

โครงการ“พัฒนาศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทย”
โดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้สัมภาษณ์	ผศ.ดร.เลขาปิยะอัจฉริยะ อดีตที่ปรึกษาองค์กรยูนิเซฟ	ระยะเวลา	1 ชั่วโมง 36 นาที
วันที่ให้สัมภาษณ์	18 สิงหาคม 2558		
ผู้สัมภาษณ์	นางสาวกนกอร แสงทอง		
ผู้วิเคราะห์ข้อมูล	นายชนวีร์ เกษมภักดีพงษ์ / นางกณิกนาฏจักรอดสุทธิรัก		

1. เป้าหมายองค์กร หรือเป้าหมายของงานที่ทำต่อองค์กร/เครือข่าย/คนไทย ในอีก 10 ปีข้างหน้า

สถานการณ์ปัจจุบันคนไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก
เนื่องจากเดิมคนไทยมีพื้นฐานที่รักความสบาย มีเสรีภาพ รักความสนุกสนาน
อีกทั้งในด้านของประวัติศาสตร์ประเทศไทยก็ไม่ได้ถูกบีบบังคับเรื่องชนชาติเมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียนอย่าง
างเช่น เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ เป็นต้น

ประกอบกับประเทศไทยเป็นประเทศอุดมสมบูรณ์ทำให้คนไทยที่มีพื้นฐานชีวิตไม่ลำบาก
จึงไม่ได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากมลภาวะ (pollution) ที่เกิดขึ้นตั้งนั้น หากอีก
10 ปีข้างหน้า คนไทยยังคงเป็นเช่นนี้อยู่เราก็จะยิ่งตกต่ำลง

ซึ่งภาพปัจจุบันกำลังสะท้อนจุดเริ่มต้นของหายนะในอีก 10 ปีข้างหน้า

“...อย่างที่ว่าพื้นฐานชีวิตไม่เคยยากลำบาก มีความสบาย ได้อะไรมาง่ายๆ
ที่ตั้งของประเทศก็อยู่ในโซนที่อุดมสมบูรณ์ในน้ำมีปลาในนามีข้าว แล้วเราก็คิดว่าเราเป็นแบบนี้
แต่เราไม่ได้รู้เลยว่าโลกมันเปลี่ยนอย่างไร ในน้ำมันไม่มีปลาแล้ว เพราะมัน pollution แล้วเราทำตัวเอง
เราทำร้ายตัวเองโดยเราไม่รู้ คนไทยไม่ตระหนักตรงนี้ เราคิดแต่ด้านของตัวเอง...”

เพราะฉะนั้น **ประการแรก** คนไทยต้องตระหนักในความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม
เราต้องเอาเหตุการณ์ต่างๆ มาย้อนดูตัวเรา เรายังไม่ได้สั่งสอนลูกหลานและต้องตระหนักในเรื่องนี้
“...ต้องเริ่มตระหนักว่า เราจะมีชีวิตอย่างไรต่อตัวเราเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม
ซึ่งเราไม่เคยคิด เราสนุกไปวันๆ...”

“...เหตุการณ์ในหนังในละครบางคนบอกมันเป็นน้ำเน่า
มันเป็นน้ำเน่าเพราะเราไม่รู้จักหาคูณค่าของมันแต่เราต้องใช้สิ่งนั้น จึงเป็นประเด็นที่เราไม่ได้สั่งสอนลูกหลาน
เราไม่ได้ทำให้คนไทยตระหนัก...”

ประการต่อมา เด็กไทยซึ่งถือเป็นอนาคตของชาติส่วนใหญ่ไม่คิด ไม่ใช่คิดไม่เป็น
สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากไม่คิดเพราะมีคนทำแทนหรือไม่ต้องคิดเพราะอะไรจะเกิดก็เกิด
หรือคิดว่าจะมีคนช่วยเราเสมอ ไม่เคยคิดช่วยตัวเอง

“...ประเด็นที่สองก็คือ อนาคตของชาติทำไม่ผลการศึกษาจึงเปิดออกมาว่า เด็กไทยส่วนใหญ่ไม่คิด
ไม่ใช่คิดไม่เป็นแล้วสาเหตุที่ไม่คิดเพราะอะไร ไม่ต้องคิดหรอกมีคนอื่นทำแทน

สองไม่ต้องคิดหรือเพราะว่าคิดทำไมให้มันเหนื่อย อะไรมันจะเกิดก็เกิด ไม่เป็นไร ไปบนไว้แล้วมีตัวช่วย เพราะฉะนั้นเราคิดหาตัวช่วยตลอด แต่เราไม่ได้มองว่าเราต้องช่วยตัวเอง....”

