

โครงการ“พัฒนาศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทย”
โดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้สัมภาษณ์	นพ.ก้องเกียรติ เกษเพ็ชร์ ผู้ก่อตั้ง บจก. สุขสาธารณะ		
วันที่ให้สัมภาษณ์	วันที่ 27 สิงหาคม 2558	ระยะเวลา	1 ชั่วโมง 27 นาที
ผู้สัมภาษณ์	นางสาวสุภรณ์ อ่ำพนนวรรณ์		
ผู้วิเคราะห์ข้อมูล	นางสาวสุนิดา เฟ็งลี / นางสาวเบญจธรรม ดิสกุล		

1. เป้าหมายองค์กร หรือเป้าหมายของงานที่ทำต่อ องค์กร / เครือข่าย / คนไทย ในอีก 10 ปีข้างหน้า

การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ของคนในสังคมคือสิ่งที่นพ.ก้องเกียรติตั้งเป้าหมายไว้ โดยอยากให้ทุกคนร่วมกันสร้าง empathy หรือ ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่า “เราจะทำงานบนพื้นฐานคุณค่าของกันและกัน (value chain)” เพื่อให้เกิดมุมมองที่ดีและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและทำให้สังคมน่าอยู่มากขึ้น

“..... สิ่งที่ผมคิดว่ามันจะสำคัญมาก ก็คือว่าเราต้องสร้าง empathy ขึ้นมาในสังคม การที่เราไม่มี empathy เพราะเราไม่เห็นความเชื่อมโยง เราไม่รู้ว่ามีสิ่งนี้อย่างไร เราไม่รู้ เราแค่มีหน้าที่บริโภคด้วยความสะดวกของเรา เราไม่รู้ว่าจะได้มาอย่างไร เราแค่ไปกดปุ่มแล้วมันจะออกมาให้เรา เราจะได้มาเขาต้องออกแรงขนาดไหน ถ้าเราสามารถเห็นความเชื่อมโยงนี้ได้ ทำให้ทุกคนเห็น เราจะทำงานบนคุณค่าของกันและกัน เขาเรียกว่า value chain จริงๆ คือผมเห็นคุณค่าของคุณ เพราะฉะนั้นถ้า ถ้าถามว่าทำไมถึงต้องลงไปทำถึงขนาดนี้ เพราะเราต้องทำให้เห็นทั้งหมดเลยนะ ถ้าผมไม่เห็นทั้งหมด ผมก็จะทำงานแบบที่ทุกคนเป็นอยู่ตอนนี้ เพราะฉะนั้นสังคมมันจะเปลี่ยนแปลงได้ สังคมมันจะดีได้ มันต้องเห็นใจซึ่งกันและกัน มันต้องมี empathy ต้องคิดถึงคนอื่น”

สังคมจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้นั้น ควรเริ่มจากการเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน หมั่นเรียนรู้ที่มาของสิ่งต่างๆ และที่สำคัญไปกว่านั้น การได้ลงมือปฏิบัติจริงจะสะท้อนให้เราเห็นถึงความยากลำบากที่จะเกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหล่านี้ก็จะส่งผลให้เรา “เห็นคุณค่าของกันและกัน” ได้เป็นอย่างดีนั่นเอง

2. บุคลากร/คนทำงานของท่านต้องมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณสมบัติหรือความสามารถของบุคลากรผ่านมุมมองของนพ.ก้องเกียรติ คือ ควรเป็นนักจัดการความคิด (critical thinking) มากกว่าเป็นนักจัดการความรู้ เพราะการเป็นนักจัดการความคิดจะทำให้บุคคลนั้นเกิดการตั้งคำถามและการหาคำตอบอย่างถูกต้อง

ส่งผลให้เกิดกระบวนการคิดที่เป็นระบบและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในอนาคต โดยการยกตัวอย่างส่วนใหญ่แล้วจะบอกผ่านวิธีการที่นพ.ปฏิบัติอยู่

“ผมหาทีมงานมาร่วมกัน 5 คน แล้วเราก็ลงมือทำ ผมค่อนข้างไม่สนใจชุดความรู้ของคนอื่น ผมสนใจว่าเขาจะมีวิธีคิดอย่างไร แล้วเรามาสร้างกระบวนการ ถ้าผมฟังคนอื่นมาก หรือเอาความรู้คนอื่นมา ผมก็ไม่ต้องทำอะไรเลย เพราะมันทำไม่ได้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผมคิดว่าสำคัญมากในอนาคตก็คือว่า *critical thinking* คือ วิพากษ์คนอื่นได้ แยกแยะ ตัดตอน มองให้เห็นแล้ว ออกมาทำ”

