียนชาวนา มขช. เพื่อนำแนวคิด - แนวปฏิบัติไปปรับปรุงงานด้านการจัดการความรู้ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย ต่อไป

2) จัดอบรมการจัดการความรู้ของโรงเรียนชาวนาให้กับ บริษัท เป่าจินจง

3) จัดอบรมเรื่องกระบวนการจัดการความรู้สู่เกษตรกรในการทำระบบเกษตรกรรมยั่งยืน ให้แก่องค์กรพันธมิตรของ มขช. (เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก ชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน) มีกลุ่มเป้าหมายจากทุกภูมิภาค โดยใช้พื้นที่โรงเรียนชาวนาแต่ละพื้นที่เป็นแหล่งเรียนรู้



แผนงานสำหรับอนาคต

การรักษาสิ่งดีๆ ให้คงอยู่ยกระดับคุณภาพหรือขยายผล คือ การรักษาระดับความต้องการที่จะเรียนรู้ ความกระหายใคร่รู้ และการใฝ่รู้ของนักเรียนชาวนา ตลอดจนสมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของ “คุณอำนวย” และ “คุณกิจ” กลุ่มก้าวหน้าที่มีศักยภาพจะพัฒนาเป็นคุณอำนวยได้

รวมทั้งการพัฒนาให้มีการเรียนรู้อย่างบูรณาการกับเรื่องอื่นๆ
นำไปสู่การมีพฤติกรรม ในวิถีชีวิตแบบพอเพียงโดยสมัครใจ
มีการดำเนินงานแบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกจังหวัด
สุพรรณบุรี

การจัดทำ “แผนที่ความรู้ในตัวของนักเรียนชานา”
อาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาเครือข่าย เพราะแผนที่
ดังกล่าวจะแสดงให้เห็นว่านักเรียนชานาแต่ละคนมีความรู้
ทักษะ สมรรถนะ ด้านใดบ้าง อันจะเป็นแนวทางจัดการความรู้
เผยแพร่ใช้ประโยชน์ความรู้ที่ยกระดับขึ้น และหากมีการ
พัฒนานักเรียนชานากลุ่มนี้ต่อไปในอนาคต แผนที่ความรู้
ดังกล่าวนี้ ก็จะเป็นข้อมูลที่ดีต่อการออกแบบและจัดกระบวนการ
การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้

**การสร้างความรู้ในเชิงรูปธรรมเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็น
ระยะๆ** ก็น่าจะเป็นการยกระดับการจัดการความรู้และพลังใจ
ที่ดีต่อชุมชนเรียนรู้ของกลุ่มชานาได้ เช่น การประมวลข้อมูล
สุขภาพชานาที่เกิดจากการ ลด ละ เลิก ใช้สารเคมีการเกษตร
ในโครงการนี้เป็นระยะๆ การรวบรวมข้อมูลการประหยัดใน
ปัจจัยการผลิต ข้อมูลเงินออมและหนี้สินที่ลดลงไปในลักษณะ
ข้อมูลที่เป็นรายครัวเรือนและกลุ่มชานาที่เป็นอนุกรมเวลา
ที่สร้างการเรียนรู้และยกระดับเป้าหมายการเรียนรู้เป็นระยะๆ
เป็นต้น

ปัจจุบัน รัฐบาลมีนโยบายว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2552
จะใช้งบประมาณราว 120,000 ล้านบาท เพื่อสนับสนุนการ
ลดการใช้สารเคมีเกษตรลงร้อยละ 50 โดยดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ 85 ล้านไร่ คาดหมายว่าเกษตรกร 4.25 ล้านคน

จะเข้าร่วมโครงการนี้ และมีเป้าหมายให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 โครงการนี้จัดทำโครงการนำร่องใน 24 จังหวัด โดยจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดนำร่องจังหวัดหนึ่งด้วย องค์ความรู้จากโครงการโรงเรียนชาวนาของ มข. ที่ผ่านมาและกำลังดำเนินอยู่ในขณะนี้ น่าจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการดำเนินโครงการนี้ให้บรรลุผลสำเร็จได้

อย่างไรก็ตาม สัมฤทธิ์ผลโครงการโรงเรียนชาวนานำร่องของ มข. ตามการสนับสนุนของ สคส. ดังเสนอมานี้โดยสังเขปข้างต้นนั้น ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในชุมชนชาวนานั้น สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นได้จริง ท่ามกลางข้อจำกัดในสังคมที่มีมากมายหลายประการ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริงภายใต้บริบทปกติ มิใช่เกิดขึ้นได้จริงในฐานะของช้อยกเว้น



✓ **เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่**

มูลนิธิข้าวขวัญ

13/1 หมู่ 3 ถ.เทศบาลท่าเสด็จ 1 ซอย 6 ต.สระแก้ว อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72230

โทรศัพท์/โทรสาร 035-597-193 Email : rian_kwan@yahoo.com



กรมส่งเสริมการเกษตร

“จัดการความรู้ สู่การพัฒนา
องค์กรก้าวหน้า ชาติ-ประชาก้าวหน้า”

กรม

ส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนา ฝึกอบรม และให้บริการทางการเกษตรแก่เกษตรกร พร้อมทั้งประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตและจัดการผลผลิตแก่เกษตรกร โดยมุ่งหวังให้พี่น้องเกษตรกรไทยสามารถพึ่งพาตนเอง ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและประกอบอาชีพการเกษตรได้อย่างยั่งยืน

จุดเริ่มต้นการทำ “การจัดการความรู้” (KM) ในกรม
ส่งเสริมการเกษตร ตอบอย่างธรรมดาตรงๆ ก็คือ เป็นเพราะภาคบังคับจากรัฐบาล จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แต่สำหรับคณะทำงาน KM ของกรม คำตอบที่ลึกไปกว่านี้ มากกว่าแค่ทำตามคำสั่ง นั่นคือการที่บุคลากรในกรมมีความรู้มีประสบการณ์ที่ฝังลึกในตัวเจ้าหน้าที่มากมาย มีชุดความรู้อยู่ในตัวอย่างมหาศาลที่ได้ลงไปทำในพื้นที่ ความรู้เหล่านั้นคงอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่นั้นๆ และไม่มีการแลกเปลี่ยนเลย แทบจะสูญหายไปกับตัวบุคคลนั้นซึ่งไม่มีประโยชน์ต่องานส่งเสริมการเกษตรหรือต่อเกษตรกรแต่อย่างใด ทำให้เกิดความเสียหายประสบการณ์ดีๆ ที่ได้สั่งสม

มานาน KM จึงเป็นเครื่องมือ เป็นคำตอบ ให้กับงานของกรม
ในวันนี้

ในการดำเนินงานผลักดัน KM ของกรมส่งเสริม
การเกษตรนั้น คณะทำงานได้มีการวางแผนการทำงาน KM อย่าง
เป็นขั้นเป็นตอน ตั้งแต่การเตรียมการ, การดำเนินงานและการ
ติดตามประเมินผล โดยในปี พ.ศ. 2548 กรมได้ผลักดัน KM
เข้าสู่จังหวัดนาร่อง 9 จังหวัด คือ กำแพงเพชร, น่าน, อ่างทอง,
อุบลราชธานี, สตูล, นครพนม, นครศรีธรรมราช, นครนายก
และสมุทรสงคราม ที่ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนในทุกภาคของ
ประเทศไทย และจากความสำเร็จในการทำ KM ในปี พ.ศ.
2548

ดังนั้น ปี พ.ศ. 2549 คณะทำงาน KM กรมส่งเสริม
การเกษตร สามารถผลักดันการใช้ KM เข้าไปสู่นโยบายสำคัญ
คือ “การผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน” ของกรม
ได้สำเร็จ กรมจึงขยายการทำ KM เพิ่มขึ้นอีก 9 จังหวัด
ในปีที่สอง โดยใช้ยุทธวิธีอันชาญฉลาด คือให้จังหวัดนาร่อง
เดิมเลือกจังหวัดใหม่ตามความสมัครใจ (KM Buddy) และเป็น
พี่เลี้ยงให้กับจังหวัดน้องใหม่ที่ขยายออกไปด้วย รวมเป็น 18
จังหวัด (จังหวัดน้องใหม่ 9 จังหวัด คือ พิษณุโลก, แพร่,
พระนครศรีอยุธยา, ศรีสะเกษ, พัทลุง, ตรัง, มุกดาหาร,
ปราจีนบุรี และนครปฐม) ใช้ “ห้วปลา” หรือเป้าหมายร่วม คือ
“การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน”

และงาน “สัมมนาเชิงปฏิบัติการตลาดนัดความรู้การ
จัดการความรู้ในการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้
มาตรฐาน” ในวันที่ 12-13 กันยายน 2549 ที่ผ่านมา ก็นับ

เป็นอีกครั้งหนึ่งที่กรมได้จัดให้แต่ละจังหวัดนำร่องมานำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตัวอย่างความสำเร็จเด่นๆ ที่นำ KM ไปใช้ในแต่ละจังหวัด ซึ่งได้แก่ การจัดการศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสาน (นครนายก), การปรับปรุงคุณภาพส้มโอ (ปราจีนบุรี), การผลิตข้าวหอมมะลิ (อุบลราชธานี), การผลิตมะม่วงปลอดสารส่งออก (อ่างทอง, พิษณุโลก), การป้องกันและกำจัดหนอนชอนเปลือกกลองกองโดยวิธีผสมผสาน (ตรัง), ชี้แดดนาเกลือ (สมุทรสงคราม), ข้าวปลอดภัย (แพร่), ส้มปลอดสาร (น่าน, Mukdahan), การผลิตกลองกอง (สตูล), โรงเรียนเกษตรกร (นครศรีธรรมราช), การปลูกแตงโม (นครพนม), เทคโนโลยีผลิตหอมแดงปลอดสารพิษ (ศรีสะเกษ), สูตรน้ำหมักชีวภาพและน้ำส้มควันไม้ (อยุธยา), การปลูกหน่อไม้ฝรั่ง (นครปฐม), กระบวนการวิจัยแบบ PAR (กำแพงเพชร) และข้าวสังข์หยด (พัทลุง) เป็นต้น

การเดินทางของ KM ส่วนกลาง นั้น หลังจากคณะทำงาน KM ของกรม ได้ผลักดันนำร่อง KM ในส่วนจังหวัดตามภูมิภาคก่อน และเกิดเป็นความสำเร็จมากขึ้นๆ จนกลายเป็นจุดกระตุ้นให้บุคลากรในส่วนกองและสำนักต่างๆ ภายในส่วนกลาง หันมาให้ความสนใจ และเกิดความต้องการที่จะทำ KM ด้วย จึงเป็นเหมือนแรงช่วยส่งอย่างดีที่คณะทำงาน KM ซึ่งก็เป็นตัวแทนมาจากกองและสำนักในส่วนกลางเล็งเห็น และสามารถส่งเสริมผลักดันให้ KM ในส่วนกลางของกรมเริ่มเดินทางได้ง่ายขึ้น แต่ละกอง แต่ละสำนัก มีการวางแผนดำเนินการเอาหลักการ KM ไปใช้ภายใต้พันธกิจหลักของ กอง/สำนัก ที่จะจัดการความรู้เรื่องอะไร ซึ่งแต่ละหน่วยก็ได้ดำเนินการเรื่องจัดการความรู้ไปบ้างแล้ว

นอกเหนือจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสังกัด กรมและร่วมกันกับเกษตรกร คณะทำงาน KM และเจ้าหน้าที่ บางส่วนของกรมได้ผลักดันออกไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้าม หน่วยงานกับองค์กรภายนอก และ สคส. อย่างต่อเนื่อง ทั้ง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมเยียน ปรีक्षा, เวทีประชุมภาคีการจัดการความรู้ ภาคราชการ, มหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ, การเขียน Blog และงาน ประชุมเสวนาตลาดนัดความรู้ขององค์กรต่างๆ อีกทั้ง บุคลากรของกรมหลายคนที่ทำ KM และได้พัฒนาตนเองขึ้น มาเป็นวิทยากร และพื้นที่ดูงานเกษตร KM เผยแพร่เครื่องมือ KM ต่อไปยังจังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ นอกกรม นอก กระทรวงอีก เช่น ศาลาภาชีอากาศกลาง, กรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, จังหวัดสิงห์บุรี, กรมทางหลวง, หลักสูตรปริญญาโทจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และโครงการปริญญาโทส่งเสริมการ เกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น เป็นการสร้างตัวตน และขยายผล KM ออกไปอีกในสังคม

ผลต่อสุขภาพ และสุขภาวะ (Health Impact / Well-being Impact) ที่เกิดจากการใช้ KM ของกรมส่งเสริมการ เกษตร จะเห็นได้ว่าประเด็น หรือเรื่องต่างๆ ที่กรมนำไปทำ ซึ่งอยู่ในเป้าหลักคือ การผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและ ได้มาตรฐานนั้นเกี่ยวกับทั้งสุขภาพของผู้บริโภคสินค้า (สุขภาพ ดี เพราะกินผลิตผลปลอดภัย คุณภาพดี) และเกษตรกร (ลด การใช้สารเคมี, สารพิษ) นอกจากนี้แล้ว กระบวนการ KM ที่นำไปใช้ในระดับเกษตรกร ก็ทำให้เกษตรกรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน ได้ทำกิจกรรม มีเพื่อน และภูมิใจในตัวเอง เกิด

มิติสุขภาพทางสังคม (Well-being Impact) ส่วนในระดับบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ทำ KM ได้สร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเพื่อน นับถือกันและกัน คุณเอื้อไว้วางใจ Empower ให้ทีมบุคลากรมากขึ้น เกิดเป็นความสุขในการทำงาน

กล่าวได้ว่า การทำ KM ของกรมส่งเสริมการเกษตรนั้น นับว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างมีพลังขึ้นใน 2 มิติ คือ



1. มิติของบุคลากรกรม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสำเร็จ และเทคนิคการทำงานระหว่างกัน สร้างความนับถือคุณค่าความรู้ในตัวตนที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานร่วมกันต่อยอดสร้างความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทไทย และเป็นการพัฒนาตัวเองทั้งทางด้านความรู้และจิตใจ

2. มิติของเกษตรกร ซึ่งเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของงานกรมส่งเสริมการเกษตร การเปลี่ยนวัฒนธรรมความเชื่อที่ว่าเกษตรกรคือ ผู้ไม่มีความรู้ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้สอน ผู้ที่ต้องให้ความรู้อย่างเดียว เปลี่ยนเป็น เชื่อว่าเกษตรกรเป็นผู้มีทุนความรู้ (จากการปฏิบัติ) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจึงเล่นบทบาทเป็น “คุณอำนวย” การจัดการความรู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้กลุ่มเกษตรกร ทำให้เกษตรกรได้ร่วมกันพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับ

บริบทไว้ใช้งาน พัฒนาตัวเองให้สามารถพึ่งตนเองและประกอบอาชีพเกษตรได้อย่างยั่งยืน

จุดเด่นของระบบการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการเกษตร ถ้าจะมองในมุมมองของ สคส. คือ

1. การที่ผู้บริหารระดับสูงของกรม ใช้วิธีในการเลือกทีมแกนนำ หรือคณะทำงาน KM ที่ถูกต้อง คือ เป็นทีมที่มาจากหลากหลายหน่วยย่อยในกรม
2. ผู้บริหารของกรมเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนให้กิจกรรม KM เข้าไปเป็นเครื่องมือของการพัฒนางานอย่างแท้จริง
3. คณะทำงาน KM มีการคิดยุทธศาสตร์ KM ร่วมกับระดับปฏิบัติ ทำให้ KM เนียนอยู่ในเนื้องานจริงๆ
4. คณะทำงาน KM ของกรมส่วนใหญ่เขียนบล็อกเล่าเรื่องราว การเคลื่อนไหวระบบ KM ในมิติต่างๆ ออกสู่ภายนอกผ่านระบบ GotoKnow.org และมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ KM เนียนอยู่ในเนื้องาน หลายคนเขียนบันทึกในบล็อก ออกสื่อและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนภายนอกเช่นกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่อยู่เหนือกรอบระบบชั้นของภาคราชการ



✓ **เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่**

กรมส่งเสริมการเกษตร

ถ.พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทร 0-2940-6038 โทรสาร 0-2579-9524

เว็บไซต์ <http://km.doe.go.th>

เว็บล็อก <http://gotoknow.org/planet/doaekm>



กรมอนามัย

กรม

อนามัย ถือเป็นหนึ่งในองค์กรตัวอย่างที่ทำ KM ได้ดีที่สุดกรมหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมอนามัยมีการตื่นตัวเรื่องการทำ KM ตั้งแต่ปลายปี 2547 มีการตั้งคณะทำงานขึ้น เพื่อศึกษาและดำเนินการ มีการจัด Workshop เริ่มต้นให้กับตัวแทนศูนย์เขตต่างๆ ในต้นปี 2548 และได้ผลักดันการใช้ KM เรื่อยมา