อย่างไรก็ตาม คนไทยยังโชคดีที่มีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานหลักคิดในเรื่องของคุณธรรม ความพอเพียง ความเป็นเหตุเป็นผลในการตัดสินใจ การป้องกันปัจจัยเสี่ยงซึ่งก็คือภูมิคุ้มกัน มาปรับใช้ในอีก 10 ปีข้างหน้าได้ แต่ปัญหาคือคนไทยดูไม่ออกแล้วไปแปลความเข้ากับที่ตัวเองต้องการซึ่งใน 10 ปีข้างหน้าต้องแก้ตรงนี้ได้

“...เรามีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงให้หลักคิด ท่านบอกเลยว่าก่อนคุณจะทำอะไร มีความรู้ในเรื่องนั้นหรือไม่ ถ้ามีความรู้จะเริ่มลงมือทำต้องมีคุณธรรม ทำแล้วกระทบคนอื่นหรือไม่....”

“...สิ่งที่ทำเป็นเหตุเป็นผลหรือไม่ ถ้าเราเป็นชาวพุทธ เราจะบอกว่าผลมาจากเหตุ เหตุคือกรรม กรรมคือการกระทำ ถ้าเราทำดีผลก็ดี เราทำไม่ดีผลก็ไม่ดี อันนี้ logic เป็นวิทยาศาสตร์พิสูจน์ได้....”

“...เราต้องทำให้หลักคิดของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งใช้ได้ในชีวิตคนทุกระดับไม่ว่าคุณจะรวยจะจน เพราะฉะนั้นที่วิเคราะห์ออกมาตรงนี้นั้นเป็นเหตุเป็นผล มันเป็นเรื่องที่ทำได้ ทุกอาชีพต้องทำแต่เราดูไม่ออก แล้วไปแปลความเข้ากับที่ตัวเองต้องการ....”

2.บุคลากร/คนทำงานของท่านต้องมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในอีก 10 ปีข้างหน้า ต้องให้คนไทยเห็นการศึกษาชีวิตเป็นเรื่องเดียวกัน ประเทศไทยไม่ได้ดีต่อเรื่องแผนงาน วิถีคิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต ยิ่งสมัยนี้มีเทคโนโลยี ซึ่งเราจะใช้กับตัวเราโดยมีเป้าหมายคือ คนไทยต้องรู้จักยืนบนขาตัวเอง คนไทยต้องคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดอย่างมีเหตุมีผล โดยยึดหลักศาสนาที่ตัวเองนับถือ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ แต่ถ้าไม่มีหลักศาสนาที่สามารถยึดหลักคำสอนพ่อแม่ ครอบครัวอีกทั้งคนไทยในอนาคตต้องรู้จักมองคนอื่นอย่างเข้าใจในความเป็นตัวตนเขา ไม่ใช่เอาตัวเรามาตัดสิน

“...คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล แล้วที่สำคัญก็คือ เลิกฟังคนอื่น เราไหว้พระ เราไปบน เพื่อ spiritual เพื่อจิตใจของเราเท่านั้น แต่เราต้องรู้ลึกๆว่ามันต้องมาจากผล มาจากเหตุ เหตุคืออะไร เหตุคือเราชี้แจง เราไม่ทำ แล้วคุณคิดว่าคุณจะได้อะไร ถ้าคุณไม่ทำ...”