นอกจากกระบวนการจัดการความคิดที่จำเป็นต้องมีแล้ว สิ่งที่นพ.ก้องเกียรติเน้นย้ำในทุกช่วงของการสัมภาษณ์คือต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง *empathy* คือเรื่องการเข้าใจผู้อื่นว่าเพราะอะไรถึงเกิดสิ่งนี้มา เมื่อเราเห็นวิธีคิดของคนมากขึ้น เราก็จะเข้าใจปัญหาของคนอื่นมากขึ้น และ *empathy* ก็จะเกิดขึ้นไปพร้อมๆกับการจัดการความคิดที่ดี ดังเช่นตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“..... เพราะฉะนั้นถ้าเราสามารถเข้าใจความคิดคนได้ เห็นวิธีคิดของคนมากขึ้นมากขึ้น มันก็จะเป็น กระบวนการอันหนึ่งที่ทำให้เราเริ่มเห็นปัญหาของคนอื่น เข้าใจปัญหาของคนอื่นมากขึ้น *empathy* มันก็จะถูกสร้างขึ้น.....”

3. วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนดในข้อ 2.

นพ.ก้องเกียรติเลือกใช้วิธีการในการกำหนดให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นทีมงานนักวิจัยหรือกลุ่มชานาเกิด การจัดการความคิดที่ดีและเกิดพฤติกรรมที่มีความคิดเชื่อมโยง และใช้การดึงดูด (Attraction) กลุ่มดังกล่าวให้เกิดความชอบหรือหลงใหลในสิ่งเดียวกัน (*passion*) ด้วยการบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

“..... ผมดึงเขาออกมาให้เขามี *passion* ร่วมกับผมก่อน ถ้าเขาไม่มี *passion* เขาก็คือลูกจ้างถูกปะ ถ้าเขามี *Passion* แล้วมันต้องมีเป้าหมายเดียวกันไม่เช่นนั้น *passion* มันก็จะกระเจิงนี่ก็ออกใหม่ ไม่มี *Direction* เพราะฉะนั้นผมก็จะใช้เครื่องมือในการที่จะชักชวน ผู้คน.....”

“.....เวลาผมทำงานจะเห็นได้ว่าผมต้องไปเจอกับนักวิจัย สิ่งที่ผมทำคือการแชร์ *passion* ผมแชร์ว่าผมมี *passion* อย่งไรที่ผมทำเรื่องนี้ถ้ามี *passion* กับ *vision* ตรงกัน ผมก็ลุย

ถามว่าอุปสรรคที่ยากที่สุดในการทำงานคือเรื่องการชวนคนให้เดินทางเส้นนี้ ที่อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ถามว่าวันนี้ผมประสบความสำเร็จไหม ก็ประสบความสำเร็จ เพราะว่าผมทำคนเดียวไม่ได้ผมต้องทำร่วมคนอื่น เราต้องคิดบน *passion* ที่ตรงกัน คือดึงเขาจากที่ไม่มี *passion* จนเขามี *passion* ตรงตาม *passion* ของกันและกัน อันที่ 2 คือเห็นเป้าหมายร่วมกัน เพราะฉะนั้นมันก็จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่เร็วแล้วก็แรงได้ตลอด ผมไปทำงานกับชานาผมไม่ได้บอกว่าผมจะมาซื้อข้าวผมบอกผมจะทำให้ทุกคนสุขภาพดีไม่ป่วย.....”