ด้วยวิสัยทัศน์ของกรมอนามัย ที่จะเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ และมีการกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการสร้างเสริม สุขภาพ และการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพโดยถ้วนหน้า กรมจึงส่งเสริมผลักดัน KM เข้าไปใช้ในกระบวนการทำงานประจำในหลายๆ เรื่อง ของ ฝ่าย สำนัก กอง และศูนย์เขตทั้ง 12 ศูนย์ของกรม เพื่อหวังให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพ



ของ งาน คน และองค์กร ดังคำกล่าวของท่านรองอธิบดีประเสริฐ หลวยเจริญ (CKO กรมอนามัย) ว่า “เพราะ KM เป็นเรื่องของ การพัฒนา การพัฒนาคงไม่ใช่เรื่องของ การพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่การพัฒนาหน่วยงานนั้น ต้องพัฒนาตั้งแต่ตัวที่เล็กที่สุด” (อ้างอิงจากงานตลาดนัดกรมอนามัย เมื่อวันที่ 19-20 กรกฎาคม 2549 ณ โรงแรม เฟลิกซ์ จ.กาญจนบุรี)

และด้วยการจัดการความรู้ของกรม ได้รับการสนับสนุนและเห็นความสำคัญจากผู้บริหารระดับสูงอย่างเต็มที่ และให้อิสระแต่ละหน่วยย่อยได้ปรับประยุกต์ใช้ KM เพื่อให้เหมาะกับงานและกลุ่มเอง ไม่ยึดเอากรอบมาครอบ ทำให้ KM ขยายตัวภายในกรมอนามัยได้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และอีกกลยุทธ์หนึ่งคือ ใช้การรับสมัครหน่วยงานต้นแบบที่มีใจจริงอยากทำ KM (โดยไม่เสนอแบบประมาณให้) ซึ่งแม้ในตอนเริ่มต้นนั้นคณะทำงาน KM จะยังไม่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในการทำ แต่คณะทำงานก็ได้ให้ความมั่นใจว่าจะอยู่เคียงข้างและพร้อมล้มลุกคลุกคลานเรียนรู้ไปด้วยกัน ไม่มีใครเก่งกว่าใคร ซึ่งถือว่าเป็นการวัดใจและแสดงความจริงใจต่อกันและกัน เป็นอีกอย่างหนึ่งที่ให้พลังทางใจแก่กันกับการขับเคลื่อน KM

นอกจากนี้ กรมอนามัยยังมีการพัฒนาสร้าง **ศูนย์ความรู้ กรมอนามัย (K-Center)** และ **“ลานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรมอนามัย”** (<http://kcenter.anamai.moph.go.th>) ขึ้นมา

เป็นแหล่งรวบรวมแลกเปลี่ยน และสืบค้นความรู้ของระบบ KM กรมอนามัย โดยเป็นทั้ง ส่วนสนับสนุนและแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างชุมชนแนว ปฏิบัติ (Community of Practice) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ



และการจัดการความรู้ ทั้งภายในและภายนอกกรม รวมทั้งยังเชื่อมต่อกับศูนย์ความรู้ของ กองฯ สำนักฯ และศูนย์อนามัยฯ อีกด้วย

การทำ KM ของกรมอนามัย ได้นำไปใช้ในเนื้อหา งานหลักของกรมมากมาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในงานต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของงานที่ดียิ่งขึ้น เช่น งานโครงการ ผู้นำนักเรียนฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ, การดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุในเขตภาคเหนือ (สำนักส่งเสริมสุขภาพ), งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านอนามัยการเจริญพันธุ์ (กองอนามัยเจริญพันธุ์), เรื่องการจัดการสนับสนุนให้ร้านอาหารมีเมนูสุขภาพ และเรื่องการจัดการควบคุมคุณภาพเกลือเสริมไอโอดีนของ โรงงานเกลือ (กองโภชนาการ), มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแฟ้มภูมิปัญญา (ของกองแผนงาน), เรื่องการส่งเสริมสุขภาพกลุ่มเสี่ยง, เรื่องรูปแบบพฤติกรรมของการส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาคุณภาพ และ KM ในงานวิจัยกับเครือข่าย (ของศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ), การส่งเสริมสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ (ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น) และงานของสำนัก/กอง และศูนย์อื่นๆ อีก และเหนือไปจากเรื่องงานที่ได้แล้ว การทำ KM ของกรม ยังทำให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ระหว่างกันของหน่วยย่อย สร้างความชื่นชมยินดีซึ่งกันและกัน สร้างมิตรภาพระหว่างคนทำงาน เกิดการทำงานที่ก่อสุขภาวะให้กับคนทำงาน (Well-being Impact)

นอกจากนั้น ด้วยประสบการณ์การทำ KM ของกรมอนามัย มาได้ระยะหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของกรมจึงสามารถไปเป็นวิทยากร KM เผยแพร่กิจกรรม KM ไปยังหน่วยงานด้านบริการและสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนโดยตรง (เช่น กรมการแพทย์) ซึ่งก็จะมีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของหน่วยงานนั้น (แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับฝีมือการประยุกต์ใช้ KM ของหน่วยงานนั้น) และแม้การได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร KM แก่หน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ได้ทำงานด้านสุขภาพโดยตรง ก็จะมีผลต่อสุขภาวะของสังคมโดยอ้อมเมื่อหน่วยงานนั้นใช้ KM ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรของหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขขึ้น โดยสภาพเช่นนี้เกิดขึ้นจากผลงานของทุกหน่วยงานที่ทำ KM ได้ผลดี

จุดเด่นระบบการจัดการความรู้ ของกรมอนามัย

ในมุมมองของ สคส. ที่ได้เห็นตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการผลักดัน ได้เข้าไปเป็นเพื่อนที่ปรึกษา และวิทยากรจัด Workshop การจัดการความรู้ให้ในช่วงต้น และยังได้เป็นเพื่อนภาคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเรื่อยมาในเวทีและกิจกรรมต่างๆ โดย สคส. มีข้อคิดเห็นดังนี้

1. กรมอนามัยมีทีมงาน KM ออกไปเยี่ยมชื่นชมให้กำลังใจผู้ร่วมกิจกรรม KM ของหน่วยงานในสังกัดทั่วประเทศ และเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ของกรม การมีทีมออกเยี่ยมชื่นชม ไม่ใช่รูปแบบของการออกตรวจหรือประเมิน ซึ่งสิ่งนี้

สำคัญมาก ประสบการณ์การแสดงผลทำที่เชิงบวกของทีมเยี่ยม ชื่นชมนี้ถือเป็นเทคนิคสำคัญสู่ความสำเร็จ น่าจะเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยราชการอื่นที่ต้องการทำ KM อย่างมีพลังจริงๆ

2. กรมอนามัยมีบุคลากรหลายคนที่ทำหน้าที่“คุณลิขิต” บันทึกเรื่องราวความเคลื่อนไหวของ KM กรมอนามัยออกสู่ระบบ บล็อก GotoKnow.org ทำให้วงการ KM ประเทศไทย ได้รับรู้และเรียนรู้เคล็ดในการเคลื่อนระบบ KM ของกรม บล็อกที่เด่นที่สุดของกรมอนามัย บันทึกความรู้ฝังลึกโดย ทพญ. นนทลี วีรัชย์ คือ GotoKnow.org/kmanamai-nonta

3. การจัดการเชิงระบบเกี่ยวกับ Knowledge Assets (KA) โดยทำเป็น K - Center เป็นรูปแบบที่น่าชื่นชม และ น่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยราชการอื่นๆ ในการจัดทำระบบ IT ที่เสริมการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นเนื้อเดียวกัน ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรก็มีจุดเด่นนี้เช่นเดียวกัน

4. มีข้อสังเกตว่า หน่วยราชการที่ทำ KM ได้ผลดี จะมีทักษะในการจัดระบบและกิจกรรม KM แบบที่ใช้พลังผสมของความเป็นทางการและความไม่เป็นทางการ ใช้ส่วนแข็งของแต่ละด้านมาเสริมกัน จึงทำให้มองเห็นว่า ถ้าไม่มีพื้นที่ให้ความไม่เป็นทางการเข้ามาเสริมการทำ KM หน่วยราชการ จะประสบความสำเร็จระดับเด่นได้ยาก 

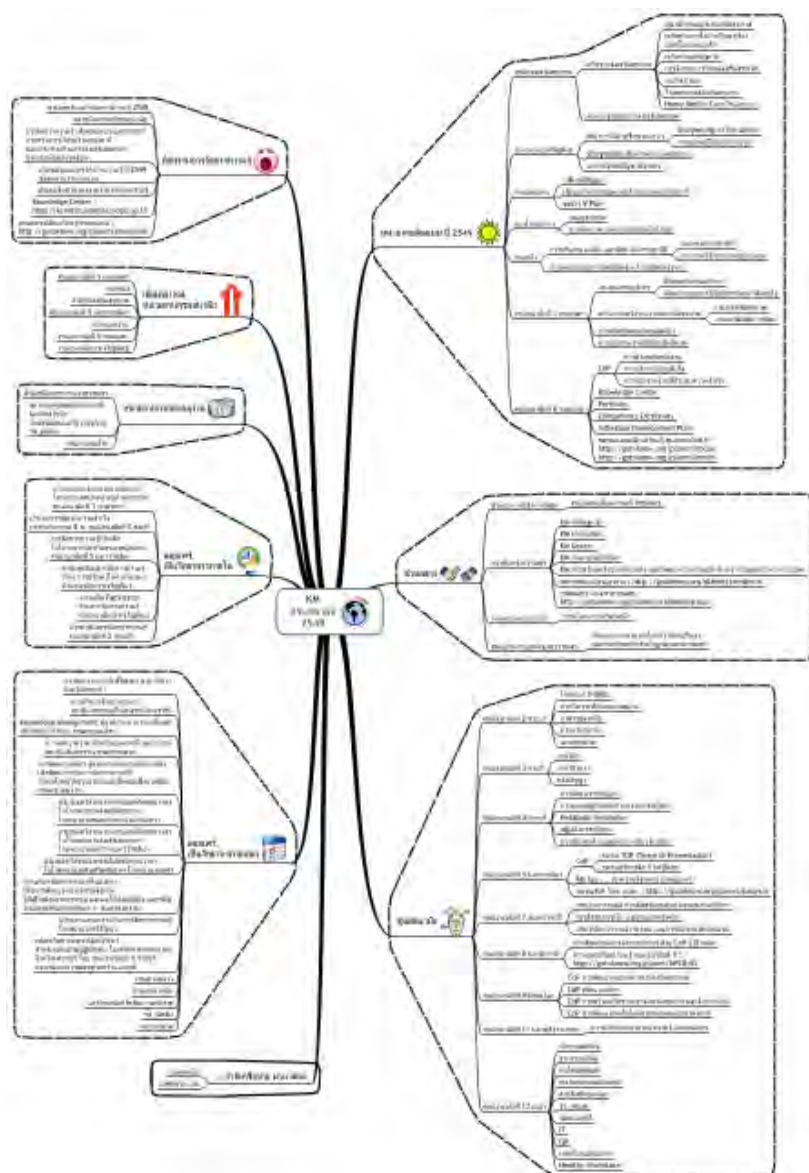
เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

กรมอนามัย

เลขที่ 88/22 ม.4 ต.ตลาดขวัญ ถ.ติวานนท์ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
โทร 0-2590-4146

เว็บไซต์ <http://kcenter.anamai.moph.go.th>

เว็บล็อก <http://gotoknow.org/planet/kmanamai>





กรมสุขภาพจิต

ความ เป็นมาของระบบการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต นั้น เริ่มต้นเหมือนกับหน่วยงานราชการทั่วไปคือ จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในปี 2548 กรมสุขภาพจิต ได้แต่งตั้ง **นายแพทย์วัชรพงษ์จันทร์ รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต** เป็นผู้บริหารด้านการจัดการองค์ความรู้ในกรมสุขภาพจิต หรือ Chief Knowledge Officer (CKO) เพื่อสนับสนุน ผลักดัน ให้มีการจัดการความรู้ของกรม และมีการตั้งคณะทำงาน KM กรมขึ้นมา

โดยเส้นทางเดินเริ่มแรกของ KM กรมสุขภาพจิต ก็ดูไม่ต่างอะไรกับองค์กรราชการอื่น คือ ไม่รู้จัก KM จึงต้องไปเสาะแสวงหาความรู้เรื่อง KM เสาะหาวิทยากร หรือผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และหนึ่งในนั้นก็คือ ศดส. ซึ่งหลังจากที่คณะทำงาน KM ของกรม ได้ตระหนักว่าแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรนั้นมีหลากหลายแนวคิดด้วยกัน การจะเลือกหรือปรับประยุกต์มาใช้จึงต้องดูบริบท

ของตัวเองเป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อคณะทำงาน และ CKO ได้พิจารณาด้วยกันแล้ว ก็เห็นว่าแนวคิดหนึ่งของ สคส. คือ “โมเดลปลาหู” สามารถที่จะสอดคล้องได้กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งถือว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้

ดังนั้นในปี 2548 คณะทำงาน KM จึงได้จัด Workshop ขึ้นร่วมกับ สคส. เพื่อหา “หัวใจปลา” หรือ วิสัยทัศน์ KM เพื่อเป็นเข็มมุ่งในการจัดการความรู้ โดยดูจากวิสัยทัศน์พันธกิจของกรม ซึ่งได้ออกมา คือ “เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสุภาพจิตในการดำเนินงานให้ประชาชนมีสุขภาพจิตดี” และได้กำหนดเป็นนโยบาย KM ในช่วงปีแรกที่ต้องการเห็นภาพของการจัดการความรู้ 2 เรื่องสำคัญ คือ “สุขภาพจิตชุมชน” และ “สุขภาพจิตภัยพิบัติ” เพราะเป็นงานหลักส่วนหนึ่งขององค์กร

หลังจากการจัด Workshop สร้าง “คุณอำนวยแกนนำ” จัดการความรู้แล้ว กรมสุขภาพจิตได้เริ่มขยายและผลักดันการทำ KM ในหน่วยงานย่อยต่างๆ ที่สังกัดกรมสนับสนุนความเข้มแข็งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหน่วยงาน มีการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการเป็น “คุณอำนวย” และการสกัดความรู้ มีการจัด KM สัจจรไปตามศูนย์ภูมิภาคต่างๆ และในปีปลายปี 2549 มีการจัดตลาดนัดความรู้สู่สุขภาพจิตดี (22 สิงหาคม 2549)



ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของชาวกรมสุขภาพจิตที่มาจากศูนย์/รพ. ต่างๆ มานำเสนอผลงานที่เอา KM ไปใช้ และจัดวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นงานสำคัญ เช่น งานบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย, การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม, การดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน ฯลฯ

ยกตัวอย่างประเด็นเรื่องย่อยต่างๆ ที่นำ KM ไปปรับใช้ มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต เช่น เรื่องความอยู่ตัวภายใต้ภาวะวิกฤต (3 จังหวัดชายแดนภาคใต้), การจัดการความรู้ในการเลี้ยงดูลูก, การป้องกันการฆ่าตัวตาย, การดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน, การช่วยเหลือทางจิตใจแก่ผู้ประสบภัยพิบัติ, คู่มือหรือเทคโนโลยีที่ใช้กับสุขภาพจิตชุมชนต่างๆ, งาน Call Center (โทร. 1323) ให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพจิตแก่ประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ยังมีการนำ KM ไปใช้ในการพัฒนาทักษะของบุคลากรในกรม เช่น การพัฒนาการเป็นวิทยากรถ่ายทอด เป็นต้น ซึ่งปี 2549 กรมสุขภาพจิตสามารถรวบรวมคลังความรู้ที่ได้จากการทำ KM ได้มากมาย (รวบรวมขุมความรู้ Explicit Knowledge สุขภาพจิตชุมชนได้ถึง 297 รายการ, สุขภาพจิตภัยพิบัติ ได้ถึง 55 รายการ และขุมความรู้ที่เป็น Explicit Knowledge ที่ถอดมาจาก Tacit Knowledge เรื่องสุขภาพจิตชุมชน และสุขภาพจิตภัยพิบัติได้อีกจำนวนมาก)

ผลต่อสุขภาพ และสุขภาวะ (Health Impact/Well-being Impact) ที่เกิดจากการใช้ KM ของกรมสุขภาพจิตนั้น เห็นได้โดยตรงเพราะการนำ KM เข้าไปในงานประจำสำคัญของกรมสุขภาพจิต คือ สุขภาพจิตชุมชน และสุขภาพจิตภัยพิบัติ ส่งผลถึง สุขภาวะใจ สุขภาวะชุมชน/สุขภาวะสังคม