“...หนึ่งคนไทยต้องรู้จักที่จะยืนบนขาตัวเอง สองต้องรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดอย่างมีเหตุมีผล แล้วก็ยึดหลักศาสนาที่ตัวเองนับถือเป็นที่พึ่งทางใจอันนี้เสี่ยงไม่ได้ กับสองถึงแม้คุณจะไม่ยึดหลักศาสนา คุณบอกคุณไม่มีหลักศาสนาแล้วคุณยึดอะไร ถ้าคุณยึดคำสอนของแม่ ของพ่อ ของครอบครัวก็ยังมี คุณยังมีหลักยึดใช่หรือไม่ ถ้าคุณแคว้งคว้างคุณไม่มีหลักยึดอันตราย....”

“...คนไทยในอนาคตต้องรู้จักมองคนอื่นอย่างเข้าใจในความเป็นตัวตนเขา ไม่ใช่เอาตัวเรามาตัดสิน เราก็คงจะไม่ไปโทษการศึกษานะ เพราะสถานการณ์ สภาวะการณ์มันก็เปลี่ยน....”

นอกจากนี้ในแต่ละองค์กรจะมีการสร้างความรู้ ซึ่งจะอย่างไรถึงจะเอาข่าวสาร องค์ความรู้ที่มีอยู่ทำให้มันง่าย ทำให้มันเป็นเรื่องที่คนฟังแล้วเข้าใจ แล้วได้เรียนรู้ตลอดเวลา

“...แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้ และทำอย่างไรถึงจะสื่อสารความรู้ไปถึงคนที่ต้องการความรู้นั้น เราได้เปรียบเพราะเราเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่าย แล้วเราอยากจัดการความรู้คือเราไม่รู้เรื่องนี้ แต่เรารู้ว่าคุณรู้ เราก็คงไปหาคุณ ไปคุยกับคุณ คุณก็บอก คุณก็แลกเปลี่ยน คุณก็ให้ นี่คือการจัดการความรู้....”

โดยเฉพาะเป้าหมายขององค์กร คือ จะทำอะไรให้พนักงานทุกๆไปในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สามารถเข้าใจว่าทุกคนเป็นชุมชนทรัพย์ ซึ่ง UNESCO ใช้คำว่า “The Treasure Within” ดังนั้นคนไทยต้องเปลี่ยนวิธีมุมมอง ต้องมองว่าคนอื่นก็มีดี คนอื่นก็มีชุมชนทรัพย์ที่จะแลกเปลี่ยนกับเราเพราะถ้าไม่เปลี่ยน ยังเป็นกระบวนทัศน์แบบเดิมๆก็มีแต่จะไปสูญหายนะ

“...คำว่า “The Treasure Within” รายงานนี้เกือบ 30 ปีนะ ไม่ล้าสมัย ชุมทรัพย์ในตน ทุกคนมีชุมชนทรัพย์ อันนี้ถึงมาย้อนที่พี่บอกว่า คนไทยต้องเปลี่ยนวิธีมุมมอง ต้องมองว่าเรามีดี เรามีชุมชนทรัพย์ที่จะแลกเปลี่ยนกับเรา เขาจะให้เราได้ไม่ใช่แต่ว่าฉันเป็นคุณแม่คุณพ่อรู้ดี...”

3. วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนดในข้อ 2.

สำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติในการยืนบนขาตัวเองได้ คิดมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีอุดมการณ์นั้น ซึ่งจุดเด่นของคนไทยที่ต้องคงไว้ คือเมื่อเกิดโรขึ้นจะมีการรวมใจกัน คนไทยเป็นคนขี้สงสาร เมื่อเห็นเขามีทุกข์จะรีบช่วยเขาก่อน จากการช่วยเหลือเหตุการณ์สึนามิ ประเทศไทยมีสถิติ fundraising รวดเร็วมาก “ความเมตตา” เป็นเหรียญ 2 ด้าน เพราะเมตตาที่ขาดความยับยั้งชั่งใจ จะทำให้ความเป็นเหตุเป็นผลหายไป ต่างจากในต่างประเทศที่ทุกคนจะช่วยเหลือตนเองเป็นส่วนใหญ่

ทั้งนี้

วิธีการหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในอีก 10 ปีข้างหน้า

ประการแรก concept ต้องชัด แม่นยำ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ไม่ตีความตามใจฉัน ซึ่งคนไทยยังไม่ทำ concept ให้แม่นยำ

“...คนไทยเราไม่ทำ Concept ให้แม่นยำก่อน เพราะฉะนั้นจากประสบการณ์วิธีการหรือกระบวนการเริ่มต้นที่ concept ต้องชัด ต้องถูกต้องอันนี้ก็ go by book เหมือนกันถูกหลักวิชาการไม่ใช่ตีความตามใจฉัน...”

