



การใช้ KM เป็น เครื่องมือจับความรู้ เติมเต็มงานประจำ

อ.ทวีสิน จัตรเฉลิมวิทย์
SCG

รศ.นพ.จิตเจริญ ไชยาคำ

กรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้คณะแพทยศาสตร์
คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
24-25 กันยายน 2010



BAR=Before Action Review

• คิด ลีขิต ส่ง

- ตัวเจ้าของ คาดหวังอะไร
ในการเข้าเรียนรู้ในวันนี้
- ตัวเจ้าของ มีความรู้
ทักษะ ประสบการณ์ ใน
การสร้างสังคมแห่งการ
เรียนรู้ หรือ นำ KM มา
เติมเต็มงานประจำ
- อื่นๆ ที่ อยาก จะสื่อ กับ
JJ/Gop






การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างคุณอำนวย (Facilitator) รุ่นที่ 2

“การใช้ KM เป็นเครื่องมือจับความรู้ เต็มเต็มงานประจำ”

วันที่ 24-25 กันยายน 2553

ณ โรงแรมสายลม อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์



นิทาน ชาย
สามคน



พระราชดำริชพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว
พ.ศ ๒๓๓๐-๒๓๕๔

การงานสิ่งใดของเขาที่ดี
ควรจะเรียนร่ำเอาไว้
ก็เอาอย่างเขา
.....แต่อย่าให้นับถือเลื่อมใสไปทีเดียว



พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๔๖



ผู้ปฏิบัติราชการ จำเป็นต้องรู้วิทยาการ ฐานะ และ
รู้ช่วยอย่างกระฉ่างชัดจึงจะสามารถปฏิบัติบริหารงานใน
ความรับผิดชอบให้ถูกต้องตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผล
เป็นประโยชน์เป็นความเจริญที่แท้จริงและยั่งยืน ทั้งแก่
ตนเองและส่วนรวม

พระตำหนักปั้นธุษ วังไกลกังวล
วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๖



คำพ่อสอน

...เป็นไปได้ยากยิ่ง ที่ทุกคน
จะมีโอกาสได้ทำงานตรงกับ
วิชาที่เรียนมา หรือ พอดีกับ
คุณวุฒิที่มีอยู่.



... บางคนอาจต้องทำงานต่ำกว่าระดับวิทยฐานะ บางคนอาจต้องทำงานคนละแนวทางกับที่ศึกษา.



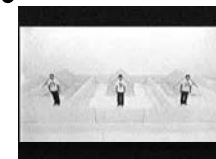
... จะเป็นอย่างไรก็ตาม ก็ควรยินดีและเต็มใจทำ เพราะแต่ละคนมีพื้นฐานการศึกษาเพียงพออยู่แล้ว ที่จะคิดหาแนวปฏิบัติงานทั้งนั้นให้ดีขึ้นได้.



... ข้อสำคัญจึงอยู่ที่ว่า จะต้องตั้งใจทำงานให้จริง ด้วยความคิด ด้วยความพยายาม ด้วยความพอเหมาะพอดี และ ด้วยความรู้จักสังเกตศึกษา



... เพื่อให้สามารถ ทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ทุกสิ่ง พร้อมทั้งได้รับความรู้ และ ประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้นเป็นลำดับด้วย



ทีมงานวิทยากร



คุณอำนวยแห่ง MU รุ่นที่ ๒/๒๕๕๓

อาจารย์ ทวีสิน จัตรเฉลิมวิทย์

- ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา รวมอายุงานกว่า 20 ปี
- 1990 – 1994 วิศวกรส่วนบริหาร โรงงานท่าหลวง
- 1994 – 1996 วิศวกรส่วนผลิต โรงงานเขาวง
- 1996 – 2002 วิศวกรส่วนผลิต, วิศวกรอาวุโส ส่วนผลิต
โรงงานลำปาง
- 2002 – 2005 วิศวกรส่วนผลิต โรงงานแก่งคอย
- 2006 ผู้จัดการการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ปูนแก่ง
คอย
- 2007 ถึงปัจจุบัน ผู้จัดการการพัฒนาองค์กร บริษัทเอสซีจี ซี
เมนต์ จำกัด

The screenshot shows a GotoKnow.org blog page. At the top, it says 'เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรม : แลกเปลี่ยนความรู้ผ่าน "บล็อก" แทนความรักแต่ครอบครัว GotoKnow'. The main title is 'Innovation Facilitator Development'. Below the title, there are navigation links for 'หน้าแรก', 'เมนูรวม', and 'เมนูของฉัน'. The post content includes a header 'Facilitative skill development #1/2009 SCG PAPER : Module Team learning' and a sub-header 'ก่อนจะมาถึงวันนี้'. The author's name is 'คุณต๋อม วิศวกร เอสซีจี ซีเมนต์จำกัด'. The post has 242 views and 8 comments. The right sidebar shows an RSS feed for 'Innovation Facilitator Development' and a list of related posts.



ก่อนจะมาถึงวันนี้

• กำหนด ที่ BCC สีม่วงทอง

• โตจากร้วสีชมพู



• มาเป็นครูที่ ร.พ ศรีนครินทร์
มอดินแดง ๒๕๒๒-ปัจจุบัน



กรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย (2500 – 2512)

แพทย์จุฬา รุ่น 26 (2513-2519)

แพทย์ประจำบ้านสาขารังสีวิทยาทั่วไป (2520-2523)

สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง รุ่น 53

หัวหน้าภาควิชารังสีวิทยา

รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2533-2537)

นายกสโมสรไลออนส์ขอนแก่น(2540-41)

ประธานฝ่ายพัฒนาผู้นำไลออนส์สากล ภาค310 อี(2542-43)

เลขาธิการสำนักงานเพื่อนำมหาวิทยาลัยเป็น ม.ในกำกับ (2544-2546)

ประธาน เขต 14 ไลออนส์ สากลภาค 310 อี (2544-2545 /2553-2554)

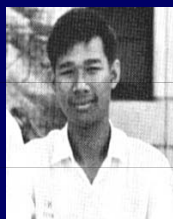
กรรมการสภามหาวิทยาลัย ชุดที่ 21(2547-2549)

ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2546-2550)

รักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพ มมส (2550-2552)

รองประธาน กรรมการ การจัดการความรู้ มมส (2550-2552)

วิทยาการ IQA สกอ (2551-)



ประวัติโดยสังเขปการเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงาน ตั้งแต่ ปี 2529-2549

