

สรุปขุมความรู้

เครื่องมือความสำเร็จของ
การจัดการความรู้ในจังหวัด

หัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ภาวะผู้นำ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- กระบวนการและเครื่องมือ
- การสื่อสาร
- การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล
- การวัดผล

ภาวะผู้นำและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (ต่อ)

- ผู้บริหารทุกระดับให้ความสนใจต่อการทำ KM ในองค์กร
- Commitment ที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำ KM
- ผู้บริหารสูงสุดมีเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน และชี้แจงต่อหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อรับทราบ เกิดความเข้าใจตรงกัน และนำไปปฏิบัติ

ภาวะผู้นำและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (ต่อ)

- ผู้นำแสดงท่าทาง/ทำทีอย่างชัดเจน ที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการทำ KM เช่น มาเข้าร่วมในการทำ CoP ด้วยทุกครั้งที่มีโอกาส
- ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กร
- ผู้นำมีการติดตามผลการทำ KM อย่างสม่ำเสมอ โดยมีคณะทำงานเป็นผู้คอยสอดส่องดูแลและรายงานผลให้ทราบ

ภาวะผู้นำและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

- ผู้บริหารสูงสุดสังเกตเห็นปัญหาและปัจจัยแห่งความสำเร็จ จึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ต่อการทำ KM เน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (ต่อ)

- คณะทำงานควรมีความคุ้นเคยกันจะช่วยให้งานร่วมกันได้ดี มีความรู้ความสามารถที่สามารถเสริมกันได้ **“เลือกคนให้เหมาะกับงาน”**
- ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นคณะทำงาน เลือกคนที่มีความตั้งใจ
- คณะทำงานต้องมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งและการประสานประโยชน์

ภาวะผู้นำและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (ต่อ)

- **Benchmark / ศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกที่**
มีการดำเนินการอย่างเป็นเลิศในเรื่องนั้นๆ แล้ว
ปรับเป็นแนวทางของตนเอง

กระบวนการและเครื่องมือ

- นำความรู้ที่มีอยู่และความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาจัดหมวดหมู่ และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปของ Hardware และ Software เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย และจะต้องมีการถ่ายทอดสู่ผู้เกี่ยวข้องด้วย
- ในการบันทึกขุมความรู้ควรจะมีการบันทึกเสียงด้วย เพื่อที่จะสามารถตรวจสอบขุมความรู้ที่บันทึกได้

กระบวนการและเครื่องมือ (ต่อ)

- จัดให้มีโต๊ะการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการบันทึก / ถอดความรู้จากชาวบ้าน เพื่อเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่ และยังเป็นการตรวจสอบความรู้ของชาวบ้านด้วย
- จัดให้มีผู้บันทึกความรู้หลายคนร่วมกัน เพื่อร่วมกันสังเคราะห์ความรู้ และทำการสรุปเป็นเรื่องเดียวกันโดยใช้มติของที่ประชุม เพื่อป้องกันความขัดแย้งในภายหลัง

กระบวนการและเครื่องมือ (ต่อ)

- ในการทำ CoP จะต้องทราบและเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรด้วย เพื่อจะได้สามารถปรับรูปแบบการดำเนินงาน / บรรยากาศให้เหมาะสม
- ทำ CoP โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับในเรื่องนั้นๆ เข้ามาให้ความรู้ด้วย และเชิญผู้เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ ทั้งภายในและภายนอก เข้ามาร่วมทำ CoP ด้วยเสมอ

การสื่อสาร

- จัดตั้งเป็นโครงการเชิงรุกเพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกร
ในชุมชน
- พูดของยากให้เป็นของง่าย
- เพื่อให้คนที่ทำ KM “ตื่นตน สนใจ ไตร่ตรอง”
จึงต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
- ใช้การสื่อสาร/ประสานงานในแนวนอน

การสื่อสาร (ต่อ)

- ชักชวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย / ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความรู้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติและขยายผลต่อ
- ทำให้ทุกฝ่ายรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้เกิดความสนใจ

การสื่อสาร (ต่อ)

- ต้องทำงานและสื่อสารอย่างเปิดใจ การจะทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าเปิดใจ ได้ต้องแสดงออกอย่างจริงใจ แสดงออกอย่างเป็นพวกเดียวกัน

“มองตา ก็รู้ใจ”

อย่าคิดว่าใครเก่งกว่าใคร ต้องมองเห็น
ความสำคัญของมันและกัน

การสื่อสาร (ต่อ)

- ถ้าจะให้มีส่วนร่วมเปิดใจ KM ควรใช้ทั้งดึงและผลัก

ดึง คือ เชิญชวน

เชิญ อย่างเป็นทางการ

ชวน ไปสังสรรค์แต่แฝงเรื่องงาน

ผลัก คือ มอบหมายงานให้ทำ เล่าให้ฟัง

การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

- มีการจัดประกวดระหว่างอำเภอเพื่อกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความภาคภูมิใจ
- มีการยกย่องชมเชยและดูแลผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ
- ให้รางวัลด้วยการให้ไปดูงานต่างประเทศ

การวัดผล

- การวัดผลการมีส่วนร่วมจะพิจารณาที่ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร คือ ถ้าการมีส่วนร่วมในการทำ KM ดี ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรต้องดี
- ทุกอำเภอมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยไม่ยึดประเด็นเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรียนรู้ในหลาย ๆ ประเด็น โดยมีคนช่วยมองจากภายนอก