ประการต่อมา จุดหมายปลายทาง ต้องการอะไร ซึ่งเป้าหมายต้องชัดเจนก่อน พอเป้าหมายได้แล้ว how to ตามมาแล้ว process ก็จะมา

“...เราบอกว่าโครงการนี้ concept คือจัดกระบวนการการเรียนการสอนโดยใช้โครงการ เพราะฉะนั้นอันแรกครูทั้งโรงเรียนต้องไปเข้าใจร่วมกันก่อน โรงเรียนมองอย่างไร หาความรู้ก่อนแล้วทำให้ concept ตรงกัน...”

ประการสุดท้าย process /how to ไม่สำคัญว่าคุณจะอย่างไร แล้วแต่ปัจจัยและบริบท ทำให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม โดยมีเงื่อนไขอย่างไรและอะไรคือปัจจัยเพิ่ม/ปัจจัยลด ซึ่งจะต้องแก้ปัญหา

“...เพราะฉะนั้น how to หรือ process อย่างไรก็ได้ที่เหมาะสมกับบริบทเขา แต่ในขณะเดียวกัน เรามีเงื่อนไขอะไรหรือไม่เช่น ทำทั้งโรงเรียนทำเฉพาะบัวพินน้ำ ทำกับครูที่สมัครใจ ทำกับครูที่เอาด้วย แต่เงื่อนไข...”

นอกจากนี้ในการพัฒนาตัวเองของแต่ละบุคคลต้องใช้เงื่อนไขแบบ win-win ทำแล้วได้อะไร โดยเพิ่มประเด็นเรื่องจรรยาบรรณเข้าไป ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นพฤติกรรมแนิ่ง (passive behavior) กล่าวคือเป็นพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น ใครมีความคิดดีจะต้องรับทำเอง ฉะนั้นผู้นำที่ดีควรให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำเป็นต้องสลายพฤติกรรมพฤติกรรมแนิ่งนั้นเสีย

“...แต่ถ้าจะพัฒนาตัวเองหรือพัฒนาบุคคลต้องใช้เงื่อนไข win-win ทุกคนชนะหมด ทำแล้วได้อะไร ครูไม่มีความผิชนะที่ครูอยากได้ผลงาน นักวิชาการทำไม่ผิชนะถ้าอยากจะได้ผลงาน หรือคุณเป็นคนสร้างผลดีอะไรขึ้นมา คุณไม่ผิชนะที่จะมีชิ้นงานของตัวเอง แต่คุณธรรมจะสอนเราว่างานที่เราได้มา ลิขสิทธิ์เป็นของใคร เพราะฉะนั้นเงื่อนไข คุณธรรม ทำงานด้วยกัน...”

“...เงื่อนไขนี้ต้องมี Leadership ที่ดี ที่ให้ทุกคนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้ผู้อื่นไม่ใช่รับอย่างเดียว เพราะฉะนั้นต้องสลายพฤติกรรมแนิ่ง...”

4. อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในข้อ 2.

อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร คือ วัฒนธรรมอำนาจ ความเคยชินกับวัฒนธรรมอำนาจ เมื่อถูกสั่งต้องทำ ภาวะผู้นำใช้ไม่ได้

“...วัฒนธรรม อำนาจ ความเคยชิน เขามีอำนาจสั่ง ถ้าฉันแสดงความคิดเห็น ฉันต้องทำ อันนี้ก็แสดงว่าภายใต้วัฒนธรรมอำนาจ ภาวะการณ์เป็นผู้นำไม่ได้เรื่อง...”

“...เช่น เครือ Central ทำไมเขาถึงเจริญที่ไปได้ข้อมูลมา ลูกหลานเค้าไม่มีอภิสิทธิ์ ทำแค่นี้ได้แค่นี้ ทุกคนไม่มีโอกาสเป็นคุณหนูคุณชาย...”