- 22-24 สค 29 หลักสูตรวิทยากร QCC (สสท)
- เมย -พ.ค 31 หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคงรุ่น 53
- 1 กย 31 หลักสูตร 5 ส (สสท)
- 2-9 ตค 31 ดูงาน Total Quality Control ที่ประเทศญี่ปุ่น (สสท)
- 28-29 พย 32 หลักสูตรการใช้เกมส์ในการอบรม (สสท)
- 22-24 มค 33 หลักสูตรการจัดการ (ศูนย์เพิ่มผลผลิต)
- 17-19 กย 33 หลักสูตรเทคนิคการจัดการ (ศูนย์เพิ่มผลผลิต)
- 3-10 ธค 34 ร่วมประชุม ICQCC ที่ประเทศสิงคโปร์ (สสท)
- 13-15 กค 35 วุฒิปัตร์ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (มสธ)
- 14-18 ธค 35 วุฒิปัตร์หลักสูตรสู่ความเลิศของนักบริหาร(นิต้า และ ฐานเศรษฐกิจ)

11. ตค 35-มีย 36 หลักสูตร The Boss รุ่นที่ 17 (ศ.ดร.หุ่ย จำปาเทศ)
12. 29-30 พย 36 หลักสูตรเทคนิคการเตรียมงานวิทยากร (สสท สมาคมส่งเสริมไทยเทคโนโลยีญี่ปุ่น)
13. 26 กค 40 หลักสูตร Train The Trainers (สทท)
14. 17-19 มีนาคม 2542 Performance Management for Academic Administrators จัดโดยสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
15. 20-24 มีนาคม 2543 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Surveyor รุ่นที่ 2 (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พรพ)
16. 6-8 กันยายน 2543 วุฒิปัตร์ “ การฝึกอบรมผู้ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน” (Internal Auditor Training) จัดโดย สำนักงานพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ
17. 23 ตุลาคม-1พฤศจิกายน 2544 ศึกษาดูงานการบริหารงานมหาวิทยาลัย ในประเทศนิวซีแลนด์
18. 2-5 ธันวาคม 2544 สัมมนาเรื่อง Senior Leadership จัดโดย Lions International
19. 2-5 กันยายน 2545 สัมมนาเรื่อง Educational Reformed “ Key success factors”
20. 9-11 ตุลาคม 2545 อบรมหลักสูตร Supervisory Grid จัดโดย Grid Thailand
21. พฤษภาคม 2547 อบรมหลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ จัดโดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
22. ตุลาคม 2548 7 Habits จัดโดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
23. กรกฎาคม 2549 หลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพภายนอก สมศ รุ่นที่ ๔
24. 18 ธันวาคม 2549 หลักสูตร บทบาทของ HR กับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร นวัตกรรม จัดโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาองค์กร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. กรรมการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ คณะแพทยศาสตร์
2. วิทยากรอบรมผู้ตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตรทบทวงมหาวิทยาลัย
3. ผู้ตรวจสอบคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และ สภามหาวิทยาลัย
4. ผู้ประเมินคุณภาพระดับคณะ 4 คณะ และ ระดับมหาวิทยาลัย ม.นเรศวร
5. ผู้ประเมินคุณภาพคณะเภสัชศาสตร์(๔๔-๔๕) มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. ผู้ประเมินคุณภาพคณะเภสัชศาสตร์(๔๗) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
7. ที่ปรึกษา วิทยากร สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
8. สอนปริญญาโทนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะ
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม

ประสบการณ์การทำงานด้านคุณภาพ และ การจัดการความรู้

1. ประธานกรรมการประเมินการประกันคุณภาพ ปีการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ (๔๗/๔๘/๔๙/๕๐/๕๑)
คณะวิศวกรรมศาสตร์ (๔๘) คณะเภสัชศาสตร์(๔๘/๔๙/๕๐) คณะแพทยศาสตร์(๔๘/๔๙/๕๐/๕๑) คณะ
บริหารศาสตร์ (๕๐/๕๑) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะแพทยศาสตร์ มน(๔๘/๕๐/๕๑)
2. ผู้ประเมินภายนอก สมศ ๒๕๔๕ รอบที่ ๒ (มรฎ.เชียงใหม่ มมส ม.ศิลปากร/ วสส ขอนแก่น)
3. ที่ปรึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. เลขานุการ คณะกรรมการอำนวยการการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๔๗
5. ที่ปรึกษาโครงการการจัดการความรู้ สถาบันนมแม่แห่งชาติ ธันวาคม ๒๕๔๕
6. ประธานชุมชนคุณอำนวยแห่งชาติ
7. รองประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการจัดการความรู้ มช (48-50)
8. รองประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการจัดการความรู้ มมส (50-51)
9. รองประธานกรรมการศูนย์ความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (HACC) คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พ.ศ.2551 ถึงปัจจุบัน
10. ที่ปรึกษาและคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้คณะแพทยศาสตร์
11. คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓
12. ที่ปรึกษาคณะกรรมการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เรียนรู้ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เป็นแบบอย่าง ในการทำงาน พระองค์ท่าน
ทรงเป็นผู้สร้างความรู้ มากกว่าผู้ใช้ความรู้
ทรงใช้แนวทางการศึกษาแก้ปัญหา ของ
ประเทศชาติ โดยการลงพื้นที่ศึกษาดูสภาพ
เพื่อให้เข้ากับบริบทของสังคม
วัฒนธรรม วิถีชีวิตของประเทศ จะไม่หยิบ
ความรู้จากตำรา หรือ ความรู้จากต่างชาติ



เราต้องใจกว้างต่ออนาคต
เพราะความใจกว้างต่ออนาคต
จะสอนให้เรารู้จักทုံมเท่ากับปัจจุบัน
อย่างเข้าใจ
ในคุณค่าของชีวิตและวันเวลา



เส้นทางนี้จะไปไหน ข้างหน้ามีอะไร



สาเหตุการปฏิบัติงาน
ที่ไม่มีประสิทธิภาพ
(Ineffective
Performance)



ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ระดับสติปัญญาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
(**Insufficient intellectual ability**)
2. ขาดความรู้ในการทำงาน (**Insufficient job knowledge**)
3. แรงจูงใจและจริยธรรมในการทำงานต่ำ

4. เกิดความเครียดจากการทำงาน (Job stress)

5. เกิดอาการ “หมดแรง” ในการทำงาน (Job burnout)

6. ความรู้เดิมที่ใช้ในการทำงาน “พินสมัย” (Obsolescence)



7. มีความจำกัดทางด้านร่างกาย (Physical limitations)

8. สุราและยาเสพติด (Alcoholism and drug addiction)

9. ติดบุหรี่ (Cigarette addiction)

10. ความผิดปกติทางอารมณ์ และ บุคลิกภาพ

11. ปัญหาส่วนตัว และครอบครัว (Family and personal problems)

12. ขาดงาน และ เหนื่อยชาในการทำงาน (Absenteeism and tardiness)