นอกจากนี้กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของนพ.ก้องเกียรติ ยังนำไปปรับใช้ในการบริหารกลุ่มนักเรียนในโรงเรียนเพื่อให้เด็กเกิด *empathy* โดยชวนนักเรียนคิดว่าจะทำอย่างไรให้ข้าวมีผลผลิตที่มากขึ้น ผ่านการลงมือทดลองปลูกข้าวโดยการเพิ่มช่องว่างของกอข้าวมากขึ้น ไม่ใช่มูลสัตว์เพราะมูลสัตว์ปนเปื้อนสารเคมี

“..... เพราะฉะนั้นเราก็เริ่มทำวิจัย (research) โดยผมให้โจทย์ให้กับที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โดยชวนครู และนักเรียน เราอยากให้ได้กลับมาเป็นชาวนาที่มีคุณภาพ มีความคิด มีพื้นฐานที่จะพัฒนาตนเอง ชวนนักเรียนคิดว่า ทำอย่างไรข้าวนี้ถึงจะได้ผลผลิต จากข้าว 1 เมล็ดกลายเป็น 200 เมล็ด เราไม่ใช่ป่วยจากมูลสัตว์เพราะมูลสัตว์จะปนเปื้อนยาปฏิชีวนะ จากอุตสาหกรรมเกษตร มันจะทำให้ยาปฏิชีวนะลงไปในเรื่องแวดล้อมได้”

ดังนั้น

การเลือกใช้กระบวนการแบบนี้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมในการอยากทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน และเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้วยปณิธานของนพ.ก้องเกียรติที่ตั้งใจทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้าง empathy ผ่านทั้งความคิด คำพูด และการกระทำนั้น ก็ถือว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ดีในการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกัน

4. อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร และ องค์กร ในข้อ 2.

อุปสรรคหนึ่งที่ไม่เอื้อให้เกิดการเป็นนักจัดการความคิดภายในองค์กร คือ บุคลากรบางส่วนไม่เรียนรู้การเป็นนักจัดการความคิด (critical thinking) แต่มักหาคำตอบจากการฟังความเห็นของคนอื่นหรือจดจำผ่านบุคคลอื่นมากกว่าการเรียนรู้จากการตั้งคำถามและพยายามหาคำตอบด้วยตนเอง เหล่านี้อาจเกิดจากปัจจัยเรื่องทักษะหรือความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ เป็นต้น

“ผมคุ้นเคยกับ KM มาตั้งนานและ ผมรู้จักทีมที่ทำ Go to Know สนิทกันที่สงขลานครินทร์ ผมคิดว่านาที่มันอาจจะไม่ใช่คำตอบ ประเด็นที่ผมมองว่าไม่ใช่ก็คือว่า สิ่งที่เราทำเราทำแค่ Storytelling เราไม่ได้ทำไปถึง critical thinking ว่าคนคนนี่คิดอย่างไร นึกออกไหม.....”

“..... ผมก็พยายามดึงวิถีคิดของเขามาให้มันทำงานกันให้ได้ สิ่งที่มีมันจะเกิดขึ้นในอนาคตก็คือว่า เราจะ มี data มหาศาล เราจะมี Information มหาศาล เราจะมีความรู้มหาศาล แต่เราไม่มีความคิด ทักษะในการสำเร็จคือ critical thinking นั่นคือสิ่งที่เราต้องการมาก เราไม่มีเครื่องมือทำงานในเรื่อง critical thinking

“.....มันไม่สร้างการเปลี่ยนแปลงครับ ผมบอกเลย ผมอยู่กับ KM มา ผมตามมาตลอด ผมบอกว่า KM ไม่สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพราะ KM ไปไม่ถึง critical thinking การเปลี่ยนแปลงเกิดได้ต้องมี critical thinking.....”

จากอุปสรรคข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ขาดการเป็นนักจัดการความคิด (critical thinking) ที่ดีนั้น ย่อมส่งผลต่อกระบวนการการเรียนรู้ภายในองค์กร และมีผลต่อการบริหารจัดการไม่ว่าจะทั้ง การจัดการในรูปแบบข้อมูลทั่วไป หรือ การบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแนวทางที่เหมาะสมคือ ฝ่ายบริหารร่วมกับฝ่ายพัฒนาบุคคลควรเป็นคุณอำนวย (facilitator) กล่าวคือ พยายามสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรผ่านการจัดระบบความคิดที่ถูกต้อง

5. ในอนาคต อยากจะทำอะไรเพิ่ม/มีเครื่องมืออะไรเพิ่ม
เพื่อให้คนในองค์กรเรียนรู้และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้มากขึ้น (หากเป็นงานภาคสังคม
รวมถึงคนทำงานร่วม/เครือข่ายด้วย)

นพ.ก้องเกียรติบอกเล่าสิ่งที่คิดและวางแผนไว้ในอนาคต ซึ่งจะเป็นในภาพของการทำงานเพื่อสังคม เพื่อสร้างเสริมทักษะให้กับผู้สูงอายุ ที่จะเพิ่มสูงขึ้นในภาคหน้า