อย่างไรก็ตามอยู่ที่ว่าผู้นำจะบริหารวัฒนธรรมอำนาจอย่างไร ต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง จากประสบการณ์ที่ได้เคยร่วมทำงานกับ UNICEF ซึ่งมีการแบ่งงานและหน้าที่อย่างชัดเจน โดยให้ประเมินตนเองก่อน และต้องมีเหตุผลในการตัดสินใจในแต่ละเรื่อง ผู้ปฏิบัติงานจึงไม่มีพฤติกรรมแนิ่ง

“...เพราะฉะนั้นที่ถึงบอกมันอยู่ที่ Leadership กับบริหารวัฒนธรรม กับอำนาจ ให้มันถูกต้อง คือบางครั้งมันต้องมีอำนาจบ้าง แต่อำนาจอะไร อำนาจในหน้าที่ของตัวเอง หน้าที่งานองค์กร UNICEF แบ่งหน้าที่เลยนะ...”

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

สำหรับในอนาคตเครื่องมือที่จะช่วยเพื่อให้คนในองค์กรเรียนรู้และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้มากขึ้นนี้ คือ ความสมดุลในการใช้เทคโนโลยี เมื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความชัดเจนมากขึ้น จำเป็นต้องเรียนรู้ how to และเครื่องมือที่จะทำให้คนปฏิสัมพันธ์กันโดยใช้ technology

เป็นฐานจึงต้องจัดทำเวทีจริงให้คนได้พบปะและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้น เครื่องมือเป็นเพียงตัวช่วย แต่คนต่างหากที่ต้องตระหนักรู้ และต้องใช้เวลาร่วมกัน

“...สิ่งที่จะต้องทำให้เกิดความสมดุล ขณะนี้ IT นี้คือเครื่องมือแน่นอน แล้วยิ่งไปโลกหน้ายิ่งซับซ้อน มีอะไรซึ่งเราจะตามไม่ทัน เพราะฉะนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตมันจะชัดขึ้น แล้วเรียนรู้ How To มากกว่าเรียนรู้ Content...”

นอกจากนี้ ในเรื่องของ การสื่อสารที่ตีระหว่างกันทำให้เวลาที่อยู่ร่วมกันนั้นเป็นเวลาที่มีคุณภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากคนรอบข้างที่เขาได้เจอประสบการณ์ในชีวิตประจำวันนั้นสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงจำเป็นต้องหาความเชื่อมโยงในจุดนี้ โดยหาเวทีหรือพื้นที่ให้คนมาเจอกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กัน ทำให้เกิดความผูกพันเชื่อมโยงความมีเอื้อในสังคม

“...เครื่องมือตัวหนึ่งที่ต้องช่วยตรงนี้ก็ คือ การสื่อสาร สำหรับการเพิ่มองค์ความรู้ที่หาได้ องค์ความรู้ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในด้าน content วิชาการอย่างหมอพื้นที่เล่า อันนั้นเป็นด้านวิชาการ แต่เป็นความรู้ที่คนท้องอยู่ต้องรู้ แต่มีความรู้อีกตัวหนึ่งซึ่งเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับวันนี้ลูกไปโรงเรียน เกิดอะไรกับลูก แม่ไปทำงานเกิดอะไรกับแม่ พ่อไปทำงานเกิดอะไรกับพ่อ ความรู้ตรงนี้ที่ต้องมีโอกาสมา share เพื่อสานสัมพันธ์...”