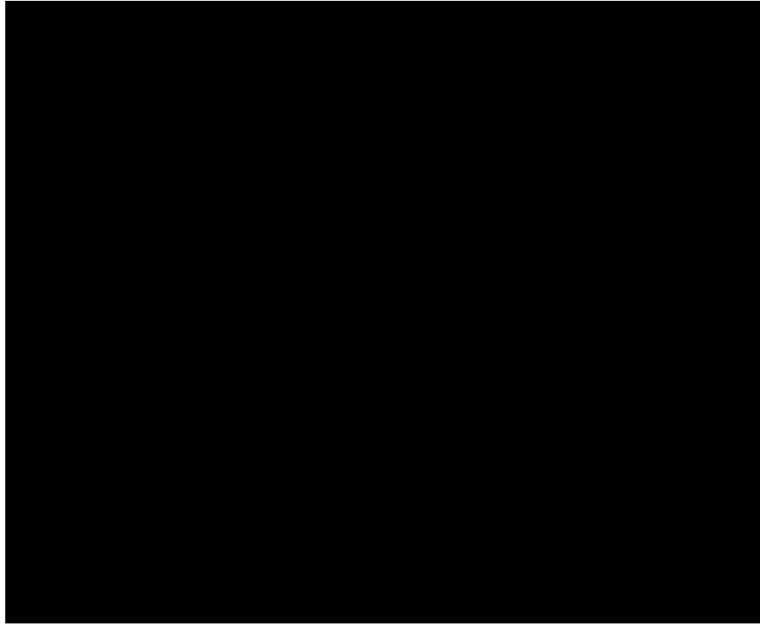
13. เพื่อนงาน (Co-worker)



• ตั้งใจ คือ เอาใจตั้งในงาน หรือ เอางาน ตั้งไว้หน้าใจ

• ตั้งทุกอย่างที่มีอยู่ในใจ คือ ความสามารถ ความรู้ และ ความดีในตัว ให้ไต่ลงไปในงาน และ งานนั้น จะมีความสำเร็จ มีคุณ

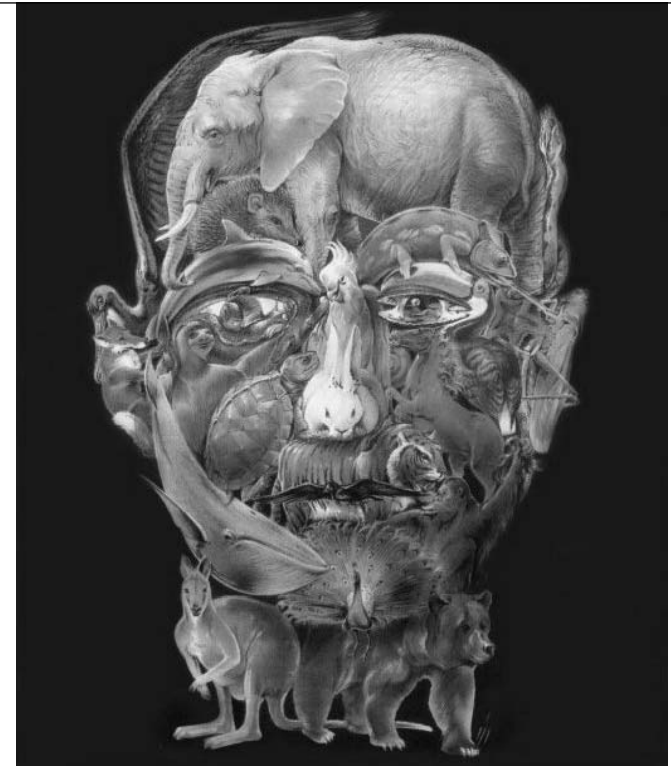
ได้คิด และ คิดอะไรได้



สายนี้ที่อาฟริกา ได้คิด คิดอะไรได้



เห็นอะไร
ได้คิด
คิดอะไรได้



2 Q สู่สังคมแห่งการเรียนรู้

- **Quantity (KPI)**

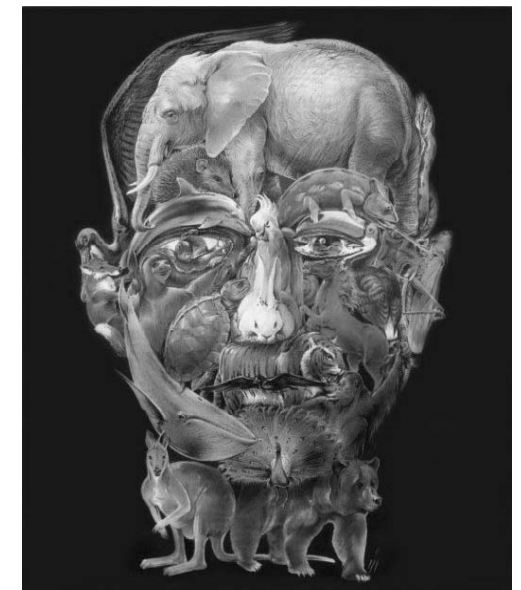
- ชนิด/จำนวน

- สมองซีกซ้าย สังคมปรนัย

- **Quality**

- หน้าคน/องค์กร/องค์กร

- สมองซีกขวา จินตนาการ
มองในสิ่งที่มองไม่เห็น



เป้าหมาย ของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

คน คั้น คน มอง คน ให้เป็น คน

คน มองแต่แง่ดีเกิด

เขามีส่วน เลวบ้าง ช่างหัวเขา

จงเลือกเอา สิ่งที่ดี เขามีอยู่

เป็นประโยชน์ โลกบ้าง ยังน่าดู

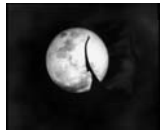
เรื่องที่ชั่ว อย่าไปรู้ ของเขาเลย



สรุปเบื้องต้น

- ทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ทำงานเต็มที่
- เครื่องมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ทำงานเชิงรุก >>> ลุก >>> LOOK มองเรียนรู้ ด้วยการถอดบทเรียน หรือ Self Reflection ตนเอง แล้วนำมารวมกันเป็นดินเดียว หนึ่งเดียว
- SF = Self Reflection สะท้อนตน/งาน เจ้าของ
- TL = Team Learning เรียนรู้เป็นทีม
- AL = Action Learning ทำจริง ประสบการณ์
- PM = Participative Management ส่วนร่วม

เรือต้องมีเข็มทิศ



ชีวิตต้องมีเป้าหมาย
30
output/outcome/
our impact

ห้าคำถาม สิบห้าประเด็น สามระดับ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