“...คำถามคือถ้าผมจะนำพาเขาไปสู่ศตวรรษหน้าผมจะสอนทักษะอะไรให้กับเขาเพราะผมไม่เคยเป็น อย่างเขามาก่อนสิ่งที่ยากมากสำหรับเราคือว่า 1. เราอายุยืนขึ้น คนที่เคยต้องตายตอน 55 จะเป็น 80 คำถามคือ อีก 30-40 ปีข้างหน้าเขาอยู่ด้วยทักษะอะไร เขาควรต้องเข้าโรงเรียนใหม่....”

แต่ถ้าหากเป็นเรื่องของ KM ยังไม่มีคำตอบในส่วนนี้ เนื่องจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไม่ค่อยแน่ชัด ว่าในอนาคตจะทำอะไรเพิ่มเติม

6. นิยามของ “การเรียนรู้” “การจัดการความรู้” และ “สุขภาวะ”

นิยามของคำว่า การเรียนรู้ผ่านแนวคิดของนพ.ก้องเกียรติ สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้คือการ “เข้าใจความคิด” มากกว่าความเข้าใจเนื้อหา

“....เพราะฉะนั้นทำอย่างไรเราถึงจะสร้างกลไกใหม่ ในการที่จะทำให้มีความรู้ความเข้าใจความคิด มากกว่าความรู้ความเข้าใจเนื้อหา”

นอกจากนิยามของการเรียนรู้แล้ว สิ่งที่นพ.ก้องเกียรติบอกเล่าผ่านการสัมภาษณ์ก็คือ
นิยามของการจัดการความรู้ ที่สุดท้ายแล้วไม่สามารถตอบโจทย์องค์กรได้ เพราะสิ่งสำคัญคือ “การจัดการความคิด”

“....ถามผมว่า ในมุมมองเรื่องการจัดการความรู้ คือว่าเราควรจะทำเล็ก เราควรจัดการความคิดเรา”

“.... ผมค้นหาข้อมูล บนวิถีคิดของคำว่าทำไมเขาถึงคิดอย่างนี้ ทำไมเขาถึงทำ ทำไมมันถึงเกิดปรากฏการณ์ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผมคิดว่าทำทนายพวกเรามากในการจัดการความรู้ หรือการจัดการความคิดต่างหาก”

7. มีการใช้ “การจัดการความรู้” อย่างไร มีความสำเร็จ (มี success story อะไรบ้าง) หรือไม่สำเร็จมีอะไรเกิดขึ้น เป็นเพราะอะไรจึงเกิดผลเช่นนั้น

เรื่องราวความสำเร็จในการจัดการความรู้ของนพ.ก้องเกียรติ ถูกถ่ายทอดผ่านบทสัมภาษณ์ด้วยกันอยู่ 3 เรื่องหลัก ได้แก่

7.1) ความสำเร็จในการใช้ระบบซอฟต์แวร์ชื่อ Hospital OS ซึ่งเป็นเทคโนโลยีเปิด (open source) ที่เสริมศักยภาพให้โรงพยาบาลใช้ทรัพยากรอันจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ

“.... ได้เงินมา 1,400,000 บาท มีเวลา 17 เดือน เขียนซอฟต์แวร์ให้โรงพยาบาล 10 แห่งได้ในประเทศไทย ที่ได้ก็ในประเทศไทย เรามีโรงพยาบาลชุมชนในเป้าหมายของเรา 700 แห่ง เพราะฉะนั้นเราก็มาสร้างกระบวนการในการทำงาน เพื่อทำให้เราสามารถที่จะพัฒนาซอฟต์แวร์ให้ได้และก็ไปถึงตั้งให้เขายอมใช้และทำให้เขาเกิดประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นใน 17เดือนที่เราได้เงินมา เราทำไปทั้งหมด 14 แห่งทั่วประเทศและเราก็ยังขยายงานต่อ จนสุดท้าย ณ ตอนนี้มีอยู่ประมาณ 90-100 แห่งทั่วประเทศ”

“..... เราทำให้เขาเห็นประโยชน์ครับ สิ่งที่พบก็คือว่า ถ้าเราไม่มีข้อมูลพวกนี้ เขาจะไม่สามารถบริหารจัดการอะไรได้เลย ข้อมูลที่มีความสำคัญ เราสามารถติดตามว่าคนไข้ใช้ยามากขึ้นน้อยลงเท่าไร.....”