และสุขภาวะจิตวิญญาณ (Well-being Impact) แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยตรง และเช่นกันมีผลต่อความสุขในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำ KM ได้ผลดี

จุดเด่นของระบบการจัดการความรู้ ของกรมสุขภาพจิต ในมุมมองของ สคส. อาจกล่าวได้ว่า

1. “คุณเอื้อ” ของกรมสุขภาพจิต คือ รองอธิบดีวชิระ เพ็งจันทร์ ในฐานะ Chief Knowledge Officer (CKO) ให้ความสนใจในการสนับสนุนให้มีการนำ KM ไปประยุกต์ใช้กับงานต่างๆ ของกรม ในหลายช่องทาง รวมทั้งลงไปติดตามความก้าวหน้าร่วมกับคณะทำงานอย่างใกล้ชิด เข้าไปเยี่ยมเยียนพูดคุยกับ ผอ.รพ. และ ผอ.ศูนย์ ในสังกัดกรมที่เป็น “คุณเอื้อน้อย” ต่างๆ

2. บุคลากรของกรมสุขภาพจิต มีทักษะในการเป็น “คุณอำนวย” ที่ใกล้เคียงกับ “คุณอำนวย” การจัดการความรู้ ซึ่งถือว่ามีความคุ้นเคยค่อนข้างมาก ทั้งทักษะการฟัง, การเล่าเรื่อง, การสร้างบรรยากาศที่เปิดใจ เป็นกันเอง, การสื่อสาร, การสกัดประเด็น, การเชื่อมโยงภาพรวม เพราะเป็นทักษะที่บุคลากรมีประสบการณ์ หรือ มีการใช้ในอาชีพการทำงานอยู่แล้วค่อนข้างมาก การนำรูปแบบ KM ของ สคส. เข้าไปประยุกต์ใช้ จึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรอยู่มาก บุคลากรจึงสามารถเข้าใจ KM และนำไปใช้ในงานได้

3. หลายหน่วยงานย่อยที่อยู่ภายใต้กรมสุขภาพจิต เช่น รพ.ศรีวิบูลย์, รพ.สวนปรุง จ.เชียงใหม่ และบางศูนย์สุขภาพจิต เห็นความสำคัญของ KM และได้ส่งเสริมผลักดันการทำ

KM ในหน่วยงานตัวเองมาก่อนหน้าพอสมควร ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้กับหน่วยงานย่อยอื่นๆ ภายในกรมด้วย



เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

กรมสุขภาพจิต

กระทรวงสาธารณสุข ถ.ติวานนท์ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

โทร 0-2590-8176

เว็บไซต์ <http://mhtech.dmh.moph.go.th/km1/>



เครือข่ายเบาหวาน

มูล

นิธิบริบาลผู้ป่วยเบาหวาน ภายใต้กลไกการทำงาน
ของโรงพยาบาลเทพธารินทร์ ซึ่งเดิมได้ให้การสนับสนุนแก่โรงพยาบาลที่มีผลงานดีเด่นด้านการดูแลผู้ป่วยเบาหวาน โดยการนำของ ศ.นพ.เทพ หิมะทองคำ พร้อมด้วย ดร.วัลลา ตันตโยทัย และทีมงาน สนใจต้องการนำเครื่องมือ KM ไปใช้ในการทำงานบริการผู้ป่วยเบาหวาน จึงได้เกิดการประชุมหารือโดยมี ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช และ นายธวัช หมดเฒ่า เข้าร่วมประชุมพูดคุยถึงเรื่องวิธีการนำเอา KM เข้าไปปรับใช้โดยการฝึกเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จึงเสนอเป็นรูปแบบ “ตลาดนัดความรู้การดูแลผู้ป่วยเบาหวาน”

ก่อกำเนิดเครือข่าย

จากการประชุมมีความเห็นตรงกันว่า ดร.วัลลา จะคัดเลือกโรงพยาบาลดีเด่นด้านการดูแลผู้ป่วยเบาหวานจำนวนไม่เกิน 60 แห่ง เพื่อเข้าร่วมตลาดนัดความรู้ ครั้งแรกมีโรงพยาบาลเข้าร่วม 13 แห่ง โดย สคส. สนับสนุนวิทยากรกระบวนการ ส่วนมูลนิธิบริบาลผู้ป่วยเบาหวานสนับสนุนเรื่องที่พัก อาหาร ให้แก่โรงพยาบาลที่มาร่วม

หลังจากนั้น ในการจัดตลาดนัดครั้งที่ 2 มีโรงพยาบาลเข้าร่วม 18 แห่ง มี ดร.วัลลา นำกระบวนการเป็นหลัก และ สคส. เป็นผู้สังเกตการณ์และช่วยแนะนำกระบวนการให้แก่ที่ประชุมเพียงเล็กน้อย มีบริษัทเอกชนที่ผลิตสินค้าให้ผู้ป่วยเบาหวานได้เข้ามาร่วมสนับสนุนในรูปของค่าใช้จ่ายในการติดตั้งคอมพิวเตอร์เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เรียนรู้เรื่อง Gotoknow อีกด้วย

ผลที่ได้เป็นรูปธรรม

การจัดตลาดนัดทั้ง 2 ครั้งนี้เกิดขึ้นโดย ดร.วัลลา เป็นผู้เลือก และเชิญโรงพยาบาลเหล่านั้นเข้ามาร่วม โดยสัดส่วนของผู้เข้าร่วมจากแต่ละโรงพยาบาลต้องมีทั้งแพทย์, พยาบาล, และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเรียนรู้ KM หลังการจัดตลาดนัดความรู้ฯ เกิดการขยายความสนใจในวิธีการ KM ผู้ที่เคยเข้ามาร่วมในกระบวนการบางแห่งมีแนวคิดขยายเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วยเบาหวานระดับจังหวัด เช่น สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร มีการปรับวิธีการทำงานแบบ KM ทั้งจังหวัด, ส่วนจังหวัดอื่นๆ มีการจัดกิจกรรมตลาดนัดความรู้ฯ ในระดับจังหวัด ได้แก่ นครพนม (12 PCU), ฉะเชิงเทรา (14 PCU), และปัตตานี (12 PCU) ซึ่งในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัดนั้น ตลาดนัดความรู้ฯ ระดับจังหวัดนั้นมีเป้าหมายหลัก คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วยเบาหวาน ที่มีบริบทเฉพาะแตกต่างกันไปตามภูมิภาค และนำไปพัฒนางานในพื้นที่ของแต่ละหน่วยต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีการจับคู่แลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉพาะเรื่องตามความเด่นอีกด้วย ซึ่งเรียกว่า “Peer Assist” ที่เกิดขึ้น ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม, โรงพยาบาลพุทธชินราช, โรงพยาบาลหัวเฉียว, โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท, โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่, โรงพยาบาลบ้านใหม่ชัยพจน์ บุรีรัมย์, โรงพยาบาลนครบุรี นครราชสีมา, โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ขอนำทีมเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงพยาบาลเทพธารินทร์ในเรื่องการดูแลเท้าของผู้ป่วยเบาหวานและการกำหนดอาหารให้ผู้ป่วย เป็นต้น



ผลที่น่าประทับใจอย่างหนึ่งก็คือ ประโยชน์ที่ลงถึงตัวผู้ป่วย กระบวนการรักษาผู้ป่วยเบาหวานที่ค่อยๆ เปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งแต่ก่อนผู้ป่วยมาหาหมอตามนัด เจาะเลือดพบหมอ จ่ายยา แล้วก็กลับบ้าน และมาใหม่ตามนัด เป็น

วิจัยกรอย่างนี้เกือบทั่วทั้งประเทศมานาน แต่จากการนำกระบวนการ KM ไปใช้ ทำให้แต่ละโรงพยาบาลมองเห็นและเข้าใจมิติใหม่ๆ ของการดูแลผู้ป่วยเบาหวานมากขึ้น เช่นการจัดให้ CoP ผู้ป่วยเบาหวาน ได้มาแลกเปลี่ยนเทคนิคการควบคุมน้ำตาลในเลือดระหว่างกันเอง โดยมีเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทำหน้าที่เป็น “คุณอำนวย” เห็นวัตรกรรมสิ่งประดิษฐ์การรักษาตนเองจากผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วย เป็นต้น

เครือข่ายเบาหวานยังคงเดินหน้าต่อไป ด้วยแผนงานที่พยายามเชื่อมโยงจัดให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขึ้นในหลากหลายรูปแบบและวิธีการ ในอีกหลายๆ กลุ่ม หลายๆ จังหวัด เส้นทางของเครือข่ายเบาหวานนั้นหากสังเกต จะเห็นว่าเริ่มจากจุดเล็กๆ ที่ไม่เป็นทางการ และไม่มีโครงสร้างใดๆ ในทางสถาบันมากำหนด เริ่มจาก Best Practice ที่มีใจค่อยๆ ขยายแนวคิดวิธีการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในวงการด้านสุขภาพของสังคมไทย



เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

ดร.วัลลา ตันตโยทัย

โรงพยาบาลเทพธารินทร์ ถนนพระรามสี่ กรุงเทพฯ 10110

โทร. 02-240 2727

Email : vallatan@yahoo.com

Blog: <http://dmcop.gotoknow.org>



GotoKnow.org

เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเวทีเสมือน

Weblog GotoKnow.org ได้ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้การสนับสนุนของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) พัฒนาโปรแกรมโดย ดร. จันทวรรณ น้อยวัน และ ดร.ธวัชชัย ปิยะวัฒน์ จากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ GotoKnow เริ่มใช้เป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2548 ในช่วงเริ่มต้น ได้เช่าเครื่องแม่ข่าย (server) ผ่านทางบริษัท servepath ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา แต่เนื่องจากมีผู้เข้าใช้ระบบจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ระบบช้า จึงวางแผนย้ายมาใช้เครื่องแม่ข่ายในประเทศไทย ซึ่งจะเริ่มใช้ในเดือนตุลาคม 2549

สคส. ทำอะไรบ้างกับ GotoKnow

เริ่มต้นจากวงเล็กๆ ภายในกลุ่มภาคีที่ สคส. ค้นเคยและไปแนะนำกระบวนการ KM ผ่านรูปแบบ workshop ใน session ทำาก็จะมีการสอนให้รู้จัก GotoKnow และขออาสาสมัครมาทดลองเปิดลงทะเบียนใช้จริง เพื่อเป็นการสาธิตให้ท่านอื่นได้ดูตามไปด้วย ทีมงาน สคส. จะประชาสัมพันธ์ทุกครั้งที่ได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร หรือร่วมในการประชุมเสวนาในทุกเรื่อง

จากนั้นไม่นาน สคส. ได้เรียนรู้ว่า GotoKnow เป็นเครื่องมือชั้นเยี่ยมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ปฏิบัติ ทั้งในสายงานเดียวกัน ข้ามสายงาน หรือแม้แต่ข้ามองค์กรก็สามารถทำได้ ผู้ใช้ หรือที่เราเรียกกันว่า blogger เริ่มมีพัฒนาการในการประยุกต์ใช้ GotoKnow สคส. จึงเดินเครื่องเพื่อเสริมกำลังใจแก่ active blogger เหล่านั้น ให้หัวใจพองโตมากยิ่งขึ้น สคส. เริ่มใช้กลยุทธ์การให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้บรรยากาศคึกคักขึ้น เริ่มจากรางวัล “สุดคะนึง” (Best Blog of the Month) และต่อมาเพิ่มรางวัล “จตุรพลัง” (คุณเอื้อ, คุณอำนวย, คุณกิจ, และคุณลิขิต)

ผลในระดับใหญ่และกว้าง

จากการให้รางวัล ซึ่งหากดูของรางวัล คงมีค่านับเป็นเงินได้น้อยมาก แต่คุณค่าทางใจสูง จึงส่งผลเกินความคาดหมายในหลายๆ ด้าน *ประการแรก* ที่เห็น คือ ตัว active blogger เอง พยายามรักษาผลงานให้อยู่ในระดับดี เป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนสะท้อนให้เราฟัง *ประการที่สอง* ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเริ่มเห็น “เพชร” ในองค์กรของตัวเอง *ประการที่สาม* เกิดความสัมพันธ์ข้ามสายงาน ข้ามสาขาอาชีพที่หลากหลาย บรรดา blogger เริ่มรู้จักกันบนเวทีเสมือนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ผลัดกันชื่นชม ผลัดกันให้กำลังใจบ้าง ทั้งๆ ที่หลายคนไม่เคยรู้จักหน้าตากันมาก่อน จากนั้น สคส. จึงได้จัดเวทีจริงเพื่อให้คนเหล่านี้ได้มาเจอกันบนเวทีจริง อันจะช่วยกระชับมิตรภาพแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันได้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เช่น เวทีคุณอำนวย เวที 1 ปี GotoKnow เป็นต้น *ประการที่สี่* โลภใญ่ใญ่ใญ่ มั่นเริ่มจะไม่ใหญ่เสียแล้ว เพราะเราเห็นกิจกรรม

ที่ผุดขึ้นมาจากหลากหลายมุมของประเทศ ยิ่งทำให้เราเห็นพัฒนาการของ KM ประเทศไทยได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยดูผ่านหน้าต่าง GotoKnow บานนี้เอง

ผลในระดับองค์กร

ภายในหน่วยงาน หรือองค์กรก็เช่นกัน สคส. เริ่มเห็นการประยุกต์ใช้ GotoKnow เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร ที่เด่นมาก คือ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร (มน.) ซึ่งได้รับรางวัล BIO Award (Blog Intelligence Organization Award) เริ่มจาก ผศ.ดร.วิบูลย์ วัฒนาธร รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและพัฒนาคุณภาพ หลังจากที่ได้เห็นกระบวนการ KM ของ สคส. ในหลายเวทีและติดตามมาร่วมประชุมอีก 2-3 ครั้ง ผศ.ดร. วิบูลย์ จึงเริ่มเปิด blog ของตนเองขึ้นมา ชื่อว่า <http://nurqakm.gotoknow.org>

จากนั้น ท่านก็ชักชวนทีมงานโดยเฉพาะผู้บริหารระดับคณะเข้ามาใช้ GotoKnow ในระยะแรกๆ มี รศ.ดร.มาลินี ธนารุณ คณะบดีคณะสหเวชศาสตร์, รศ.เทียมจันทร์ พานิชย์พลินไชย รองคณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ และใช้ชุมชนคนเขียน blog ใน มน. คือ <http://gotoknow.org/planet/nukm> เป็นชุมชนใหญ่ และแตกย่อยไปอีกเป็นชุมชนเฉพาะสาขามากขึ้น

นอกจากนี้ยังมีทีมหัวหอก อาทิ อาจารย์สมลักษณ์ วงศ์สมาโนดน์ <http://beesman.gotoknow.org> จากภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ ที่รู้จักกันดีในนาม “beeman” ที่ประยุกต์ใช้กับการเรียน-การสอนนักศึกษา หรือ คุณอนุวัทย์ เรืองจันทร์ <http://k-sharing.gotoknow.org> ดร.รุจโรจน์

แก้วอุไร <http://rujroadk.gotoknow.org> ที่ผลักดันชุมชนห้องสมุด มน. และทีมงานคนอื่นๆ อีกหลายท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ทีมงานเหล่านี้นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน GotoKnow นั้นขยายเป็นวงกว้างออกไป ซึ่งในที่นี้จะขอยกตัวอย่างกรณีการขยายชุมชนย่อยโดยคุณอนุวัทย์ เรืองจันทร์ ซึ่งได้เข้าไปมีบทบาทในฐานะ “คุณอำนวย” และจัดตั้ง “ชุมชนนักปฏิบัติ” (Community of Practice:CoP) โดยใช้ GotoKnow เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับคนทำงานในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี อาทิ

- ชุมชนสำนักงานเลขานุการคณะ (<http://gotoknow.org/planet/non-teaching>)
- ชุมชนคนพัสดุ (<http://gotoknow.org/planet/pasadu>)
- ชุมชนสหเวช (<http://gotoknow.org/planet/kmash>)

ผลต่อด้านสุขภาพ

มี blogger หลายท่านที่มาจากสาขาอาชีพด้านการสาธารณสุข ดังนั้นเวทีนี้จึงมีบันทึกจำนวนไม่น้อยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพโดยตรง อาทิ ชุมชนเบาหวาน, ชุมชน R2R, ไตรภาคีร่วมพัฒนาสุขภาพชุมชน, สุขภาพดีถ้วนหน้า, optimal health, บ้าน go2no, ข้อมูลทั่วไปด้านสุขภาพและอีกหลายๆ blog เรื่องราวการทำงานส่งเสริมสุขภาพ การรักษาโรคสุขภาพชุมชน อาหารปลอดภัย การป้องกันโรคเหล่านี้ถูกเขียนผ่านบันทึกใน GotoKnow และในปัจจุบันท่าน