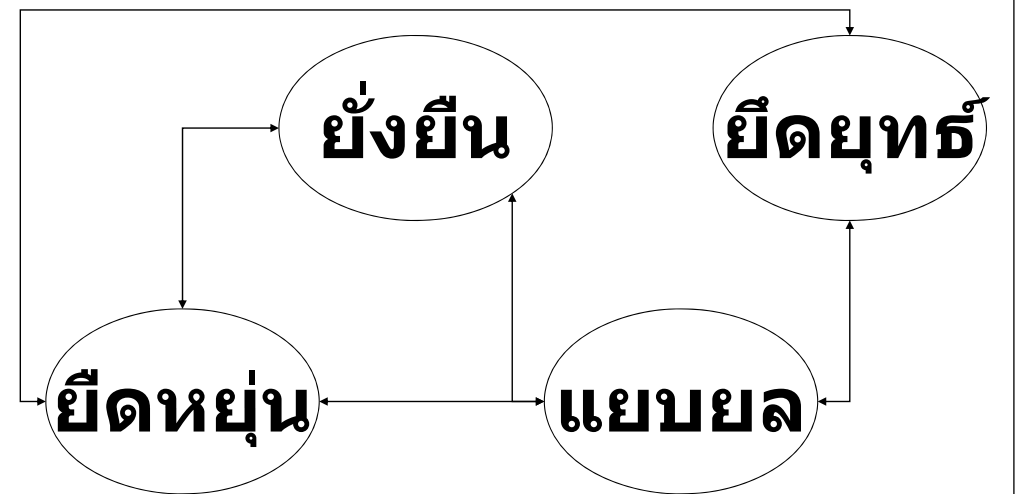
	ระดับองค์การ →	ระดับองค์กร ←	ระดับองค์กุ
๑.ทำไมต้องมีเรา	พันธกิจ	ความมุ่งหมาย	เป้าหมายชีวิต
๒.เราทำอะไรบ้าง	ระบบงานหลัก	กระบวนการหลัก	กิจกรรมหลัก
๓.ทำไปเพื่ออะไร	เป้าหมายของระบบงาน	เป้าหมายของกระบวนการ	เป้าหมายของกิจกรรม
๔.ทำได้ดีหรือไม่	TOWS analysis	ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เรียนรู้ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค
๕.จะทำให้ดีขึ้นอย่างไร	แผนยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาคุณภาพ ตามสมรรถนะ	ปรับปรุงสมรรถนะ ตนเอง

ดั้งเดิมของ น.พ.อนุวัฒน์ พรพ. J.J. ปรง ๒๔ พ.ย ๒๕๔๘/๒๑ ส.ค.๒๕๕๓

ข้อคิดในการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาตน คน
ทีม องค์กร สังคม ประเทศ



4 ย หลักการพัฒนา



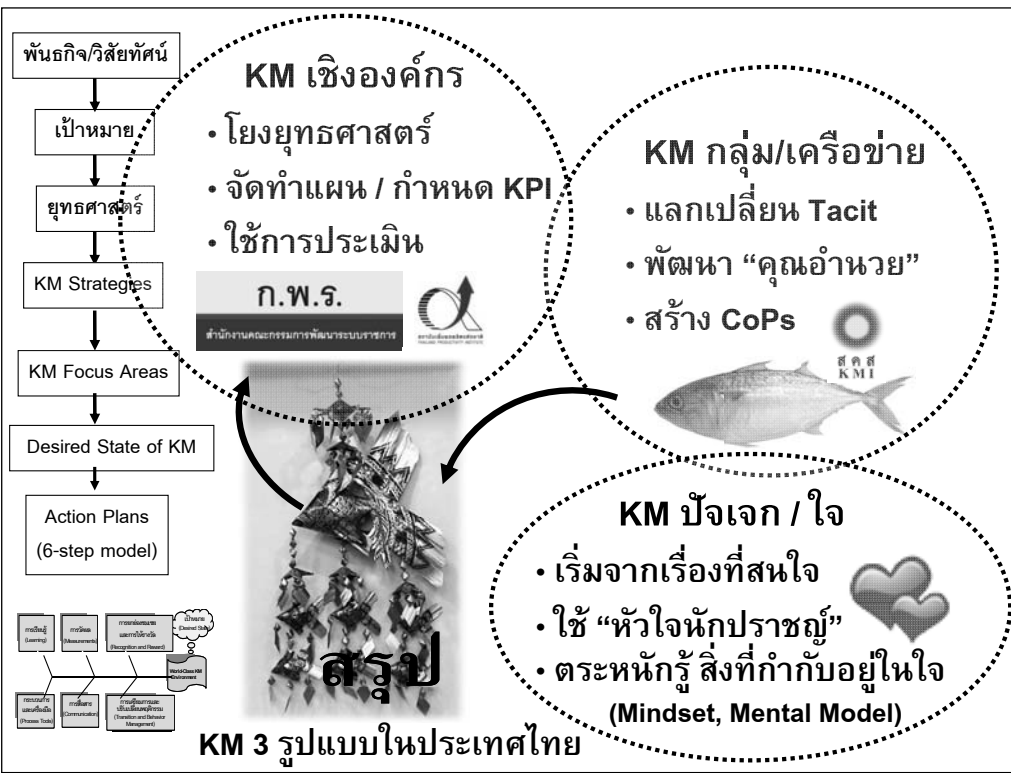
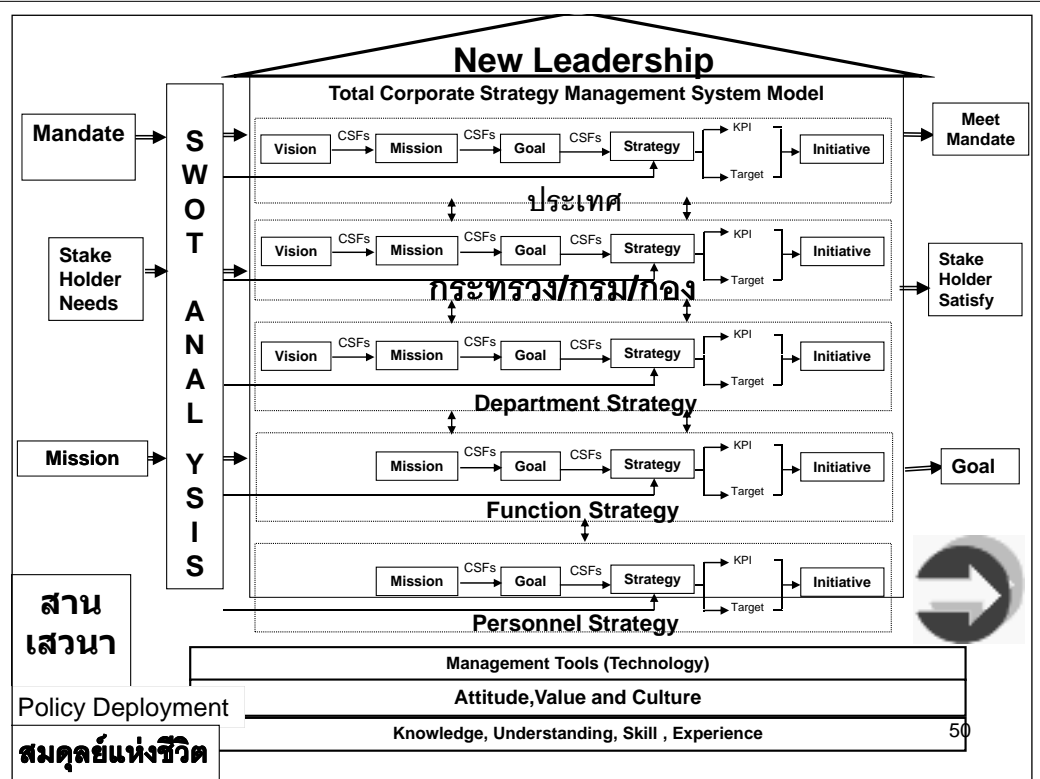
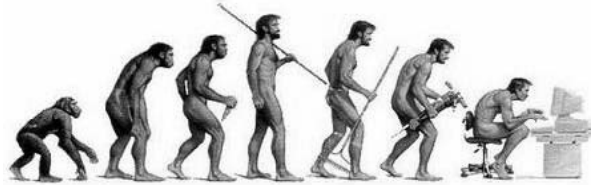
๓ ใ้ในการพัฒนา ผู้การเรียนรู้ที่ ยืดหยุ่น