“.....เราสร้างระบบให้กับเครือข่ายโรงพยาบาลภูมิพลเชื่อมต่อไปยัง 27 คลินิกที่เป็นเครือข่าย ใช้ซอฟต์แวร์ตัวเดียวกัน หมอที่โรงพยาบาลเห็นข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้นที่คลินิก ให้คำแนะนำหมดทั่วไปที่อยู่ปลายทางนี้ได้ หมอที่นี้รักษาอย่างไร ปรับยาอย่างไรได้ผล ไม่ได้ผล หมอเห็น คนไข้ไปเจาะเลือดที่โรงพยาบาลมาแสดงผลที่คลินิกได้ เรายลด OPD จาก800 คนต่อวัน เหลืออยู่แค่ 450 - 500 คนต่อวัน คนไข้มีความสุขมาก ไม่ต้องมาแย่งที่จอดรถ ไม่ต้องเดินทางมา ไม่ต้องมาเข้าคิวรอ คนไข้ไปที่คลินิก คุณภาพเหมือนเดิม.....”

เรื่องเล่าเกี่ยวกับการคิดค้นระบบเพื่อใช้ในโรงพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่งผลให้กระบวนการทำงาน (Work Process) ภายในโรงพยาบาลรวดเร็วขึ้นและตอบสนองความต้องการของคนไข้ได้เป็นอย่างดี

7.2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถจัดเก็บข้อมูล personal health record ภายใต้แนวคิดของนพ.ก้องเกียรติที่ว่า “เราจะต้องสร้างเทคโนโลยีเอง”

“.....เพราะฉะนั้นบริษัทสุดท้ายที่ทำก็คือ personal health record คืออย่างที่ผมทำมา 10 ปี ผมเอาข้อมูลที่ผมเก็บมาทั้งหมด 10 ปี ทำ data mining และก็ทำ Predictive ให้เขาเห็นว่าสิ่งที่เกิดขึ้นวันนี้คือ โรคเรื้อรัง และมันก็จะเกิดโรคแทรกซ้อนในอนาคต เราควรจะใช้ข้อมูลนี้ในการวางแผนทรัพยากร เช่นผมมีเบาหวาน 6 ล้านคน ตอนนั้นผมพอรู้ได้ว่า 10 ปีข้างหน้า จะมีคนไข้เบาหวานกี่คนที่เป็นไตวาย ก็คนต้องการการล้างไต ก็รอบต่อสัปดาห์ เราควรจะต้องเริ่มวางแผนว่าอีก 10 ปีข้างหน้า เราจะมีหมอ โรคไตที่จะให้บริการล้างไตกี่คน พยาบาลล้างไตกี่คน เครื่องล้างไตกี่เครื่อง เราจะสร้างเทคโนโลยีเอง เราจะซื้อเทคโนโลยีคนอื่น พยายามอธิบายอย่างนี้ไม่รู้กี่ครั้ง ไม่มีใครสนใจ ไม่มีใครสนใจเลยว่ามันสำคัญกับการเอาข้อมูลในอดีตมาเพื่อทำนาย health resource ในอนาคต

“.....ทำ application ทำซอฟต์แวร์ขึ้นมา เพื่อให้ไปอยู่ในโทรศัพท์มือถือให้ได้ไปตรวจเลือด ไปเช็ค กินอาหารถ้ารูปวิเคราะห์ ทั้งหมดจะถูกเก็บไว้และก็จะanalyzeและมี guideline ให้ คุณควรจะดูแลสุขภาพได้ด้วยตัวคุณเอง”

Personal Health record เป็นวิธีที่จะทำให้คนรักษาสุขภาพ ผ่านการทำ application และ Software ขึ้นมาเพื่อให้ข้อมูลทั้งหมดเข้าไปอยู่ในโทรศัพท์มือถือ เช่น เวลาไปตรวจเลือด หรือกินอาหาร ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บไปวิเคราะห์และมีคำแนะนำว่าคุณควรจะดูแลสุขภาพอย่างไรโดย app มีชื่อว่า “IPensook” ผู้ใช้ต้องบันทึกข้อมูลลงไปว่าแต่ละวันกินอะไร ทำกิจกรรมอะไรบ้าง และระยะเวลาเท่าไร จากนั้นโปรแกรมก็จะประมวลผลออกมาให้ว่าคนที่อายุและสัดส่วนร่างกายใกล้เคียงกับคุณ ตอนนี้อยู่กันแบบไหนบ้าง ซึ่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์อาหารนั้นนำมาจากสถาบันวิจัยอาหาร ซึ่งคนที่เห็นข้อมูลดังกล่าวนี้จะเกิดความเข้าใจ และเกิด awareness