สามารถรวบรวมบันทึกที่เกี่ยวกับด้านสุขภาพได้ง่ายยิ่งขึ้น ท่านสามารถตั้งชุมชนตาม “ป้ายคำ” ที่ติดไว้ด้านล่างบันทึก ขอเพียง blogger ติดป้ายคำท้ายบันทึกทุกครั้งที่เขียนบันทึก เหล่านั้นก็จะถูกรวบรวมใน planet เดียวกัน ทำให้ง่ายต่อการค้นหาของผู้ที่สนใจในเรื่องนั้นๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องใดๆ ก็ตาม จะง่ายขึ้นเป็นทวีคูณเลยทีเดียว



เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ต. ท่าโพธิ์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

ผศ.ดร. วิบูลย์ วัฒนาร

โทร 055-261 000-4 ต่อ 1643 หรือ 2447

Email: wiboonw@nu.ac.th

รศ.ดร. มาลินี ธนากร

โทร. 055- 261 000-4 ต่อ 6230 Email: dhanarun@yahoo.com



เครือข่ายการจัดการความรู้ ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM)

มหา

วิทยาลัย 5 แห่ง นำโดย มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ร่วมกับสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้ร่วมกันลงนามความร่วมมืออย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ วิธีการทำงานที่ใช้ KM เป็นเครื่องมือในการเคลื่อนงานของแต่ละมหาวิทยาลัย

จุดเริ่มต้น

ครั้งแรกมีการจัด Kick-off Workshop ให้แก่เครือข่าย UKM ได้เรียนรู้หลักการ โดยมี ดร.ประพนธ์ ผาสุขยัต เป็นวิทยากรกระบวนการ จากนั้นมีการกำหนดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นรายไตรมาส โดยให้สลับหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในปีแรก มหาวิทยาลัยมหิดล อาสาเป็นกองเลขานุการของเครือข่าย และในปีที่ 2 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รับผิดชอบนี้ต่อจนมาถึงปัจจุบัน การประชุมทุกครั้ง สดส. จะ

มีเจ้าหน้าที่ประสานงาน เข้าร่วมด้วยทุกครั้ง และที่ผ่านมา ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช ได้เข้าร่วมทุกครั้งเช่นกัน การประชุมประจำไตรมาสนั้น ในปีแรก ยังไม่มีการกำหนดหัวเรื่องที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันล่วงหน้าเป็นปี แต่จะกำหนดหัวเรื่องเป็นครั้งต่อครั้ง การประชุมที่ผ่านมา 6 ครั้ง นั้น สคส. ได้สนับสนุนเป็นค่าอาหาร และค่าห้องประชุมใน 5 ครั้งแรก ส่วนค่าเดินทางและค่าที่พักนั้น ผู้เข้าร่วมเบิกจากต้นสังกัด

หลังจากนั้น สคส. ได้เปลี่ยนรูปแบบการสนับสนุน มาเป็น in-kind แทน และการประชุมในครั้งที่ 3 ซึ่งจัดโดย ม.นเรศวร กำหนดให้มี business meeting ขึ้นมาเป็นครั้งแรก ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้คุยหรือกำหนดเงื่อนไขในเชิงบริหารจัดการเครือข่ายทำคู่ขนานกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปด้วย รูปแบบการประชุมนั้นจะเน้นที่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์หน้างานจริง โดยกำหนดหัวข้อขึ้นมาว่าในแต่ละครั้งของการประชุมจะมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องอะไร ที่ผ่านมาได้ดำเนินการไปแล้วนั้น มีดังนี้

- ครั้งที่ 1 จัดโดย ม.สงขลานครินทร์ หัวข้อประสบการณ์จัดการความรู้
- ครั้งที่ 2 จัดโดย ม.นเรศวร หัวข้อ การบริหารงานวิจัย
- ครั้งที่ 3 จัดโดย ม.ขอนแก่น หัวข้อ การบริหารงานพัสดุและงานบุคคล
- ครั้งที่ 4 จัดโดย ม.มหาสารคาม และ ม.ราชภัฏมหาสารคาม หัวข้อบูรณาการตัวกำกับของรัฐ
- ครั้งที่ 5 จัดโดย ม.สงขลานครินทร์ หัวข้อ ชุมชนนักปฏิบัติ

ครั้งที่ 6 จัดโดย ม.มหิดล หัวข้อ การสื่อสารเพื่อ
การเปลี่ยนแปลง

และในปัจจุบันนี้มีจำนวนมหาลัยสมาชิก
เพิ่มขึ้นอีก น้องใหม่ของเครือข่ายได้แก่ ม.ราชภัฏมหา-
สารคามและ ม.วลัยลักษณ์ รวมทั้งหมดเป็น 7 สถาบัน
นอกจากนี้ยังมี ม.เชียงใหม่ และ ม.ทักษิณ กำลังอยู่ใน
ระหว่างความสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกใหม่ของ
เครือข่ายนี้ด้วย ในปีนี้เครือข่ายได้กำหนดหัวข้อการ
ประชุมไว้ล่วงหน้า ดังนี้

ครั้งที่ 7 จัดโดย ม.นเรศวร หัวข้อ การพัฒนาทุน
มนุษย์สู่องค์กรการเรียนรู้

ครั้งที่ 8 จัดโดย ม.ขอนแก่น หัวข้อ การก่อเกิดและ
ดำรงอยู่ของศูนย์วิจัยเฉพาะทาง

ผลที่ได้จากเครือข่าย

สิ่งที่เห็นและได้จากข้อสะท้อนในเวทีผู้บริหาร พบว่า
เวทีการประชุมเครือข่าย เป็นการกระตุ้นให้แต่ละมหา
วิทยาลัยต้องกลับไปทำกิจกรรมบางอย่างขึ้นมา เช่น ค้นหา
Best Practice ที่มีอยู่แล้วในมหาวิทยาลัย หรือหาก
ไม่มีก็ต้องคิดกลยุทธ์ ที่จะสร้างขึ้นมาได้อย่างไร เช่น เมื่อคราว
กำหนดหัวข้อ ชุมชนนักปฏิบัติ แต่ละมหาวิทยาลัยต้องกลับ
ไปหาว่า ตรงส่วนไหนภายในมหาวิทยาลัยมีการเกาะกลุ่มกัน
เป็น CoP ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องเฉพาะทางของ
ชุมชนนั้นๆ แต่ละชุมชนมีวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร
เป็นการกระตุ้นสมาชิกไปในตัว



เกิดความสัมพันธ์ข้ามมหาวิทยาลัย มีการแลกเปลี่ยน
เฉพาะเรื่อง ตามความสนใจ กล่าวโดยรวม คือ แต่ละมหา
วิทยาลัยมีของดีที่น่าเรียนรู้อยู่ที่ไหนบ้าง เช่น ม.ขอนแก่น
สนใจเรื่อง e-banking ซึ่งได้แนวคิดจากการประชุม
ที่มหาสารคาม ก็แลกเปลี่ยนเรียนรู้รอบกับ มม.มหาสารคาม
และกลุ่มประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัย จะติดต่อ
ประสานงานเป็นกันเองมากขึ้น เพราะพบกันหลายครั้ง
สนิทสนมเป็นการส่วนตัวมากขึ้น

อีกทั้งยังมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น ดูนานร่วมกัน และ
ร่วมกันสะท้อนสิ่งที่ได้จากการดูงาน เป็นการเรียนรู้อีกรูปแบบ
หนึ่งของสมาชิกเครือข่าย เช่น ดูนาน The Toyota Way
 เป็นต้น

ที่สำคัญ คือ การกระตุ้นภาพใหญ่ของมหาวิทยาลัย
ในการสร้างวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากร สาย ก. ที่แต่ละมหา
วิทยาลัยสะท้อนเป็นเสียงเดียวกันว่าเป็นกลุ่มที่ยากที่สุด
เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ในการที่จะชักชวนให้เกิด
วงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ปฏิบัติจากกันและกัน แต่อย่าง
น้อยที่สุด จุดเริ่มก็เกิดขึ้นแล้วในกลุ่มบุคลากร สาย ข. สาย ค.

นอกจากนี้ยังมีอาจารย์หลายท่านได้ปรับเอาแนวคิด KM ที่ได้จากการเข้าร่วมเครือข่ายไปใช้ในการเรียน-การสอน นักศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องบัณฑิตในอุดมคติไทย ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ให้กับ วงการมหาวิทยาลัยไทยอีกด้วย



เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

อ.พิชิต เรืองแสงวัฒนา รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่ 15 ถ.กาญจนวนิช

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

โทร. 074-282806, 074-282 803



เครือข่ายการจัดการความรู้ ในองค์กรทางการศึกษา

เครือข่าย

ข่ายการจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษา หรือ Ed-KM ก่อกำเนิดขึ้นมาจากโครงการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา ด้วยการจัดการความรู้ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน กอทศสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (สกศ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ภายใต้ ความเชื่อที่ว่า **“โรงเรียนดี ครูดีมีอยู่มากมาย”** โดยได้เปิด โอกาสให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) จำนวน 18 เขต และสถานศึกษาใน 18 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 79 แห่งนำร่อง รวมทั้งสิ้น 341 คนแกนนำ จาก 97 องค์กร (ในจำนวนนี้มี 2 องค์กร คือ สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาตรังเขต 1 และโรงเรียนสภาราชินี 2 ที่ขอเข้าร่วม โครงการฯ เอง) ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อนำเครื่องมือการจัดการ ความรู้มาเพิ่มศักยภาพตนเอง เพิ่มคุณภาพงาน และเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร

โดยเริ่มแรกได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการ ความรู้จำนวน 6 ครั้งๆ ละ 45-60 คน ครอบคลุมใน 4 ภูมิภาค และกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย

แกนนำมีความพร้อมและเกิดความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรและเพื่อให้สามารถจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ตลอดจนเป็นแกนหลักในการถ่ายทอด สร้างนักปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กรของตนเอง และขยายผลทั้งในองค์กรและระหว่างองค์กรต่อไป ซึ่งได้นำ Model การจัดการความรู้ของ สคส. เป็นแนวทางเบื้องต้น ในการดำเนินการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติที่มีรูปแบบเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร

โดยหลังจากที่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้ให้แก่แกนนำครบทุกพื้นที่แล้วได้มีการเยี่ยมเยียนสืบเสาะความก้าวหน้าในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ของแต่ละพื้นที่และแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้พบสิ่งดีๆ เกิดขึ้นมากมายเกินความคาดหมาย แต่ละพื้นที่แต่ละโรงเรียนมีการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกันตามแต่ความเหมาะสม อาทิ

โรงเรียนบ้านทุ่งดินดำ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี
โดย ครูรัชนิกร แก้วเกษมเดช ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเพื่อเข้าค่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ของนักเรียนชาวนาของมูลนิธิข้าวขวัญ (มชข.) ซึ่งนอกจากจะได้เรียนรู้วิธีการจัดการความรู้ของนักเรียนชาวนาแล้วยังได้เรียนรู้ถึงวิธีการทำเกษตรอินทรีย์ การคัดพันธุ์ข้าววิถีชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ หลังจากนั้น จึงนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปถ่ายทอดให้กับครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน

ทำให้ครูแต่ละสาระวิชามองเห็นช่องทางในการนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอน จึงได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบค่ายบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนชาวานของมูลนิธิชาวาวญ เพื่อให้นักเรียนของโรงเรียนได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนโรงเรียนชาวานาโดยตรง ผลจากการเรียนรู้เช่นนี้ ทำให้นักเรียนเริ่มมองเห็นคุณค่าของเกษตรอินทรีย์ ตระหนักถึงวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง การอยู่ร่วมกันในสังคมที่เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน เสียสละ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบรี เขต 1 โดย ดร.ปัญญา แก้วเหล็ก ผู้อำนวยการเขตฯ ได้มีการขยายผลต่อยอดโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการความรู้ให้กับครูและบุคลากรในเขต ทั้งหมด 4 ครั้ง มีผู้เข้าร่วม 300 คน และทุกหน่วยงานของเขตได้นำการจัดการความรู้ไปใช้ในการทำงานตามโครงการปกติประจำปีของหน่วยงาน

โรงเรียนชุมชน 11 วัดสุวรรณประดิษฐ์ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ได้มีการนำเครื่องมือการจัดการความรู้ คือ เรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) ไปใช้ในการดึงความรู้ปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานมาจัดทำเป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets) และจากการใช้เครื่องมือนี้ทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศการชื่นชมยินดี การยอมรับในความดีความเก่งของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากวัฒนธรรมตำหนิตีเดียมาเป็นวัฒนธรรมพลังเชิงบวก โรงเรียนจึงกลายเป็นสวรรค์ของคนทำงาน (ครู) ที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับเด็กนักเรียน

โรงเรียนปรียาโชติ จังหวัดนครสวรรค์ โดยอาจารย์ ปาริชาติ ปรียาโชติ ผู้อำนวยการ ได้นำเครื่องมือการจัดการความรู้ไปใช้ในกลุ่มของครูผู้สอนการศึกษาพิเศษเป็นอันดับแรก เนื่องจากโรงเรียนปรียาโชติเป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนการศึกษาพิเศษไว้มากกว่า 40 คน จึงได้มีการจัดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ปฏิบัติของกลุ่มครูผู้สอนการศึกษาพิเศษโดยเฉพาะ โดยใช้เรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) ความสำเร็จความภาคภูมิใจในการจัดและออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้กับกลุ่มเด็กพิเศษ พร้อมทั้งนำความรู้จากการปฏิบัติเหล่านั้นไปจัดทำเป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets) ในรูปแบบของ E-book เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้ ทำให้กลุ่มครูผู้สอนการศึกษาพิเศษได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำเทคนิควิธีการการจัดและออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้กับกลุ่มเด็กพิเศษจากครูแต่ละคน เพื่อมาประยุกต์ใช้ตามสภาพและศักยภาพของเด็กพิเศษแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนส่งผลให้เด็กพิเศษของโรงเรียน มีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่นๆ ที่มีการรับนักเรียนการศึกษาพิเศษอีกด้วย

โดยสรุป ผลของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้จำนวน 6 ครั้ง พบว่า ทีมแกนนำนักจัดการความรู้ขององค์กรทางการศึกษา ได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และมีภาระงานที่จะต้องทำหน้าที่สร้างความเข้าใจและถ่ายทอดกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร สร้างนัก



ปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กร ร่วมกันพัฒนารูปแบบการใช้กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร และวางแผนการขยายผลการจัดการความรู้ไปสู่องค์กรทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจุบัน การดำเนินของโครงการฯ อยู่ในขั้นการนิเทศติดตาม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ขององค์กรทางการศึกษาทั้ง 97 องค์กร รวมทั้ง จะมีการสรุปและประเมินผลการดำเนินการ พร้อมนำเสนอเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน อันจะนำไปสู่องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของ สพท. และสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

สคส.ได้ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนเชิงกระบวนการ และเชิงวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องของ Model หรือ ตัวแบบแนวทางเบื้องต้นในการดำเนินการจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษาและวิทยากรกระบวนการเพื่อสร้าง “คุณอำนวย” ภาคการศึกษา ทั้งที่เป็นบุคลากรในกลุ่มเป้าหมาย และทีมนัก

วิจัยหรือทีมงานโครงการฯ เอง รวมทั้งการขับเคลื่อนผลักดัน การจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษาร่วมกับทีมงานกลาง ของโครงการฯ ที่สำคัญ สคส. ทำหน้าที่ในการกระตุ้น ชื่นชมองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ดำเนินการจัดการ ความรู้ได้ดี และนำมาเผยแพร่เชื่อมโยงในวงกว้างต่อไป

จุดเด่นของเครือข่ายการจัดการความรู้ในองค์กร ทางการศึกษา หรือ Ed-KM ในมุมมองของ สคส. คือ

1. ทีมกลางหรือทีมนักวิจัย ซึ่งล้วนเป็นนักการศึกษา และผู้บริหารระดับสูงของวงการศึกษา ที่ทำงานและคลุกคลี อยู่กับการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของการ ศึกษาไทยมาโดยตลอด มีความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทในการ ผลักดัน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงให้กับ สพท. และโรงเรียนแกนนำที่เข้าร่วมโครงการฯ เป็นอย่างดีมีลักษณะ การทำงานแบบกัลยาณมิตร ชื่นชม ส่งเสริม ให้กำลังใจ และ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ควบคู่ไปพร้อมๆ กับ สพท. และสถานศึกษาเป้าหมาย ทำให้ทีมงานกลางเกิดความ เข้าใจชัดเจนมากขึ้นทั้งในแง่ของหลักคิด และกระบวนการ การจัดการความรู้ในบริบทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งยังได้มีการประมวลข้อคิดเห็นและความรู้เกี่ยวกับการ เป็นวิทยากรกระบวนการจัดการความรู้ไว้อย่างมีคุณค่า