ยังยืน แบนยล ยืดยุทธ์

- หลักคิด

- หลักวิชา

- หลักปฏิบัติ



หลักคิด

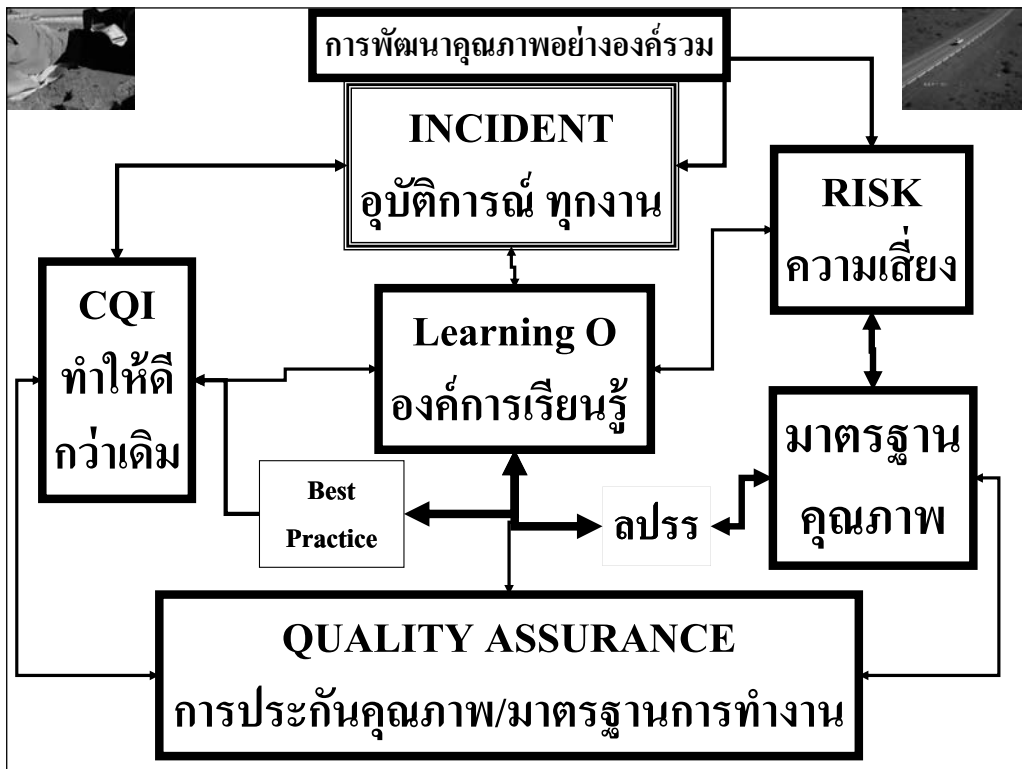
- การทำงาน เพื่อพัฒนา ที่ ยังยืน ต้องเกิดการเรียนรู้
- การเรียนรู้ ต้อง คิดได้ และ ได้คิด
- เมื่อ คิดได้ ได้คิด แล้ว ต้อง ให้ สติมา >> ปัญญาจึงเกิด

Maturity ของการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน



พฤติกรรมของบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพ เพื่อสนองตอบต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล

Mastery เป็นนายแห่งตน	คิด พูด ทำอย่างเป็นระบบ จัดการเรียนรู้
Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น	ทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
Harmony กลมกลืนในสรวลสิ่ง	มีน้ำใจ ร่วมแรงร่วมใจ ไม่เลือกปฏิบัติ
Integrity มั่นคงเสียในคุณธรรม	ทำงานบนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการ
Determination มุ่งมั่นทำ ก้าวตัดสินใจ	มุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน พากเพียรทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ นำมาคิดใหม่มาปรับประยุกต์การทำงาน
Leadership ให้เจ้านับผู้	มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย



การประชุมเพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการ และการเตรียมความพร้อม
เมื่อรับการประเมินการปฏิบัติตามเกณฑ์ (ICV)
โดย รศ.นพ. จิตเจริญ ไซยาคำ
วันที่ 22 กันยายน 2553
ณ ห้องประชุมพัฒนาคุณภาพ วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ

การเตรียมคว
นแบบเข้ม (IC
ไซยาคำ

การเตรียมความพร้อมแบบเข้ม (ICV) ซายาคำ

พัฒนาคุณภาพทางคลินิกและบริการ และการเตรียมความพร้อม
เพื่อรับการเชื่อมสายตรวจภายในแบบเข้ม (ICV)
โดย ศ.นพ. จิตเจริญ ซายาคำ
วันที่ 22 กันยายน 2553
ณ ห้องประชุมชัยพฤกษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร



Quality

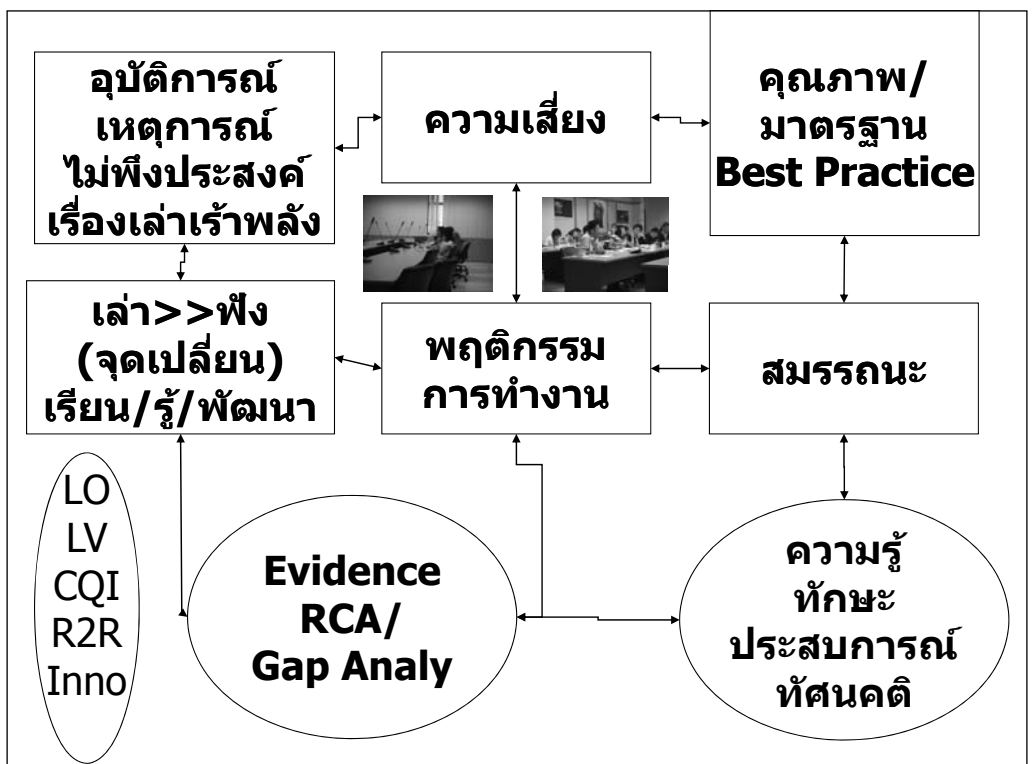
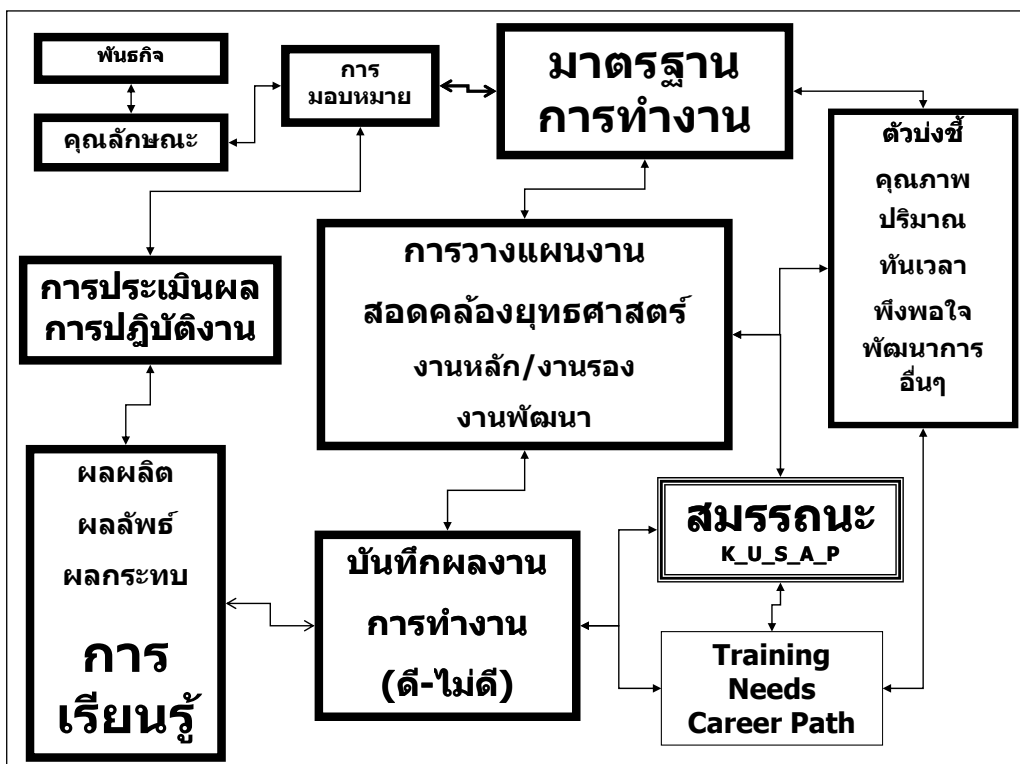
Management Quality

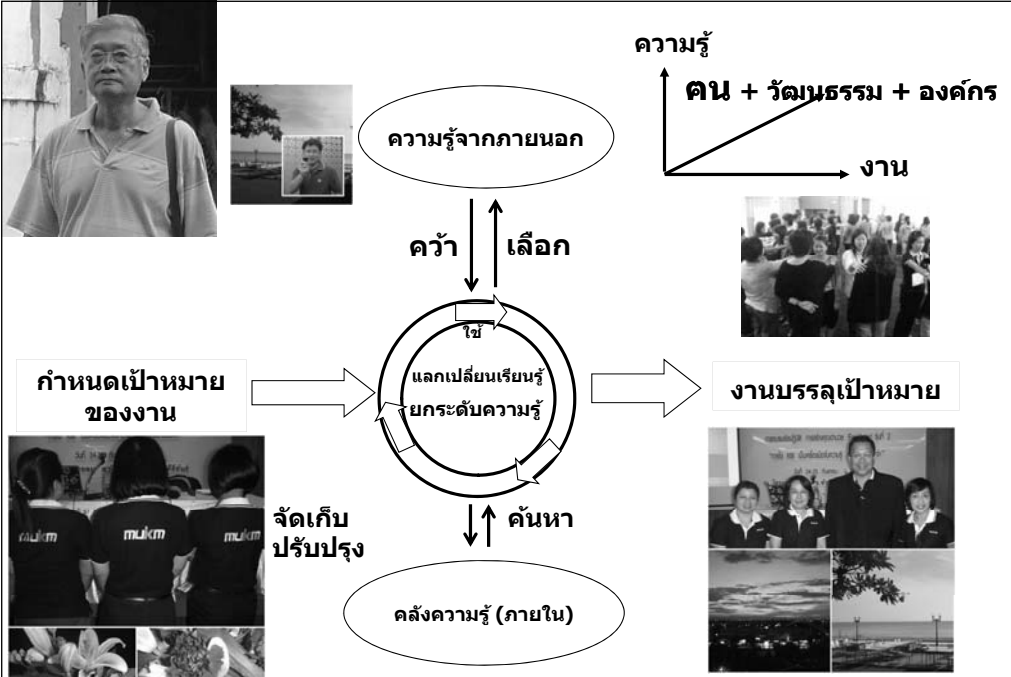
Service Quality

Professional Quality



**KUSAPDe = Knowledge
Understanding
Skill
Attitude
Performance
Development**





Model 3 มิติ ของ สคส. (ดัดแปลงจากหนังสือ Learning to Fly)