กระบวนการที่จะช่วยได้ก็คือ “จิตตปัญญา” เป็นเครื่องมือง่ายๆ ให้คนนำไปใช้ หลักการง่ายๆ คือ เวลาคุณภาพที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวให้เกิดความสมดุล แม้ว่าปัจจุบันเราจะหลีกเลี่ยง technology แต่ต้องใช้ให้เกิดความสมดุล สามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือมี 2 หลักการ 1) การทำให้เกิดเวทีจริงเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ 2) เวลาที่อยู่ร่วมกันมีคุณภาพ

“...เพราะฉะนั้น จิตตปัญญา หรือ จิตศึกษา ตรงนี้จะทำอะไรให้มันเป็นเครื่องมือง่ายๆที่คนจะเอาไปใช้ หรืออย่าง concept ง่ายๆ เวลาที่มีคุณภาพที่จะอยู่ด้วยกัน 5 นาทีแม่กับลูก สามีกับภรรยา เจอด้วยกัน ไม่ใช่เจอหน้าลูกก็บ่น นี้นมยาวไปแล้วนะไปตัดนม นี้นูสิไม่กินอะไรเลย ผอม วาจอย่างนี้ใช้ไม่ได้ มันไม่ทำให้เวลาคุณภาพอยู่ด้วยกัน เพราะฉะนั้นที่ว่าตรงนี้ อย่งไรมันถึงจะสมดุลกัน แต่เราหนีไม่พ้นการที่จะใช้ IT โลกเสมือนกับโลกจริงมันต้องสมดุลไปด้วยกัน...”

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

การเรียนรู้ มีความลึกซึ้งกว่าการเรียน เพราะการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ถ้าไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงแสดงว่าเป็นเพียงการรับรู้

“...อย่างตัวเองซีเกียจออกกำลัง ใหม่ๆที่รู้ว่าต้องออกกำลัง แต่เราไม่เรียนรู้ เรารับรู้แค่นั้น แต่เรียนรู้คือต้องลุกขึ้นมา ออกกำลัง ทำสม่ำเสมอ เปลี่ยนพฤติกรรมจากไม่เคยทำต้องมาทำ อันนี้ตามหลักวิชา...”

การจัดการความรู้ คือ ทำอย่างไรให้ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวคนซึ่งได้จากการปฏิบัติให้ถูกเปิดเผย จึงจำเป็นต้องจัดพื้นที่ให้คนมาพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยให้ technology หรือการพบกัน(face to face)เพื่อให้คนอื่นสามารถนำไปใช้ได้ การจัดการความรู้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่มีสิ้นสุด ดังนั้น การเรียนรู้และการจัดการความรู้ทำให้เกิดการต่อยอดและนำไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

“...ความรู้ปฏิบัติคือความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวคน
เราจะจัดการอย่างไรให้ได้รับการเผยแพร่มาเป็นความรู้เปิดเผยเราก้จัดเวที จัดพื้นที่ ให้คนนั้นมาคุยกัน
ให้คนมาแลกเปลี่ยนกัน จัดเสมือนจริงโดยเฉพาะ IT หรือ face to face ก็ได้...”

“...การเรียนรู้มันเป็น spiral เหมือนขดลวด เพราะฉะนั้นถ้าได้เรียนรู้แล้วได้จัดการความรู้ด้วย
มันยิ่งต่อยอดกันไป...”

สุขภาวะ คือ ภาวะที่เป็นสุข (well-being , healthy) เป็นสุขแล้วมาบวกกับความรู้
เมื่อนำมารวมกับความรู้ก็จะเป็นลีลาการเรียนรู้ (style of learning) ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน
สำหรับประเทศไทยมีสมาพันธ์แห่งชาติและ พรบ.สุขภาพแห่งชาติ ได้ให้ความหมาย (define)
สุขภาวะไว้ว่าเป็นความสุข 4 มิติ ได้แก่ ความสุขทางกายทางใจ สังคม และปัญญา
ซึ่งไม่ได้หมายความถึงความสุขทางกายอย่างเดียว

“...สุขภาวะคือ well-being หรือ healthy เพราะฉะนั้นคำว่าสุขภาวะ แปลงง่ายคือ ภาวะที่เป็นสุข
ภาวะที่เป็นสุขแล้วมาบวกกับความรู้ สมองกับการเรียนรู้ของคน...”

“...คนที่คิดอะไรไม่ออกเดินไปเปิดตู้เย็น อันนั้นเป็น style เขากินอะไรสักชนิดหนึ่งแล้วคิดออก
บางคนต้องเปิดเพลง บางคนคิดไม่ออกมากกกกัน บางคนบอกขอยู่เงียบๆคนเดียว บางคนไปอ่าน
บางคนไม่อ่าน บางคนพูด นี่เขาเรียกเป็นลีลาการเรียนรู้ style of learning มันต่างกัน...”