2. สพท. และโรงเรียนแกนนำที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความสนใจและกระตือรือร้นในการนำเครื่องมือและกระบวนการ การจัดการความรู้ ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท ของตนเอง ซึ่งแม้ตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น จะเป็นเพียงตัวอย่าง ไม่กี่กรณี แต่การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ภาคการศึกษา

ก็เริ่มจะเห็นแนวโน้มที่ดีขององค์กรทางการศึกษาที่ต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรด้วยการจัดการความรู้ อีกทั้ง สพท. และโรงเรียนแกนนำที่เข้าร่วมโครงการฯ มีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขยายผลการจัดการความรู้ไปสู่องค์กรทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งในเขตและนอกเขตพื้นที่การศึกษา

ผลที่จะตามมาหลังจากดำเนินการโครงการฯ เสร็จสิ้น คาดว่า น่าจะเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการใช้การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อพัฒนางาน นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปได้ในอนาคต



✓ เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่

ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ

โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

ถนนสุขุมวิท เขตดุสิต กรุงเทพฯ

โทร. 0-2668-7123 ต่อ 1211-1212 Email : res_onec@yahoo.co.th



โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา:

โรงเรียนจัดการความรู้ ปฏิรูปการศึกษา

โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคน งาน และองค์กร โดยไม่รู้ตัวมานานแล้ว แต่ได้เริ่มเรียนรู้เรื่องหลักการจัดการความรู้และได้นำเครื่องมือการจัดการความรู้เข้าไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนและสอดแทรกไปในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา ตั้งแต่ปี 2545 โดย สคส. ได้เป็นวิทยากรเรื่องการจัดการความรู้ให้กับผู้บริหารต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจัดโดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) และมีผู้บริหารของโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา คือ นางจิระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์ และ ดร.ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนั้นด้วย

ต่อมา ได้มีการนำแนวคิดและเครื่องมือการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่การสร้างความเข้าใจ ให้ความสำคัญ และผลักดันคุณภาพของโรงเรียน แม้ในช่วงแรกๆ บุคลากรบางส่วนจะมีความรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มงานใหม่ แต่ต่อมาเมื่อทุกฝ่ายได้ลงมือปฏิบัติจริงจึงรู้ว่า การจัดการความรู้ อยู่ในวิถีปฏิบัติงานประจำวันนั่นเอง

ผู้บริหารโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา เน้นการบริหารจัดการโรงเรียน ในลักษณะการกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่คณะครูและบุคลากรของโรงเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมคิดและร่วมมือกันพัฒนาให้โรงเรียนเติบโตอย่างมีคุณภาพได้อย่างเต็มที่ ในรูปแบบคณะกรรมการชุดต่างๆ ซึ่งได้มาจากกระบวนการสรรหาและการเลือกตั้งตัวแทนจากครูและบุคลากรในโรงเรียน อาทิ คณะกรรมการสภาคู คณะกรรมการสายชั้น คณะกรรมการกลุ่มสัมพันธ์เอื้ออาทร STAR: Small Team Activity Relationship คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ กิจกรรมนักเรียน บุคลากร อาคาร-สถานที่ ธุรการ-การเงิน และฝ่ายความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น โดยยึดถือว่าทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน และมีความรู้สึกเสมือนเป็นเจ้าของโรงเรียน ไม่ใช่เป็นเพียงลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดต่อบุคลากร คือ ทุกคนเกิดความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง

นอกจากนั้น ยังได้มีการนำเครื่องมือจัดการความรู้ไปปรับใช้กับกลุ่มผู้ปกครองเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันดูแลบุตรหลานของตนเอง และเชื่อมโยงบ้านและโรงเรียนเข้าด้วยกัน ซึ่งจากเดิม การประชุมผู้ปกครอง เป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองเป็นฝ่ายมารับทราบข้อมูลและรับทราบแนวทางของทางโรงเรียน แต่ปัจจุบัน ได้ถูกปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุตรหลานให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนคือ จิระศาสตร์ฉลาดและมีคุณธรรม ซึ่งมีการคัดเลือก “คุณอำนวย” ที่เป็นผู้ปกครองของแต่ละห้องเรียนกันเอง โดยมีครูประจำชั้นของ

แต่ละห้องทำหน้าที่เป็น “คุณลิขิต”

สิ่งที่เกิดขึ้นคือโรงเรียนได้รับแนวคิดจากผู้ปกครองที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์มาก อาทิ ผู้ปกครองบางคนเห็นว่าบุตรหลานของตนยังอ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่คล่อง จึงเสนอกิจกรรมช่วยเสริมพัฒนาการของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เคยใช้กับลูกแล้วได้ผลมาแล้วให้ฟังคือให้มีหนังสืออ่านประกอบ วิชาดี คาราโอเกะ ให้เด็กฝึกร้องเพลงตามคาราโอเกะ สิ่งที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนของผู้ปกครองนี้ โรงเรียนได้นำมาประยุกต์ใช้จริง เช่น ในช่วงเวลาพักกลางวัน จัดเป็นเวทีกิจกรรมให้เด็กนักเรียนร้องเพลงคาราโอเกะร่วมกัน เมื่อเด็กได้อ่านเนื้อเพลงบ่อยๆ ก็ทำให้อ่านคล่องขึ้น เป็นต้น

โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา ไม่ได้เชื่อมโยงเพียงแค่โรงเรียนกับบ้านเข้าด้วยกันเท่านั้น แต่ยังได้นำเครื่องมือการจัดการความรู้ไปใช้ในการเชื่อมโยงผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียนเข้าด้วยกันอีกด้วย โดยมีการเชิญผู้ปกครองหรือชาวบ้านที่มีอาชีพหรือมีความสามารถด้านต่างๆ เช่น การทำโรตีสายไหม ให้มาเป็นครูสอนเด็กนักเรียน ซึ่งนอกจากเด็กนักเรียนและครูของโรงเรียนจะได้เรียนรู้จากผู้ปฏิบัติจริงสามารถฝึกฝนปฏิบัติเพื่อเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมต่อไปได้แล้ว ผู้ปกครองหรือชาวบ้านเหล่านั้นยังได้รับความภาคภูมิใจในความรู้และภูมิปัญญาของตนเองอีกด้วย

นอกจากนี้ ยังมีการนำสิ่งแวดล้อมและบริบทโดยรอบโรงเรียนมาบูรณาการในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย ซึ่งครูผู้สอนและนักเรียนได้ร่วมกันจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น อยุธยาามรดกโลก สวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น ทำให้เด็กนักเรียนได้เรียนรู้จากบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้สัมผัสและปฏิบัติการเรียนรู้ในสิ่งที่จับต้องได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่สมบูรณ์ของนักเรียนโดยตรง เด็กนักเรียนของโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาจึงมีโอกาและสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพในโรงเรียนและชุมชนได้อย่างมีความสุข



ที่สำคัญ โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา ยังได้ขยายผลต่อยอดแนวคิด วิธีการ และประสบการณ์การจัดการความรู้ในรูปแบบเครือข่ายอีกด้วย โดยได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาแบบองค์กรร่วมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษา 17 แห่งในจังหวัดอุทัยธานี สมุทรสงคราม และพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีการจัดประชุมปฏิบัติการ “ตลาดนัดความรู้” 2 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2548 เป็นการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ให้กับคณะครูของโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาและเครือข่าย

ครั้งที่ 2 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2548 เป็นการฝึกปฏิบัติการทำหน้าที่ “คุณอำนวย” “คุณกิจ” “คุณลิขิต” ให้กับคณะครูของโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาและเครือข่าย

โดยในแต่ละครั้งที่จัดกิจกรรม โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและสถานศึกษาส่งผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 150 คน

และกิจกรรมการจัดการความรู้โดยเน้นเครือข่ายครั้งล่าสุด คือ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งเป็นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนไชโยบูรพา ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน 10 แห่งในอำเภอไชโย โดยมี ผอ.ณรงค์ศักดิ์ ฉัตรเจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมหานาม เป็นแกนหลักซึ่งจัดขึ้นที่โรงเรียนวัดมหานาม อำเภอไชโย สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

อีกทั้งโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยายังเป็นสถานที่ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการความรู้และการปฏิบัติการเรียนรู้ให้กับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับชั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1, โรงเรียนสวนเด็ก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น เรียกได้ว่า เป็นโรงเรียนจัดการความรู้ ปฏิรูปการศึกษาต้นแบบที่ได้รับการกล่าวขวัญและอ้างถึงมาโดยตลอด

โดยปัจจุบัน โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา ได้มีการออกแบบแนวทางการจัดการความรู้สอดแทรกผสมผสานไปกับการปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการทุกๆ ฝ่ายของโรงเรียน ได้มีบทบาทในการจัดการความรู้เป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมคณะกรรมการแต่ละคณะ พร้อมทั้งยังได้นำไปขยายผลสู่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ทำให้ทุกๆ คนได้ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของการจัดการความรู้

โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การถอดประสบการณ์ การเก็บขุมความรู้ การสร้างองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมาพัฒนาเป็นแนวทางเทคนิคและวิธีการจัดการความรู้ในรูปแบบเฉพาะตัว และกลายมาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ซึ่งนับได้ว่า โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา เป็นแม่แบบ หรือ Best Practice ของการนำการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกลมกลืนเหมาะสมกับสภาพและบริบทของตนเองเป็นอย่างดี



✓ **เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่**

ดร.ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา
เลขที่ 45 หมู่ 1 ถนนชี่กุน ตำบลประตู่ชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์ 0-3524-1559 โทรสาร 0-3524-1106

E-mail : jirasart_70@hotmail.com

**บางส่วนจาก
กิจกรรมเด่น**



มหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 2

ดร. อีริเดซ นายอรุณ

ม

มหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 2 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 1-2 ธันวาคม 2548 ที่โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพฯ จำนวนผู้ร่วมงานทั้งสิ้น 979 คน การสังเคราะห์ภาพรวมของงานมหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 2 นี้ ไม่มีอะไรดีไปกว่าการกลับไปทบทวนจุดตั้งต้นของงานกับปาฐกถาพิเศษ “การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์ สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข” ที่ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้กล่าวไว้

การสรุปต่อไปนี้จะเป็นการนำภาพที่เกิดขึ้นในงานทั้งสองวัน กลับไปทบทวนหรือทาบกับภาพใหญ่ที่องค์ปาฐกได้กล่าวไว้ เพื่อให้เห็นรูปธรรมของการเคลื่อนตัวของการจัดการความรู้ในสังคมไทย ดังนี้

1. สิ่งที่องค์ปาฐกกล่าวถึงเรื่องกระบวนการปลดปล่อยมนุษย์นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของการใช้ความรู้เพื่อการปลดปล่อย (Emancipatory Knowledge) ของฮาเบอร์มาส และหากตีความว่า หน่วยการวิเคราะห์ที่องค์ปาฐกและฮาเบอร์มาสมองเป็นสังคมในภาพใหญ่ หรือสังคมไทยโดยรวมแล้ว สิ่งที่กรณีศึกษาต่างๆ ได้ดำเนินการเรื่องจัดการความรู้ไปนั้น

ยังไม่ได้ลดทอนพลังอำนาจของโครงสร้างใหญ่ของสังคมที่ยังคงเป็นโครงสร้างในแนวดิ่ง มีการจัดการโดยใช้อำนาจมากกว่าการจัดการโดยใช้ความรู้ หากแต่ถ้าลดขนาดของหน่วยวิเคราะห์ลงมาให้เหลือระดับที่เล็กลง เป็นองค์กร โรงเรียน หน่วยงาน โรงพยาบาล ก็จะทำให้พบว่ามีหลายกรณีเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ผู้คนได้รับการปลดปล่อย เหมือนที่กรณีศึกษาหนึ่งพูดว่า “เกิดโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่” เกิดความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายเพิ่มขึ้น ตรงนี้เป็นนิมิตหมายที่ดีที่สะท้อนการขยับตัวของจุดเล็กๆ ถ้ามีมากๆ ก็อาจขับเคลื่อนสังคมได้เช่นกัน

2. คำถามหลักคือว่าทำอะไร จึงจะทำลายโครงสร้างหลัก ให้เกิดความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายได้ แม้ว่าจะมีคำตอบหลายประการ แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่ผู้คนทั้งหลาย โดยเฉพาะคนที่เป็นคนกุมสภาพของโครงสร้างนั้น คือ ผู้นำ ต้องทำตัวให้เป็น “คุณเอื้อ” หรือ CKO ต้องมีคุณธรรม ที่องค์ปาฐกได้กล่าวไว้สองข้อ คือ การเห็นคุณค่าความเป็นคนของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการไม่ใช้อำนาจ ตรงนี้เองที่ได้เห็นในหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นบริษัท เป็นหน่วยงานราชการ เป็นโรงเรียน โรงพยาบาล ผู้นำล้วนปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามหลักคุณธรรมนี้ทั้งสิ้น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เปิด (openness) และผู้คนก็เกิดแรงบันดาลใจอยากเรียนรู้ กระบวนการ KM จะเลื่อนไหลได้มาก ถ้าใช้อำนาจจะไม่ได้ผล

3. เงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การปลดปล่อยมนุษย์ก็คือการทำอะไรที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ หรือที่เรียกว่า บูรณาการทั้ง กาย จิตใจ สังคม และปัญญา หากทำเพียงบางมิติ ก็จะกักขังตัวเองอยู่ตรงนั้น

ในประเด็นนี้ต้องยอมรับว่า การมาสนใจงานด้านการจัดการความรู้ของกรณีศึกษาส่วนใหญ่ที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานล้วนอิงอยู่กับบางมิติของตัวเองทั้งสิ้น เช่น อิงอยู่กับพันธกิจขององค์กร การเชื่อมโยงกับองค์กรที่ต่างมิติกันก็ทำได้ยาก การเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ว่านั้น ก็จะถูกกักอยู่ยังไม่ทะลุออกนอกกรอบ ขณะนี้อาจเริ่มเห็นว่ามีชุมชนนักปฏิบัติอยู่บ้างแล้ว ทำอย่างไรที่จะนำเอาชุมชนนักปฏิบัติเหล่านั้นมาเชื่อมกันทำในสิ่งที่ cross-domain ของตน จึงจะเกิดเป็นเครือข่ายอย่างบูรณาการได้ ตัวอย่างที่ว่านี้อาจมีกรณีศึกษาของภาคประชาสังคมที่ทำให้พอเห็นได้ว่า พอเกิดกลุ่มที่สนใจเกษตรอินทรีย์กลุ่มต่างๆ มารวมตัวกันเป็นเครือข่าย แล้วเขาร่วมกันผลักดันให้เกิดนโยบายสาธารณะเพื่อการมีสุขภาวะที่ดีของสังคมได้อย่างไร

4. ถ้าพิจารณาจากการดำเนินงาน KM ในแทบทุกกรณีศึกษาที่มานำเสนอในงานมหกรรมฯ มักเริ่มต้นที่ปัญหาหรือเริ่มต้นที่ทุกข์ เช่นว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรอยู่รอดได้ เลี้ยงตัวเองได้ ทำอย่างไรจึงจะหมดหนี้สิน มีสุขภาพดี พบว่ามีนัยยะที่เริ่มดำเนินงาน KM ตามแนวทางการใช้วิธีการทางบวก คือสำรวจว่าใครทำอะไรดีๆ ในองค์กร ก็เอามาเรียนรู้ร่วมกัน แล้ววางแผนว่าจะทำอะไรต่อจากกรณีใดๆ อย่างนี้ แต่ก็เหมือนอย่างที่เคยหลายท่านได้กล่าวในงานว่า KM ไม่มีสูตรสำเร็จว่าจะทำอย่างไร นี่เป็นเพียงบทสะท้อนให้เห็นแบบแผนของ KM ในสังคมไทยเท่านั้น

5. ต้นทุนของกลุ่ม องค์กรที่มาทำ KM ก็นับว่ามีความสำคัญยิ่ง กรณีศึกษาต่างๆ ที่มานำเสนอนั้น ไม่ได้เริ่มต้นจากศูนย์ เขาเหล่านั้นเริ่มต้นสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

มาก่อนหน้านี้แล้ว บางกลุ่มทำมาเป็น 10 ปี จนมันเป็นธรรมชาติของคนที่ชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่หยุดนิ่ง ตรงจุดนี้เป็นข้อเตือนใจสำหรับผู้ที่จะเริ่มการจัดการความรู้ว่า ไม่ควรมองว่าเป็นกระแส หรือเป็นเครื่องมืออย่างเดียว ใครๆ ก็ทำได้ เหมือนอ่านตามคู่มือ ต้องมองว่าควรมีวัฒนธรรมของการใช้เครื่องมือไปด้วย ต้องรักที่จะเรียนรู้ ดังเช่นที่ห้องภาคเอกชนได้สะท้อนว่า คนที่อยู่ในองค์กรสำคัญมาก ต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนา การใช้วิธีการเชิงบวกแบบที่องค์ปาฐกได้เสนอไปนั้น อาจช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้คนในองค์กรก็เป็นได้