ความรู้ คือ อะไร



นิยามของ “ความรู้”

• ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คือ “สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และ ทักษะ ความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา”

นิยามของ “ความรู้”

• ซึ่งทักษะประสบการณ์นั้น ไม่ได้มีอยู่ในตำราแต่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ ดังนั้น ความรู้จะเกิดได้ด้วยการลงมือปฏิบัติ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ”

“เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน”

การจัดการความรู้ ในมุมมอง
ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช
นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

แก่นการจัดการความรู้

วันที่ 31 มีนาคม 2547

ณ ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หน่วยงานไหน
ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน
จาก
ต่างคนต่างทำ
ต่างหน่วยต่างทำ
ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ไม่เรียนรู้
ไม่แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

หน่วยงานนั้นก็ตกต่ำ
จนอยู่ไม่ได้ และ จะเกิดการ
เปลี่ยนแปลงรุนแรง
ในการเปลี่ยนแปลงรุนแรง
ก็จะยากลำบากกว่า
**การเปลี่ยนแปลงแบบ
พัฒนา**

ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงต้อง
เอาจริงเอาจังและเชื่อมั่นใน
คุณค่าของ **KM**
*หรือมิฉะนั้นก็อาจทำใน
หน่วยงานย่อยภายใต้ภาวะ
ผู้นำของหน่วยงานย่อย*



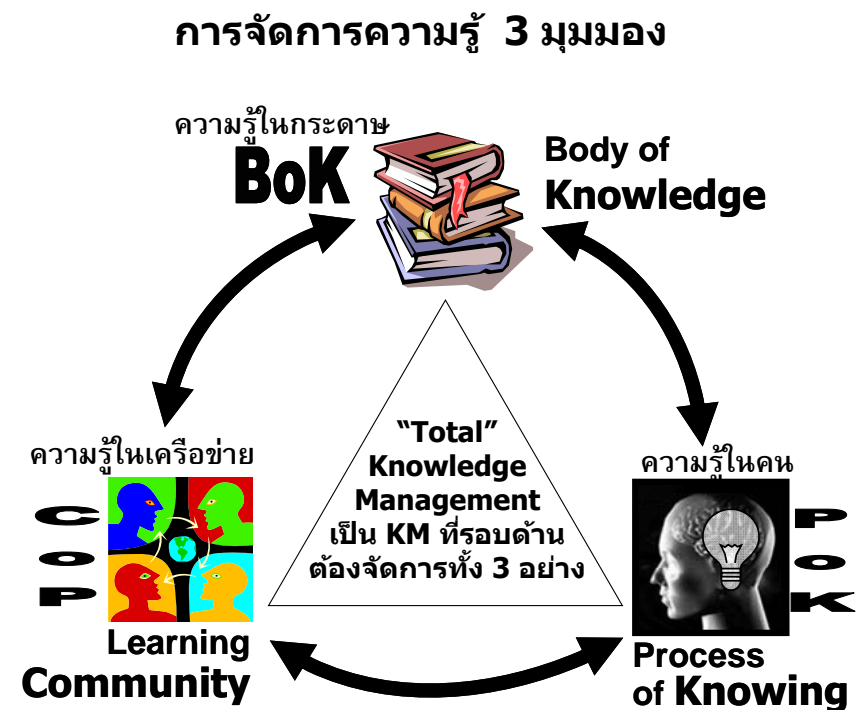
จุดที่สำคัญคือ ใช้ KM ภายใต้
ความรับผิดชอบของเราเอง
ภายในหน่วยงานของเรา
ไม่เน้นการควบคุมสั่งการ
แต่เน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หน่วยของเราก็ได้ประโยชน์

ถ้าเราไม่อยู่ในฐานะที่จะ
เปลี่ยนแปลงภาพใหญ่
เราก็เปลี่ยนที่ตัวเราเอง
ก่อน เปลี่ยนใน
หน่วยงานที่เรา
รับผิดชอบก่อน

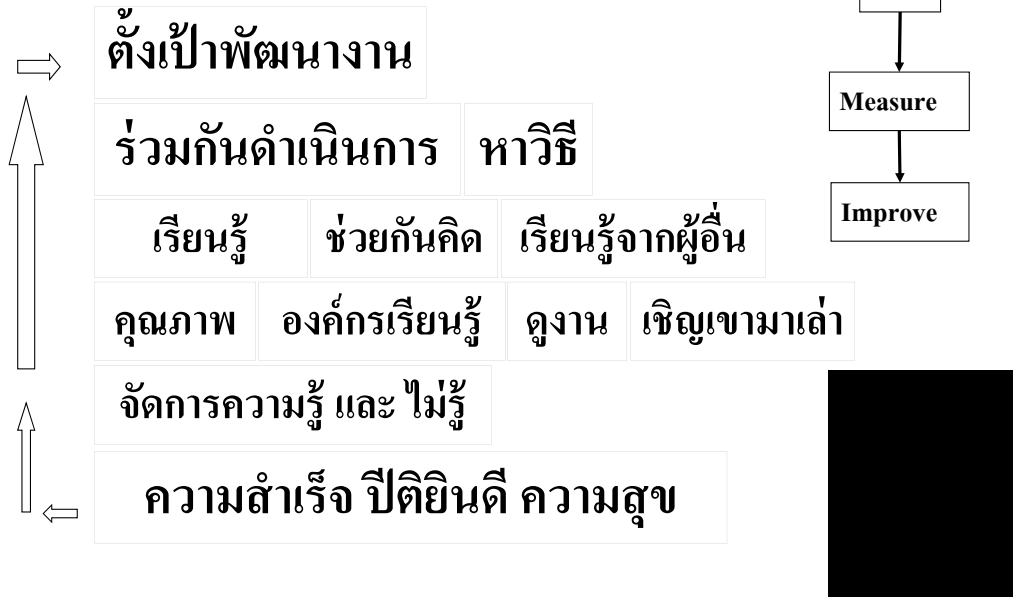
ต่อเมื่อมีโอกาส จึง
ค่อยร่วมกับภาคี
แนวร่วมดำเนินการ
เปลี่ยนแปลงภาพ
ใหญ่



KM เป็น
“เครื่องมือ”
บริหาร
ชนิดหนึ่ง
ต้องเลือกใช้
ให้เหมาะกับ
สถานการณ์



เริ่มอย่างไร



คน - คน
ผูกพัน-ไว้เนื้อ-เชื่อใจ

คนหลายคน
แลกเปลี่ยนการณ

นำไปปฏิบัติ/พัฒนา
ปรับ/ปรุง/ต่อยอด

กันในกลุ่ม
กลุ่มหลายกลุ่ม
“ลปรร”ระหว่างกลุ่ม

ตั้งเดิม ศ.นพ.พิเศษ อุดมรัตน์ น.อ JJ ปรุง กันยายน ๔๕

THE LEARNING ORGANIZATION

คือ องค์กรที่ทุกคนค้นพบวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันจากประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ นำประสบการณ์เหล่านั้นมาปรับ/ปรุง/ต่อยอดพัฒนา ตน/คน/งาน/องค์กร เพื่อบรรลุความเป็นตัวตน พันธกิจขององค์กรนั้นๆ