“...แล้วในประเทศไทยเรา สมาพันธ์แห่งชาติ พรบ.สุขภาพแห่งชาติ ให้ความหมาย (define)
ชัดเจนเลยว่า สุขภาวะไม่ได้หมายความถึง ความสุขทางกายอย่างเดียว ทางใจ สังคม และปัญญา 4 มิติ...”

7. มีการใช้ “การจัดการความรู้” อย่างไรมีความสำเร็จ (มี Success Story อะไรบ้าง) หรือไม่สำเร็จ มีอะไรเกิดขึ้นเป็นเพราะอะไรจึงเกิดผลเช่นนั้น

จากการทำวิจัยที่ได้รับทุนจาก สกว. ทำให้เกิด success story
ซึ่งเราภูมิใจมากที่ระบบปฏิบัติการนั้นยังมีการใช้อยู่ในปัจจุบันคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 และยังมีที่อื่นๆ ใช้อีก โครงการวิจัยนี้ได้เป็นโครงการวิจัยดีเด่น เพราะสามารถนำไปใช้ได้จริง
ซึ่งการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในครั้งนั้น

“...อันนี้ได้ทุน สกว. ทำ แล้วท่านอาจารย์วิจารณ์ และ ศคส. ตอนนั้น
ท่านอาจารย์หม่อวิจารณ์ยังเป็น ผอ. อยู่ท่านก็ให้ทุนส่วนหนึ่งทำ VDO ออกมา
ทำผลงานที่สำเร็จออกมาแต่เมื่อก่อนหลายปีแล้ว ที่นี้ success story
ในตอนนั้นเราทำสิ่งอันหนึ่งที่ภูมิใจมากก็คือ ในระดับปฏิบัติยังมีการใช้อยู่...”

8. สรุบทฤษฎีศาสตร์การจัดการความรู้/การเรียนรู้ ในองค์กรคือ

การจัดการความรู้มียุทธศาสตร์มากมาย ซึ่ง CoPs (Communities of Practices)
ก็เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความคล่องตัว มีคนรวมกลุ่มที่มีความหลากหลาย แต่ PLC (Professional Learning
Community)

ก็เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนถ้าทำได้ดีและประสบความสำเร็จ
เพราะจะเปลี่ยนกระบวนการความคิด การพัฒนาคนจาก training ไปสู่การ learning เป็น self-directed
learning หรือ group learning เพราะฉะนั้น PLC เน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ซึ่งจะสร้างวินัยในตนเองในการพัฒนา PLC จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่ต้องทำอีกเยอะในบ้านเราซึ่งต้องมี concept ที่ถูกต้องชัดเจน ส่วน professional community ก็ใช้ได้ การศึกษาไทยต้องการมาก โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ในกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ครูที่สอนฟิสิกส์ ควรมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน เป็นต้น

“...CoPs ก็ใช้ พี่ก็เป็นคนชอบ CoPs เพราะว่า CoPs มันเรื่องอะไรก็ได้ ความคล่องตัวมันเยอะ แล้วคนรวมกลุ่มหลากหลาย แต่ว่า PLC มีความสำคัญ เพราะนั่นในความเห็นพี่ พี่คิดว่า PLC (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการที่ช่วย ถ้าทำได้ดีแล้วประสบความสำเร็จจะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการคิดเรื่องการพัฒนาคนจาก training เป็น learning ทั้ง self-directed learning หรือ group learning เพราะ PLC เน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม group learning เน้นเรื่องการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ที่นำตัวเองในการเรียนรู้ self-directed learning ซึ่งจะสร้างวินัยในของการพัฒนาตนเองเพราะฉะนั้น PLC คิดว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ยังต้องทำอีกเยอะในบ้านเราใน concept ที่ถูก...”

“...Professional Community อะไรก็ได้ แล้วการศึกษาไทยต้องการมาก โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ในกลุ่มวิชาที่เขารับผิดชอบ อย่างครูสอนฟิสิกส์ ถ้ามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะเรียนรู้จากกันได้.....”