6. กระบวนการ KM ในแต่ละกรณีศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกันอย่างยิ่งโดยภาพรวม หากจะต่างก็เพียงในรายละเอียดเท่านั้น คือ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทดลองหาความรู้ในตัวคน และใช้ความรู้จากภายนอกอย่างสมดุลกัน มีการจดบันทึก สกัดขุมความรู้ มีเวทีเผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในแนวระนาบ คือระหว่างองค์กรที่ทำเรื่องเดียวกัน หรือในแนวตั้ง คือระหว่างองค์กรที่ทำหน้าที่ต่างเนื่อหากัน ความแตกต่างในรายละเอียด เช่น บทบาทและคุณสมบัติของคุณอำนวยในแต่ละภาคส่วน การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการความรู้ในบางภาคส่วน ความยากง่ายของการสกัดความรู้ เป็นต้น แม้จะมีอยู่บ้างแต่เป็นเพียงความแตกต่างที่สะท้อนธรรมชาติของแต่ละกลุ่ม/องค์กรที่ทำงานด้านจัดการความรู้เท่านั้น กระบวนการโดยทั่วไปถือว่าเป็นแนวทางเดียวกัน

7. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) หรือการร่วมเรียนรู้นั้น ถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะทางหนึ่ง

เกิดข้อมูลป้อนกลับ ทางหนึ่งเกิดการพัฒนาตัวเอง ทางหนึ่งเกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ และในกระบวนการ KM นั้น การแบ่งปันความรู้ที่ถือว่าดีที่สุด ก็คือ การแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่ม ข้ามองค์กร ข้ามพันธกิจ เพราะนอกจากจะเป็นเครื่องสะท้อนถึงวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้แล้ว ยังเกิดการแผ่ขยายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจนำไปสู่การขับเคลื่อนประเด็นสาธารณะร่วมอื่นๆ ได้ อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่พบเห็นในกรณีศึกษาทุกกรณีที่มีการดำเนินงานในพื้นที่ ส่วนใหญ่จะแลกเปลี่ยนกันในหน่วยงาน หรือในกลุ่มที่มีพันธกิจคล้ายคลึงกัน มีเพียงน้อยรายที่เรียนรู้ข้ามกลุ่มพันธกิจ ซึ่งเห็นได้ว่าการนี้หลังนี้จะนำไปสู่การบูรณาการได้อย่างชัดเจน

8. ผลการดำเนินงาน KM ถือว่าได้เห็นการประสบความสำเร็จของการดำเนินงานจัดการความรู้ คือบรรลุผลตามเป้าหมายที่แต่ละกลุ่ม/องค์กรได้ตั้งไว้ หรือไม่ก็มีแนวโน้มที่จะเป็นไปตามเป้าหมายไปและมีบทเรียนหรือบทสะท้อนที่นำไปขบคิดต่อได้อีกมาก มีข้อสังเกตว่า การบรรลุผลได้เพียงใดบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของตัวปัญหาด้วยเช่นกัน ปัญหาเกี่ยวข้องกับการพัฒนา/ปรับปรุงเทคโนโลยีหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบคิด วิธีคิดของคนที่มีความซับซ้อน ความต้องการเวลาในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ทั้ง 8 ประการข้างต้น เป็นการสังเคราะห์ในภาพรวมของงาน ที่ชี้ให้เห็นว่าขณะนี้ในช่วงเวลาของการเปิดพื้นที่ทางสังคม ที่จะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างมาก แม้ว่าจะมีลักษณะต่างคนต่างทำ ภายใต้มิติของตัวเอง แต่ก็เพิ่มขึ้นทั่วทุกภาคส่วน ในอนาคตจะเกิดชุมชนนักปฏิบัติขึ้นทั่วสังคมไทย

และถ้าชุมชนเหล่านี้ได้มาทำงานจัดการความรู้ร่วมกันเป็นเครือข่ายจะมีพลังมาก เพียงแต่ต้องยึดถือคุณธรรมทั้ง 8 ประการ ที่องค์ปาฐกได้กล่าวไว้ในตอนต้น โดยเฉพาะเรื่อง การเห็นคุณค่าของมนุษย์ทุกผู้ทุกคน การไม่ใช้อำนาจ ตรงนี้จะช่วยปรับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มองค์กรได้ และการทำอะไรที่บูรณาการทั้ง 4 มิติ จะช่วยขับเคลื่อนสังคม ให้เป็นระบบที่สมดุลได้ และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆ ที่ สลับซับซ้อนของสังคมได้จริง



มหกรรม KM ราชการไทย

ก้าวไกลสู่ LO

พรพิมล ยุติโกมิตร

ม

มหกรรม KM ราชการไทย ก้าวไกลสู่ LO จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2549 ที่โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ กรุงเทพฯ มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลักดันและส่งเสริมให้หน่วยงานราชการในประเทศไทยมีแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยนำส่วนราชการที่มีแนวคิด แนวปฏิบัติ และประสบการณ์ต่างๆ ในการดำเนินงานด้าน KM ที่ประสบความสำเร็จมาบอกเล่าถึงแนวทางดังกล่าวให้กับส่วนราชการอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยราชการอื่นๆ ที่กำลังดำเนินงานด้าน KM ดังนั้นในการสรุปภาพรวมของงานที่เกิดขึ้น จึงได้ใช้กรอบแนวคิด KM Inside ของ สคส. ประกอบด้วย 10 หัวข้อ เป็นแนวทางในการสรุปประเด็นที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการไทย ดังนี้

1. การเชื่อมต่อกับภาพใหญ่ขององค์กร (Vision) ในการดำเนินงานด้าน KM ควรมีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากในการดำเนินงานของทุกส่วนในองค์กรควรจะมีเป้าหมายใหญ่ หรือภาพใหญ่ที่องค์กรจะก้าวไปสู่ในอนาคต โดยภาพนี้จะต้องล้วนเป็นภาพที่ทุกคนทุกส่วนงานจะต้องดำเนินการ โดยใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติ

ดังนั้น กรมการส่งเสริมการเกษตร ได้เริ่มต้นจากการดูเป้าหมายของกรมฯ และใช้กระบวนการ KM พัฒนางานไปสู่เป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกในหน่วยงานรู้สึกถึงความเป็นพวกพ้อง ความเป็นเจ้าของ (Ownership) ในตัวองค์กรอีกด้วย

2. การเปิดใจเรียนรู้ เป็นประเด็นที่สำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทย เนื่องจากคนที่ยึดติดอยู่กับกรอบของตนเอง โดยไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ความรู้ใหม่ๆ ให้เข้ามาสู่ตนเอง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะทุกคนจะไม่คิดว่าความรู้ใหม่ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงใช้แต่วิธีการเดิม ความรู้เดิมก็เพียงพอสำหรับพวกเขาแล้ว ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จำเป็นต้องอาศัยความรู้ หลักการ แนวคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้เปลี่ยนก็ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรควรเปิดใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อรองรับสภาพการณ์ความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

3. การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นสิ่งสำคัญในการนำความรู้ นวัตกรรมที่ได้จากกระบวนการ KM ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงานต่างๆ เทคนิควิธีการดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน เทคนิคการสอนคณิตศาสตร์ให้กับเด็กประถม สิ่งเหล่านี้ได้มาจากกระบวนการสร้างความรู้โดยมาจากผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ต่างๆ ได้ร่วมกันนำประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นเวลานานแล้ว มาเรียบเรียงเป็นคู่มือการ

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ใช้เป็นแนวทางต่อไปได้ หรือการนำความรู้หรือนวัตกรรมไปจัดเก็บไว้ในคลังความรู้ (Knowledge Assets) ซึ่งอาจพบในรูปแบบของห้องสมุด ศูนย์ความรู้ (Knowledge Center หรือ KM Center) และการนำความรู้หรือนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน รวมถึงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ในรูปแบบของกลุ่มเป็นชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice)

4. คุณเอื้อ ในการดำเนินงาน KM ในส่วนราชการ บทบาทสำคัญของผู้บริหารในระดับต่างๆ ขององค์กรที่ช่วยส่งเสริมทำให้งาน KM ประสบผลสำเร็จนั่นก็คือ การแสดงบทบาทเป็นคุณเอื้อ ที่คอยสนับสนุนทั้งในด้านความคิดงบประมาณ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดได้อีกด้วย เพราะการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะไม่เกิดขึ้น หากผู้บริหารยังไม่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง หรือไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะ KM ในองค์กรหลายแห่งไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารไม่เข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญกับ KM ฉะนั้นการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐไปสู่ LO ได้ คงจะต้องอาศัยคุณเอื้อที่เข้าใจและทราบบทบาทของการเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนในทุกๆ ด้านให้กับบุคลากรของตนเอง

5. คุณอำนวย หน่วยงานภาครัฐหลายแห่งที่ดำเนินงาน KM แล้วประสบความสำเร็จ มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้งาน KM สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การมีผู้ประสานงาน หรือที่เรียกว่า คุณอำนวย (Facilitator)

สำหรับหน้าที่สำคัญในการทำ KM ของคุณอำนวย คือ การคอยเชื่อม ประสาน สัมพันธ์ ทั้งบุคคลและงานให้เข้าด้วยกัน โดยใช้แนวทางของ KM เช่น การรวมกลุ่มของชุมชนนักปฏิบัติจะเกิดขึ้นไม่ได้ในหน่วยงาน หากสมาชิกในหน่วยงานยังไม่ทราบและไม่เข้าใจว่า KM คืออะไร ทำไปแล้วจะได้อะไร คุณอำนวยจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการชักชวนสมาชิกให้เข้าร่วมกลุ่ม คอยแนะนำข้อมูลต่างๆ หรือให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ KM ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดการรวมกลุ่มของ CoP และนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน CoP ไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ดังนั้นคุณอำนวยอาจหมายรวมถึง ผู้ที่ให้ความรู้ และผู้ประสานงาน

6. คุณกิจ ในการทำ KM ผู้ที่บทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ LO ก็คือ บุคลากรในองค์กร เพราะถ้าหากทุกสิ่งในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง แต่สิ่งเดียวที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง นั่นก็คือบุคลากร สิ่งนี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลทำให้องค์กรไม่สามารถเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปได้ ดังนั้นบุคลากรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้การให้ความร่วมมือจากบุคลากรก็ถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำ KM เพราะถ้าหากทุกคนสามารถทำด้วยใจของตนเองแล้ว หรือเรียกได้ว่า “ใจสั่งให้ทำ” สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพงานได้มากยิ่งขึ้น เพราะการทำงานด้วยใจรักมากกว่าทำงานเพราะโดนสั่งให้ต้องทำ

7. เทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ของบุคลากร เพราะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ ฐานข้อมูล หน่วยงานที่ทันสมัยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในยุคแห่งการแข่งขันด้วยความรู้ อีกทั้งยัง

สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) นอกจากนี้ยังใช้เป็นช่องทางการเรียนรู้ และใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร เช่น Weblog, Web portal, Website, Webboard แต่สิ่งที่ต้องคำนึงในการใช้เทคโนโลยีต้องใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของของบุคลากรและองค์กร

8. ผู้นำองค์กร เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน สิ่งสำคัญในการทำ KM คือ การให้โอกาสดับบุคลากรได้แสดงและใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการทำงาน ดังนั้น ผู้นำองค์กรควรจัดเวทีหรือช่องทางต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถได้แสดงความรู้ ประสิทธิภาพ ความสามารถต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน งาน และองค์กร ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน อีกทั้งควรมีการจัดระบบการให้ขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่างๆ กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

9. สภาพแวดล้อม ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ LO (Learning Organization) สิ่งสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ คือ การสร้างบรรยากาศ สถานที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมความรู้ ห้องประชุม KM และการจัดสถานที่ภายในหน่วยงานให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะเรียนรู้ การจัดโต๊ะทำงาน การมีสถานที่ที่สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ หรือมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อ

ต่อการแสวงหาความรู้ มีฐานข้อมูลหน่วยงานที่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กร เพราะการทำงานในยุคนี้ต้องอาศัยความรู้และเทคโนโลยีควบคู่กันไป และสิ่งสำคัญของบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่มสมาชิก เพราะสิ่งนี้จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจและความจริงใจ ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อใจ และความไว้วางใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ต่อไปในอนาคต

10.ผลที่ได้จากการทำ KM เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยพิจารณาผู้ที่นำผลที่ได้จากการทำ KM ไปใช้ในการทำงานจริง ซึ่งอาจวัดผลได้ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) และเชิงคุณภาพ (Quality) เช่น การผลิตคู่มือการปฏิบัติงาน จำนวนคู่มือ การปฏิบัติงานถือเป็นผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ แต่การพัฒนาการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานและทำให้บุคลากรทำงานได้ถูกต้องเป็นผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการประเมินผล KM ควรมองทั้ง 2 มิติ เพราะเป็นมิติที่บ่งบอกถึงการพัฒนาคน งาน และองค์กรได้ชัดเจนมากกว่าการมองเพียงมิติใดมิติหนึ่ง

ทั้ง 10 ประเด็นข้างต้นเป็นการสรุปแนวคิดจากภาพรวมของงาน ซึ่งแสดงถึงการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐที่ปรารถนาจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) แม้ว่าหน่วยงานจะมีความแตกต่างกันในบริบทต่างๆ ทั้งด้านภารกิจ หน้าที่ ผู้บริหาร บุคลากร และเทคโนโลยีต่างๆ แต่สิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานภาครัฐต้องการ คือ การพัฒนาองค์กรให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

(Knowledge Management Process) โดยมุ่งสู่การเป็น LO
ต่อไปในอนาคต

ดังนั้นการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องอาศัยประเด็นทั้ง 10
ข้างต้นในการพิจารณาและคำนึงถึงการดำเนินงานด้าน KM
โดยปรับคนให้มีความรู้ พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ มีขีดความ
สามารถเพิ่มขึ้น และปรับวัฒนธรรมองค์กรทำงานในเชิงรุก
หากทุกหน่วยงานภาครัฐสามารถก้าวไปสู่เส้นทางแห่ง LO
ได้อย่างแท้จริง สังคมไทยจะเกิดการเรียนรู้อันส่งผลต่อการ
พัฒนาคน งาน และประเทศ ภายใต้อัตลักษณ์ความรู้
(Knowledge-based Society) ได้อย่างยั่งยืน



การประชุมภาคีการจัดการความรู้ ในท้องถิ่น-ภาคประชาชน-ประชาสังคม

อรุณิณ ชูเกาะทวด

การ

ประชุมนี้มีวัตถุประสงค์ในระยะแรกเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของภาคีภาคประชาสังคมที่แตกต่างกันทั้งวิธีคิดและรูปแบบแต่มีเป้าหมายเหมือนกันคือเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างภาคีทั้งในรายประเด็นและพื้นที่ โดยจัดขึ้นทุก 2 เดือน

1 ปีที่ผ่านมากับการประชุมครั้งที่ 17 ถึงครั้งที่ 21 รวม 5 ครั้ง สดส. พบว่ามีการนำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้อย่างกลมกลืนกับบริบท โดย **ภาคีสะท้อนว่าเป็นการนำไปใช้โดยไม่ใช้คำว่า “การจัดการความรู้”** เลย ผลเชิงรูปธรรมที่เกิดขึ้นได้ก่อเกิดประโยชน์ต่อสังคม สร้างคุณค่าความเชื่อมั่นให้ชุมชนอย่างมาก มีการพัฒนา “คุณกิจ” เป็น “คุณอำนวย” ที่สามารถดำเนินการได้ใกล้เคียง “คุณอำนวย” มืออาชีพ แม้ยังต้องมีการประดับประดา เติมเต็มความสามารถให้เพิ่มขึ้น แต่ก็เริ่มจุดเริ่มต้นที่ดีว่ากระบวนการเช่นนี้สร้างคนได้จริง เพื่อเผยแพร่ต่อสังคมในวงกว้าง สดส. เห็นว่าประสบการณ์องค์ความรู้ เทคนิคต่างๆ ในการทำงานของภาคีน่าจะนำมาจัดทำเป็นหนังสือ “คุณอำนวย” ให้ผู้อ่านสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในพื้นที่ของตนได้ ในเบื้องต้น

คาดว่าจะจัดทำเป็นหนังสือชุด ซึ่งอาจจะจัดทำแยกกันไปแต่ละภาคีหรือรวมกันเป็น 1 เล่มก็ได้