ที่ต้องระวังเรื่องสุขภาพมากขึ้นและเพื่อเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้นและเร่งหาวิธีป้องกันปัญหาได้อย่างถูกต้อง

7.3) จัดตั้งบริษัท สุขสาธารณะ จำกัด เป็นบริษัท Social Enterprise ทำเกี่ยวกับอาหารและการป้องกันสุขภาพ ภายใต้ชื่อ “สุขสาธารณะ” ทำผลิตภัณฑ์ที่เป็นสุขทำงานกับชาวนาให้ชาวนาผลิตข้าวที่มีผลดีกับสุขภาพ

“..... ปีแรกที่ผมทำได้ข้าวมา เราลงไปทำงานกับชาวนาที่เป็นพ่อแม่ของเด็กๆที่รร. ลำปลายมาศพัฒนาชวนให้เขาเห็นประโยชน์ของข้าว ต่อสุขภาพของเขา เพราะข้าวสินเหล็กที่เลือกไป มีประโยชน์ทั้งสองด้าน คือ มีธาตุเหล็กในรูปที่ดูดซึมได้ง่าย และมีแป้งที่ไม่กลายเป็นน้ำตาล พอถึงช่วงเก็บเกี่ยวก็ถึงพื้นที่อีกเพราะสัญญาแล้วว่าจะรับซื้อ แต่ไม่มีใครขาย ผมถามทำไมไม่ขายละตกลงเอาไว้เรียบร้อยแล้ว ไม่ขายข้าวหอมอร่อย อันที่สอง อยากให้ลูกกิน อยากให้คนแก่กิน เด็กๆและคนแก่จะได้สุขภาพดี เท่านี้ผมก็มั่นใจว่างานที่ทำจะยั่งยืน เพราะเขาทำเพราะเห็นประโยชน์ ไม่ใช่เห็นแค่รายได้ พอปีต่อมาเลยตกลงว่ากันใหม่นั้นคือสิ่งที่เราเข้าไป จาก 3-4 ครอบครัวที่อยากจะทำลอง ตอนนั้นขยายไป อย่างที่กาฬสินธุ์ 40-50 ครอบครัวเราไปที่กาฬสินธุ์ สุรินทร์ บุรีรัมย์ เชียงใหม่ พะเยา เชียงราย ลำปาง”

โดยเรื่องเล่าเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ชาวนาปลูกข้าวแบบปลอดสารเคมีและเป็นข้าวเพื่อสุขภาพสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจจริงของนพ.ก้องเกียรติที่ตั้งใจทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริงซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมานอกจากจะสำเร็จตามความต้องการแล้วยังช่วยสร้างทั้งรายได้ช่วยเหลือชาวนาที่ยากจนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

8. สรุปยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/การเรียนรู้ ในองค์กรคือ

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การจัดการความคิด (critical thinking) จำเป็นกว่า การจัดการความรู้ เพราะถ้าเราจัดการความคิดได้อย่างเป็นระบบและถูกต้องก็จะทำให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดในการเรียนรู้อย่างแท้จริง

“.....การเปลี่ยนแปลงเกิดได้ต้องมี *critical thinking* เพราะ *critical thinking* มันเกิด *Innovation* ได้ แยกแยะ เห็นปัญหา เห็นเส้นทาง หาทางเลือก และมาเริ่ม ความรู้ไม่ได้ทำให้เกิดสิ่งนั้นนะครับ รู้แต่คิดไม่เป็นก็จบ แต่พอมันตั้งคำถามได้ มันจะเริ่มค้นหาความรู้.....”

เมื่อองค์กรจำเป็นต้องก้าวให้ทันคู่แข่งในอนาคต ฟันเฟืองที่สำคัญคือ “บุคลากรในองค์กร” ดังนั้นหากองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการคิดที่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน เกิด Learning Organization ภายในองค์กรได้