AAR_ALR+Passion Plan

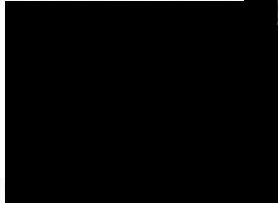
1. ได้เรียนรู้อะไร
2. ได้อะไรมากกว่าเป้าหมาย เพราะ...
3. ได้อะไรน้อยกว่าเป้าหมาย เพราะ...
4. จะนำไปทำอะไรต่อ..
5. ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนา ตัววิทยากร
6. อื่น ที่จะบอก...



KM คือ อะไร ความเชื่อมโยง

อะไร ?.. ที่ไม่ใช่ KM !

- KM ไม่ใช่ เกมส์เศรษฐี
ไม่มีคำตอบสุดท้าย,
ไม่มีสูตรสำเร็จ,
not one-size fit
all



อะไร ?.. ที่ไม่ใช่ KM !

- KM ไม่ใช่
สัก MK ที่ 10 นาทีพร้อม
ทาน, อาหารจานด่วน,
3 เดือนสอบผ่าน

อะไร ?.. ที่ไม่ใช่ KM!

- KM ไม่ใช่ตัว เป้าหมาย
- KM เป็นตัว กระบวนการ/เครื่องมือ (ให้เบ็ด สอนตกปลา)



อะไร คือ KM!

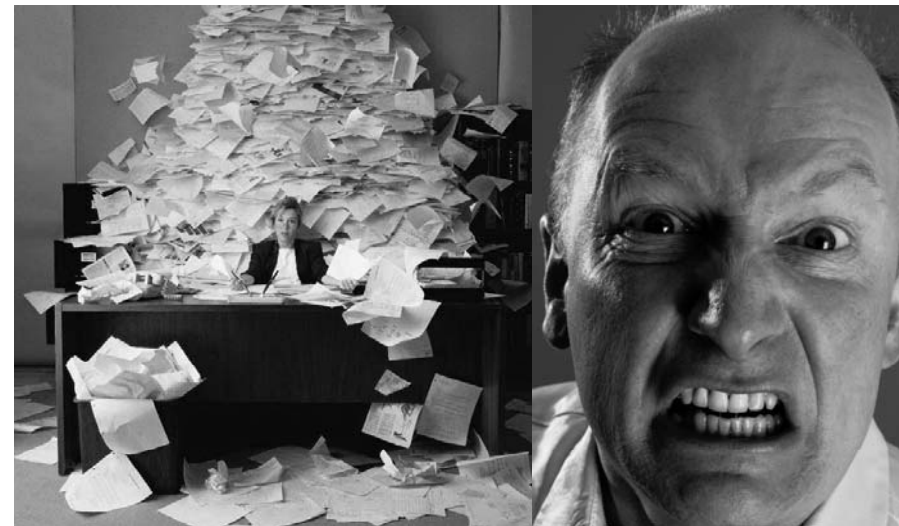
- KM เริ่มต้นที่คนวอกวนอยู่กับงาน เป็นเรื่องการพัฒนา "ภาวะผู้นำ" เป็น เรื่องการสร้าง "วัฒนธรรม"



"ทศปฏิบัติ" สู่ความเป็นองค์การเรื้องรู้

1. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม
2. นำอย่างมีส่วนร่วม
3. สวมความรู้ลงไปในงาน
4. รู้จักการเรื้องรู้
5. ให้ความสำคัญสิ่งที่ทำได้ดี
6. มีพื้นที่ให้แลกเปลี่ยน
7. เรื้องรู้เพื่อพัฒนา
8. มองหาสิ่งที่น่าทึ่ง
9. ลองสร้างคลังความรู้
10. เรื้องรู้จากเครือข่าย

จัดการความรู้ไปทำไม? Why KM?



... เพราะ ความรู้มีมาก แต่ ความรักมีน้อย

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

1. HEAD ทำงานอย่าล้า
แต่ทำไปวันๆ ต้องคิดให้
ถูกต้อง และ ใช้
วิจารณญาณประกอบการ
ตัดสินใจ



27/09/53

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

2. HAND ทำงานให้
เต็มกำลังและเต็มฝีมือ
พร้อมที่จะยื่นมือไปช่วย
ผู้อื่นในที่ทำงาน

27/09/53

90

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

3. HEART ทำงาน
ด้วย หัวใจ เต็มใจ
ตั้งใจ ใส่ใจ และ
ด้วยใจรัก

27/09/53

91

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

4. HARMONY ทำงานอย่าง
สอดคล้องสอดประสานกัน
5. HABIT ควบคุมนิสัย สติ
และ ตนเอง อยู่ในกตिका ให้
“สติมา ปัญญา เกิด”



27/09/53

5 Ls เพื่อความอยู่รอด

- **LISTEN** ฟังอย่าง
สุนทรียสนทนา ฟังอย่าง
นักเรียนรู้จากคนอื่นจะ
ทำให้เรารู้มากขึ้น ฉลาด
มากขึ้น

27/09/53

93

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

- 6. **Humor** มีอารมณ์ **Joy**
+ **Join** สร้าง **Joint** เจ้ง
ไม่ เจ้ง หรือ เจ้า
- 7. **Help** ช่วยเหลือกันและ
กัน

27/09/53

94

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

- 8. **Hear** ได้
ยิน และ ฟัง

27/09/53

95



10 Hs เพื่อความอยู่รอด

- 9. **Health** สุขภาพ
จิต กาย สังคม



27/09/53

96

10 Hs เพื่อความอยู่รอด

10. Happy งานได้ผล ค คน
เป็นสุข สนุกสร้างสรรค์
สร้างฝันให้เป็นจริง ตั้งใจนิ่ง
สู่ องค์กรที่มีชีวิต
Living Organization

27/09/53



AAR ALR + Passion Plan

- ตัวเจ้าของได้เรียนรู้อะไร
- ตัวเจ้าของ จะนำไป พัฒนา ตน/คน/
งาน และ หน่วยงาน เจ้าของ อย่างไร
 - เป้าหมาย ระยะสั้น/ระยะยาว
 - ตัวชี้วัด
 - ทรัพยากร
 - ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- จะให้วิทยากร อ.JJ และ อ.ทวิสิน
ปรับปรุง ตัวอะไร