ระยะต่อไปของการประชุมนี้จะมุ่งเน้นให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่าเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของภาคีเท่านั้น เช่น อาจร่วมกันทำงานในเชิงพื้นที่ทั้งระหว่างภาคีภาคประชาสังคมเอง หรือร่วมมือกับภาคีภาคส่วนอื่นเช่น กรมส่งเสริมการเกษตร สถาบันการศึกษา กรมสุขภาพจิต ให้ก่อเกิดผลต่อสุขภาวะทั้ง 4 มิติอย่างครบถ้วน คือ กาย ใจ สังคม จิตวิญญาณ



การประชุมภาคี การจัดการความรู้ ภาคราชการ

วรรณา เลิศวิจิตรจรัส

การ ประชุมภาคีการจัดการความรู้ ภาคราชการ เป็นเวทีการจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการขับเคลื่อนระหว่างหน่วยงานราชการที่สมัครใจ และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางเอง โดย สคส. ริเริ่มเวทีและเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายภาคราชการ ขณะนี้ ภาคิได้หมุนเวียนผลัดกันเป็นเจ้าภาพทุก 3 เดือน วาระการประชุมเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน ความก้าวหน้าของการทำ KM ในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงเทคนิคประสบการณ์ต่างๆ ของการทำ KM มีเวทีประชุมมาแล้ว 4 ครั้ง ครั้งล่าสุดจัดขึ้นเมื่อเดือน สิงหาคม 2549 (รายละเอียดเพิ่มเติม อยู่ในสรุปการดำเนินงาน ปี 2549 ในส่วนการส่งเสริม KM ในภาคราชการ)



KM INTERSHIP PROGRAM

สคส. ได้ริเริ่มกิจกรรม KM Internship เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้เรียนรู้เรื่อง KM ผ่านการทำงานใน สคส. เป็นระยะเวลา 3 เดือนเต็ม โดยในปี 2549 มีผู้ที่ผ่านโครงการไปแล้ว 2 ท่าน ซึ่งจะมาแบ่งปันบางส่วนของประสบการณ์ดังต่อไปนี้

ได้อะไรจากการเป็น KM Intern

กรวิร์ โภคะศฤงคาร

การที่ข้าพเจ้าได้รับโอกาสจากสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม คัดเลือกให้เป็น KM Intern ระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2549 นั้น ทำให้ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งในแง่รูปธรรมและนามธรรม จากการฝึกฝนการจัดการความรู้ภาคปฏิบัติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “ไม่อาจตีราคาเป็นมูลค่าได้ เพราะเป็นคุณค่าในช่วงชีวิตของตัวข้าพเจ้าเอง” สรุปได้ 7 ข้อ ดังนี้

1. การฝึกใช้กลวิธีในการเรียนรู้ ฝึกการวางแผน จากากการกำหนดแผนการเรียนรู้เอง

โดยวางแผนแนวกลวิธี ซึ่งปรับปรุงจากแบบเดิมที่เคยใช้วิธีวางแผนตามขั้นตอนกระบวนการ สามารถปรับได้ดีเพราะปัจจัยหนึ่งคือ การไม่มีเงินเดือน ทำให้ต้องรู้จักอดทน รอคอย โอกาส จังหวะ และรับฉกฉวยให้ทันท่วงทีเหมือนการหย่อนเบ็ดตกปลา

ฝึกการประหยัด หรือ พอเพียง ในการใช้ทรัพยากรหรือเงิน เพราะต้องคิดถ่วงถี่เพื่อระงับความอยาก มิได้ทำตามใจตนเอง แต่ปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ตรรกะนี้ถือว่าสำคัญที่สุดก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองตามความคาดหวัง

2. การกำหนดเป้าหมาย จุดหมายที่จะเรียนรู้ โดยพุ่งเป้าไปที่

ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มที่เชิงการทำงาน แบบมือ อาชีพ ที่มีช่องทางผลิตผลงานตามโจทย์ความต้องการได้ทุกรูปแบบปรับตัวตามสถานการณ์ พร้อมเผชิญ เป็นนักสำรวจ เป็นต้น โดยได้นำความรู้จากการเรียน Fast MBA มาต่อยอดในการปรับปรุงวิธีคิด วิธีทำงาน เนื่องจากทีมทำงานเกินครึ่งมีความรู้ และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และถูกฝึกพัฒนาศักยภาพอยู่ตลอดเวลา จึงง่ายในการทำงานร่วมกันแบบใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ง่ายต่อการทำความเข้าใจแนวความคิด ในขณะที่การทำงานในองค์กรเอกชนตามประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา ทีมงานมากกว่าครึ่งมีความรู้ระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี วิธีคิดจึงขึ้นกับ

ศักยภาพที่มักไม่ได้ถูกฝึกฝนมา ทีมงานจึงต้องการเพียงคำสั่งให้ทำอะไร หรือ ทำอย่างไร มากกว่า เหตุผล วิธีคิด และมีความแตกต่างหรือช่องว่างของแนวความคิดและศักยภาพค่อนข้างมากในกลุ่มบุคลากร

ฝึกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องไปกับวัฒนธรรมองค์กร โดยลองหยิบยกหน้าที่งาน หรือ Competency ของบุคลากรมาเป็นประเด็น กระตุ้น ดึงดูดและผลักดันให้เขาได้อย่างเต็มที่ ประเมินผลจากการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จของผลงาน หรือความสุขและการทำงานของบุคลากรเอง จากเดิมที่ได้เรียนทฤษฎีเรื่อง การพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ทำคู่มือ Competency จัดกิจกรรมในภาพรวมองค์กร โดยยังมีได้ทำถึงขั้นประเมินผลความสำเร็จของ Action รายบุคคล เพียงวางแนวทางความคิดไว้ถึงการสัมภาษณ์รายบุคคลเท่านั้น เพราะสภาพจริงในขณะนั้นยังไม่เอื้อ

ฝึกหาคำตอบของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในตัวบุคคล โดยกำหนดตนเองเป็นตัวทดลอง วัดผล ความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ หลังจบโปรแกรม

ตัวอย่างการพัฒนาระดับขีดความสามารถในตัว เช่น ฝึกฝนการต่อยอดพื้นฐาน การฟัง การพูด การเขียน การอ่าน และการถ่ายทอด

เดือนแรกฝึกการเขียนระบายสิ่งที่ได้รับรู้โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์เดิมมาเล่าเปรียบเทียบ ความคิดหลังไหลมาทีละนิด เหมือนเริ่มกดเทป Replay จากเดิมที่เคยสรุปความรู้

ในตำรา หรือคำสอนมาเขียน สำหรับทำสื่อการสอนหรือสรุปความคิดเป็นรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง

เดือนที่ 2 พัฒนาการเขียนในรูปแบบต่างๆ โดยอาศัยจินตนาการ เราสามารถใช้เทคนิคการทำงานศิลปะ เช่น กล้องรับความคิดเห็น ของชาร์วีย์ กระเช้าของชวัญ สร้างจินตนาการ และสมาธิ รวมถึง การระบายความแค้นแค้น

เดือนที่ 3 รู้สึกได้ว่าการหลั่งไหลของความคิดมีมากมาย โดยเฉพาะเมื่อผ่านการลงมือจัด Workshop กระบวนการ KM แล้ว เราจะได้ความรู้ที่เป็นประสบการณ์ติดตัว พร้อมหยิบออกมาใช้ ออกแบบการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ สามารถแยกแยะความคิด เพื่อนำเสนอในรูปแบบการเขียน หรือการพูดอธิบายให้เข้าใจได้ในพื้นฐานแต่ละบุคคล

3. การฝึกพัฒนาจัดระบบคลังความรู้ภายในและภายนอก เดิมตนเองจะเน้นจัดเก็บคลังความรู้ภายนอกอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกในการใช้งาน และเริ่มนำ 5S มาใช้จัดเก็บความรู้ภายใน โดยพยายามใช้เวลาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ยังไม่เป็นธรรมชาติ พบว่าในการฝึกครั้งนี้ สามารถพัฒนาระบบการจัดเก็บความรู้ภายในตนเองให้เกิดประสิทธิผลโดยอัตโนมัติ เพราะสมองจะรับรู้เฉพาะข้อมูลที่เราจำเป็นต้องรู้เพื่อไปต่อยอดความรู้เดิมและใช้ทำงานเท่านั้น ส่วนเกินจะถูกจัดการออกโดยอัตโนมัติ

4. มูลค่าเพิ่มที่ได้เชิงธรรมชาติ ในเรื่องการยกระดับความนึกคิด คือ การเข้าใจถึงรากฐานของความนึกคิด และความชัดเจนในการหยั่งรู้ ด้วยการสัมผัสด้วยตนเอง สามารถ

เชื่อมโยงความรู้ในอดีตได้รวดเร็ว นำมาใช้งานได้ทันที่ว่ามีช่องทางในการดำเนินงานรูปแบบต่างๆ หลากหลาย การรอคอย จังหวะ และโอกาส เป็นไปโดยธรรมชาติ ซึ่งมิได้กำหนดด้วยตนเองเช่นที่เคยประพฤติมา เกิดวิธีคิดในการเชื่อมโยงเหตุไปหาผล โยงผลไปหาเหตุ และเกิดความเข้าใจจากการเชื่อมโยงข้อมูล หรือความรู้เดิม หรือความรู้ใหม่ ดังกล่าว และการแยกแยะเป็นไปโดยละเอียดขึ้น

5. การได้เปิดโลกทัศน์เพิ่มขึ้น จากการพบปะและร่วมงานในเวลาสั้นๆ กับบุคลากรในภาคส่วนราชการ ชุมชน และเอกชน จำแนกตามงาน เช่น นักวิชาการ ครูบาอาจารย์ วิศวกร นักจัดรายการวิทยุ เป็นต้น ทำให้สามารถเปรียบเทียบความเหมือน ความต่างได้ง่าย

6. การฝึกใช้งานชุมชนเสมือน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องชุมชนเสมือน และประโยชน์ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในอีกแง่มุมหนึ่ง รวมถึงความสำคัญของผู้จัดการชุมชนเสมือน

7. การพัฒนาต่อยอด Competency ของตนเอง
ครอบคลุมทุกทักษะ เมื่อทำการทบทวนย้อนอดีตไปถึงวัยเด็ก ทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองชัดเจน ดังที่เขียนเล่าเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ที่ <http://gotoknow.org/fastlearning>

มาฝึกตนฝนปัญญาที่ สคส.

วิมลศรี ศุขิลวรรณ

ดิฉัน นางวิมลศรี ศุขิลวรรณ ทำงานในตำแหน่ง หัวหน้า ส่วนประมวลและพัฒนาความรู้ โรงเรียนเพลินพัฒนา กรุงเทพฯ มีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการ KM Internship Program ที่ สคส. ตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม พ.ศ. 2549

ตลอดระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการฯ ดิฉันได้รับความไว้วางใจ และได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเต็มที่ เคียงบ่าเคียงไหล่กันกับเจ้าหน้าที่ทุกคน พร้อมกันนั้นก็ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และการใช้ชีวิตให้เป็นการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

สิ่งที่เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่าสำหรับดิฉัน และการทำงานที่เพลินพัฒนาในเวลาต่อมา ก็คือการได้เข้าไปสัมผัสรับรู้บรรยากาศของการทำงานที่ สคส. ที่ทุกคนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่ตลอดเวลา ได้เห็นระบบการทำงานที่มีการระบุให้ทุกคนเปิด blog ใน GotoKnow.org และบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละวัน เพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้ความคิดกัน ซึ่งเป็นวิธีที่เอื้อประโยชน์ทั้งแก่ตนและผู้อื่น รวมไปถึงสังคมวงกว้าง ซึ่งดิฉันก็ได้ร่วมเขียนบันทึกประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชาว สคส. ไว้ใน blog ที่ชื่อ ฝึกตนฝนปัญญา เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีระบบการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต และมีการพูดคุย ได้ถามถึง

เรื่องผลของงานที่แต่ละคนได้ทำกันมาอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติอีกด้วย การได้เข้าไปสัมผัสกับบรรยากาศเช่นนี้ ทำให้ดิฉันเกิดจินตนาการในการกลับมาสร้างการทำงานที่โรงเรียน ให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

โครงสร้างการทำงานที่จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทุกวันพุธในรูปของการประชุมประจำสัปดาห์ที่มีวาระให้ทุกคนได้รับทราบความเป็นไปในการทำงานของกันและกันที่แต่ละคนเป็นเจ้าของ ได้เรียนรู้จากกันและกัน ได้ร่วมชื่นชมในความสำเร็จของกันและกัน ได้ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาและอื่นๆ นอกจากนั้นแล้ว ยังมีช่วงเวลาของการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการพลัดกันมานำเสนอความรู้ความคิดที่ได้รับจากหนังสือที่ทุกคนไปอ่านกันมาคนละบท ซึ่งเป็นหนังสือที่ทุกคนเห็นพ้องกันว่าน่าอ่าน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นต้นแบบของการทำงานที่เปิดช่องให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมได้อย่างน่านิยมน

ดิฉันได้มีโอกาสฝึกเป็นวิทยากรกระบวนการ ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในหลายเวที ได้แก่

- “การประชุมปฏิบัติการทีมแกนนำนักจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม的增加ประสิทธิภาพขององค์กรสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้” ณ โรงแรมบี พี แกรนด์ ทาวเวอร์ จ.สงขลา (13-15 กรกฎาคม 2549)

- “การจัดกระบวนการ ครูวิจัย” ในการประชุมวิชาการ สกว. ปี 2549 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ กรุงเทพฯ (26 สิงหาคม 2549)

- “การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการความรู้ สำหรับผู้บริหารระดับกลางสายสนับสนุนวิชาการ ครั้งที่ 1” ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพฯ (30 สิงหาคม 2549)

- “จุดประกายเครือข่ายจัดการความรู้ ครูเพื่อศิษย์” ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จ. มหาสารคาม (15 กันยายน 2549)

ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแต่ละครั้ง ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการรับรู้และเรียนรู้ให้แก่ดิฉันเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังช่วยให้ดิฉันมีทักษะในการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

ภารกิจแรกของการเป็นวิทยากรกระบวนการหลังจากที่กลับมาจาก สคส. คือ การจัดวงเสวนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อ.บ่อไร่ จ.ตราด ที่โรงเรียนเพลินพัฒนา ในประเด็นของการบริหารงานโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเพลินพัฒนาเอง ได้มีการนำวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าไปปรับใช้กับการประชุมของครูในกลุ่มย่อย และได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการประชุมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งโรงเรียน เพื่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมสร้าง และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ตั้งแต่ระดับของการทำงานในหน่วยงาน

ของแต่ละคน ไปจนกระทั่งถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานทั้งระบบ

ในการประชุมแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ก่อนหน้าที่จะจัดการประชุม ดิฉันได้นำแนวคำถามของการ AAR มาใช้เพื่อตรวจสอบความมุ่งมั่นของบุคลากรในการมาร่วมงานกับโรงเรียน และหาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จ ปัจจัยที่ทำให้ความมุ่งมั่นยังไม่บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากมุมมองของผู้ปฏิบัติ เพื่อทบทวนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ผ่านมาทั้งหมด และเพื่อหาแนวทางในการก้าวสู่ความฝันและความหวังร่วมกันของทุกคน

ในวันแรกของการประชุมมีการจัดฉายภาพยนตร์ “เสียงกู่จากครูใหญ่” เพื่อปลุกอุดมการณ์ในการก้าวสู่เส้นทางสายการศึกษาของทุกคนให้ตื่นขึ้น แล้วนำเรื่องครูในดวงใจแต่ละคนออกมาเล่าสู่กันฟัง เพื่อหาภาพของครูที่ “อยากเห็น และอยากเป็น” ร่วมกัน วันต่อมาได้นำเอาหัวใจของความเป็นครูเป็นตัวเดินไปสู่วัฒนธรรมองค์กร และการร่วมมือกันแก้โจทย์ปัญหาที่เผชิญอยู่ด้วยกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมพลังของผู้คนจากหลายส่วนงานที่สนใจในปัญหาในกลุ่มต่างๆ เข้ามาร่วมคลี่คลายด้วยความสมัครใจ สมาชิกของแต่ละกลุ่มจึงมีทั้งจากฝ่ายของผู้ให้บริการ และผู้รับบริการในหลากหลายบริบทโดยที่ต่างคนต่างฝ่ายก็ต่างเป็นลูกค้าของกันและกัน เกิดการระดมความคิดที่ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงกลุ่ม “สื่อการสอน และห้องสมุด” ที่ดิฉันนำการประชุม มีช่วงเวลาให้สมาชิกในกลุ่มมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ตั้งแต่แง่มุมของความสนใจที่มีต่อ สื่อการสอน และห้องสมุด การได้มาซึ่งทรัพยากร การได้มาของเวลาและกำลังคนที่จะมารวม

พลังกันเพื่อสร้างสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคนเกิดขึ้น และทำให้ข้อจำกัดต่างๆ เหลือน้อยที่สุด แทบไม่น่าเชื่อว่าการประชุมในลักษณะนี้ ได้พาให้เราก้าวไปพ้นจากข้อจำกัดที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีคิดปกติ (ที่ระบุให้โครงสร้างการทำงานต้องผูกติดอยู่กับความรับผิดชอบของสายงานใดสายงานหนึ่ง) ซึ่งเป็นมิติของการประชุมที่ให้ผลดีเกินคาด

ปัจจัยความสำเร็จ ในการจัดการประชุมครั้งนี้ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ทั้งที่ดูแลนโยบายและที่อยู่ในสายของการปฏิบัติ รวมไปถึงการได้รับประสบการณ์หลากหลายรูปแบบ จากการมาฝึกตนฝนปัญญาอยู่ที่สคส. นั่นเอง

อีกโครงการหนึ่งที่น่าจะไปได้ดีก็คือ การประชุมในหน่วยงานประจำของแต่ละช่วงชั้นที่กำลังจะเริ่มจัดให้มีช่วงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Best Practice ของแต่ละช่วงชั้นที่จะเป็นตัวส่งผ่านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ให้แกกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดการยกระดับความรู้ และการ “จับ” ความรู้เหล่านั้นไปเก็บไว้ในคลังความรู้ ที่ง่ายต่อการเข้าถึงในรูปของอินทราเน็ต ในขณะเดียวกันก็นำเสนอข้อมูลชุดเดียวกันนี้ทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นช่องทางที่เอื้อให้ผู้ปกครอง และบุคคลที่สนใจได้เข้าไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามความเป็นไปของโรงเรียนได้ตลอดเวลา รวมไปถึงโครงการส่งต่อความรู้ชุดดังกล่าวไปยัง GotoKnow.org เพื่อขยายผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กว้างขวางออกไปอีกด้วย



๓๑ KM



ศูนย์ข้อมูลจัดการความรู้

สุปราณี จริยะพร

ศูนย์ ข้อมูลจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือกระตุ้นและสร้างกระแสการจัดการความรู้ไปทั่วสารทิศ ให้ความตระหนักและเกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา งาน ตน และชีวิต สดส. รวบรวม “ขุมความรู้” ที่สกัดได้จาก เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ แล้วนำมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ให้สามารถนำไปหมุนเวียน/ปรับใช้ เพื่อการพัฒนาต่อไปได้อีก รวมทั้งได้ผลิตสื่อการจัดการความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ จดหมายข่าว ซีดีรอม บันทึกลงในบล็อก การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ อาทิ

- รายงานประจำปี 2546
(1 ปี สดส. : การจัดการความรู้สู่สังคมแห่งปัญญา)
- รายงานประจำปี 2547
(2 ปี สดส. : พลังเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้)
- รายงานประจำปี 2548
(3 ปี สดส. : KM ประเทศไทย)
- รายงานประจำปี 2549 (ฉบับในมือท่าน)
(4 ปี สดส. : สิ่งดีๆ ที่หลากหลาย - สไตล์ KM)

- จัดหมายข่าว “ถักทอสายใยแห่งความรู้” ราย 2 เดือน
- หนังสือเครือข่ายชุมชนพอเพียง
- หนังสือปริศนาแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- หนังสือบทสรุปปรากฏการณ์ (Proceedings) ในภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และห้องเรียน KM จากมหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 2 วันที่ 1-2 ธันวาคม 2548
- หนังสือการจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ
- หนังสือการจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์ สู่ ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข โดย ศ.นพ. ประเวศ วะสี
- หนังสือนานาชาติเรื่องราวการจัดการความรู้
- หนังสือนวัตกรรมการจัดการความรู้ หนังสือโรงเรียนชาวนา
- หนังสือดินดินได้ การจัดการความรู้ชาวบ้านฉบับตำราดิน
- การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ
- หนังสือภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการความรู้
- หนังสือประชาคมน่านกับการจัดการความรู้
- หนังสือ กขค...การจัดการความรู้
- แผ่นพับแนะนำ สคส.
- บทความด้านการจัดการความรู้ในหนังสือพิมพ์ เช่น กรุงเทพธุรกิจ มติชน
- ซีดีรอมจัดการความรู้ 43 ชุดความรู้
- ฯลฯ



KMI Website

นภินทร ศิริไทย

เว็บ

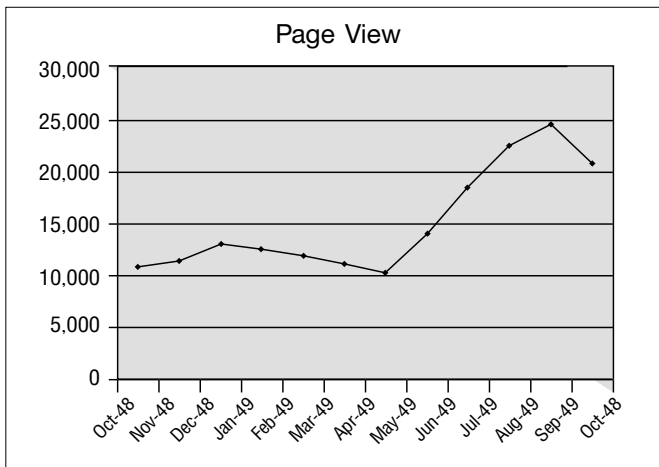
ไซท์ สดส. www.kmi.or.th เป็นเวทียี่สิบเหมือนอีกเวทียี่สิบหนึ่งที่ สดส. กระตุ้นให้ภาคีเครือข่ายมาพบปะกันนอกเหนือจากการพบกันในพื้นที่จริงแบบ F2F แล้ว เว็บไซต์ เป็นสื่อ ICT ในลักษณะตลาดนัดความรู้ที่ผู้สนใจด้านการจัดการความรู้สามารถเข้ามาสืบค้นหาข้อมูล รูปแบบการจัดการความรู้ตามโมเดลของ สดส. และศาสตร์ด้านการจัดการความรู้อื่นๆ รวมถึงเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ด้านการจัดการความรู้ให้กับภาคีเครือข่าย และผู้สนใจได้ติดตามการเข้าร่วมการประชุมต่างๆ อาทิ เวทีประชุมวิชาการจัดการความรู้ มหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติ, มหกรรม KM ราชการไทย ก้าวไกลสู่ LO, ประชุมภาคีการจัดการความรู้ ภาคราชการ, การรับสมัคร KM Inside เป็นต้น

ในปี 2549 สดส. ได้มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเว็บไซต์ให้ทันสมัย ใช้งานง่ายสะดวกรวดเร็ว และมีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการใช้บริการของบุคคลกลุ่มต่างๆ ที่สนใจการจัดการความรู้ รวมทั้งทำหน้าที่เป็น “เว็บท่า” (Portal Website) ด้านการจัดการความรู้ของไทยที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ และเว็บล็อกด้านการจัดการความรู้ของภาคีเครือข่ายอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ

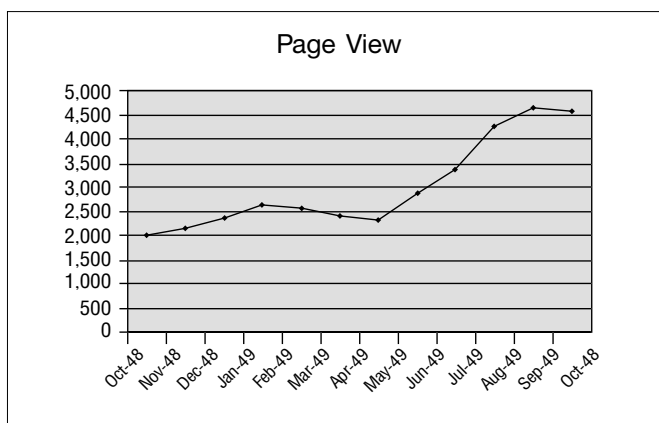
โดยเฉพาะ <http://gotoknow.org>

จากการเก็บข้อมูลสถิติการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ สคส. (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2548 - กันยายน 2549) พบว่ามีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ สคส. แบบ Page View จำนวนทั้งสิ้น 146,261 ครั้ง สถิติการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ ต่ำสุดเดือนละ 9,336 ครั้ง สูงสุด เดือนละ 24,771 ครั้ง สถิติการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์โดยเฉลี่ย คือ เดือนละประมาณ 12,185 ครั้ง และหากเป็นสถิติการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ สคส. แบบ Unique IP มีจำนวนทั้งสิ้น 29,340 ครั้ง

กราฟแสดงการเข้าชมเว็บไซต์ สคส.
ตั้งแต่ ตุลาคม 2548 - กันยายน 2549



Page View คือ จำนวนครั้งที่เว็บเพจถูกเรียกชมจากผู้เข้าชมเว็บไซต์ ซึ่งจะเท่ากับค่าของ Counter ทั่วไป ที่ใช้นับจำนวนฮิต



Unique IP คือ จำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์ โดยคำนวณจากจำนวน IP Address (IP) ของผู้เข้าชมเว็บไซต์ที่ไม่ซ้ำกัน รายวัน โดยทั่วไปค่า Unique IP มักจะน้อยกว่าความเป็นจริง คือ จำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์ที่เชื่อมต่อจาก proxy server เดียวกัน แม้มีมากกว่า 1 คน ก็จะนับเป็น 1 คนเท่านั้น (อาทิ ในกรณีที่ผู้เข้าชมเว็บไซต์มาจากหน่วยงานเดียวกันที่ใช้ proxy server เดียวกัน แม้จะมีหลายคนก็นับเป็น 1 คนเท่านั้น)



Weblog

ธวัช หมดเต๊ะ

เว็บ

บล็อก (Weblog) เป็นการบูรณาการเครื่องมือ ICT เข้ากับการบันทึกบทความ มีรูปแบบคล้ายบันทึกประจำวัน (Diary) ในการเล่าเรื่องหรือประสบการณ์ลงใน Blog โดยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้

สคส. สนับสนุนการสร้าง Blog บนระบบอินเทอร์เน็ต ชื่อ <http://gotoknow.org> เพื่อการสื่อสารที่ขยายผลในวงกว้าง และรวดเร็ว โดย สคส. นำมาใช้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างหน่วยงาน/บุคคลทั้งในและนอกองค์กร เกิดเป็น “ชุมชนความรู้” วิธีการนี้ได้รับความนิยมแพร่หลายเป็นอย่างมาก ในยุคเทคโนโลยีก้าวหน้า พบว่า <http://gotoknow.org> เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสมือนที่ทรงพลังและเติบโตอย่างก้าวกระโดด เห็นได้จากสถิติจำนวนการเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเว็บบล็อก

สถิติการใช้ Gotoknow

ในช่วง 1 ปีครึ่งของการใช้บล็อก GotoKnow.org ทำให้ สคส. ได้เรียนรู้เรื่องใหม่เกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการเครื่องแม่ข่าย (server) ที่รองรับฐานข้อมูลทั้งหมดของ blogger

อาจกล่าวได้ว่า ผู้เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้บน GotoKnow มีอัตราเติบโตขึ้นอย่างเกินความคาดหมาย

ดร.จันทวรรณ น้อยวัน และ ดร.ธวัชชัย ปิยะวัฒน์ จาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นผู้พัฒนาระบบ GotoKnow และวางแผนเช่าเครื่องแม่ข่ายทางไกล คือใช้บริการเก็บฐานข้อมูลในเครื่องแม่ข่ายที่ติดตั้งอยู่ในต่างประเทศ และเมื่อกลางปี 2549 เมื่อจำนวนผู้ใช้งานขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้กระทบต่อ GotoKnow คือระบบเริ่มทำงานช้าลง เนื่องจากมีการใช้งานมากขึ้น ทั้งด้านจำนวนผู้ใช้ จำนวนบันทึก จำนวนไฟล์ข้อมูลและรูปภาพ ทำให้ต้องใช้พื้นที่มากขึ้น ขณะเดียวกันระบบค้นหา (search engine) อาทิ google ก็เข้ามาเชื่อมต่อข้อมูลกับ GotoKnow ด้วย ทำให้การทำงานของระบบช้าลงไปอีก

ดร.จันทวรรณ น้อยวัน ได้สรุปสถิติช่วงที่มีผู้เข้าใช้งานสูงสุดในรอบ 3 เดือน ระหว่าง 6 มิถุนายน - 11 กันยายน 2549 ว่ามียอดสูงถึง 24 ล้านครั้ง เฉลี่ยการใช้ต่อวัน 250,000 ครั้ง และหากค้นหาที่ Google ด้วยคำว่า GotoKnow จะได้ผลลัพธ์ทั้งหมด 1,260,000 ครั้ง (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน 2549)

(ดูอ้างอิงจาก <http://gotoknow.org/blog/tutorial/51866>)



รายงานการเงิน
ปี 2549

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม
รายงานรายได้และรายจ่ายสะสม
ณ วันที่ 30 กันยายน 2549

ปี 2545-2549

บาท

รายได้

รายได้สนับสนุนโครงการ สคส.	79,000,000.00
รายได้จากการขายหนังสือ, ซีดีรอม, จดหมายข่าว	1,447,790.00
รายได้จากค่าลงทะเบียนประชุม	1,928,300.00
รายได้ค่าที่ปรึกษาและคำวิทยากร	195,650.00
ดอกเบียจากธนาคาร	891,450.55
รายรับอื่น ๆ	674,550.09
รวมรายได้	84,137,740.64

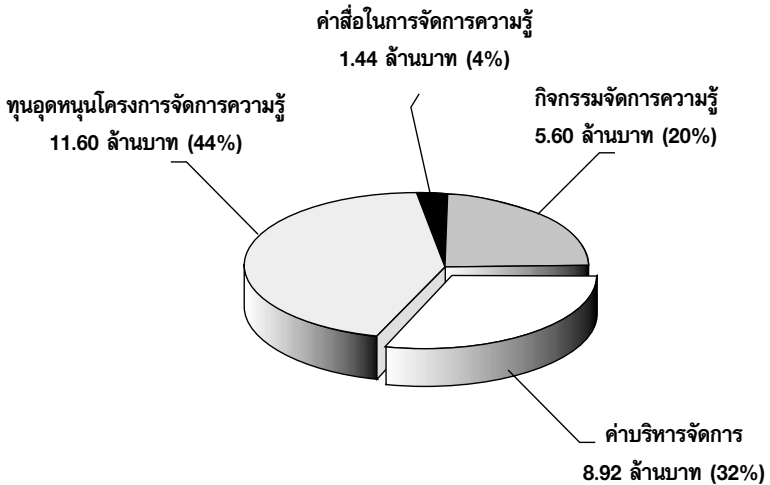
รายจ่าย

การส่งเสริมการดำเนินงานจัดการความรู้	42,537,219.32
การบริหารจัดการสถาบันฯ	24,952,534.68
รวมรายจ่าย	67,489,754.00

รายได้สูงกว่ารายจ่ายสะสม**16,647,986.64**

หมายเหตุ : งบนี้ยังไม่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบ

ค่าใช้จ่ายสถาบัน/ค่าใช้จ่ายส่งเสริมการจัดการความรู้ ในรอบปีงบประมาณ 2549



ค่าใช้จ่ายกิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้

ทุนอุดหนุนโครงการจัดการความรู้	11,603,514.48 บาท
ค่าใช้จ่ายส่งเสริมกิจกรรมการจัดการความรู้	5,602,996.17 บาท
ค่าใช้จ่ายสื่อในการจัดการความรู้	1,440,605.18 บาท

ค่าใช้จ่ายบริหารจัดการสถาบันฯ

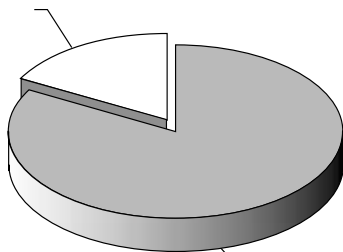
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ	8,923,479.35 บาท
รวมค่าใช้จ่าย	27,570,595.18 บาท

หมายเหตุ : งบนี้ยังไม่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบ

รายรับในรอบปีงบประมาณ 2549

รายรับจากการบริหารโครงการ

3.87 ล้านบาท (17%)



รายรับจาก สสส.

19.00 ล้านบาท (83%)

รายรับจาก สสส.

19,000,000.00 บาท

รายรับจากการบริหารโครงการ

รายรับจากการขายหนังสือ

920,700.00 บาท

รายรับจากการขายซีดีจัดการความรู้

182,631.00 บาท

รายรับจากค่าสมาชิกจดหมายข่าว

22,096.00 บาท

รายรับค่าลงทะเบียนประชุม

1,841,300.00 บาท

ดอกเบี๋ยรับ

124,933.60 บาท

รายรับอื่น ๆ

782,060.09

3,873,720.69 บาท

รวมรายรับ

22,873,720.69 บาท

หมายเหตุ : งบนี้ยังไม่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบ