



เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1

“CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ครั้งที่ 1

“CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”

วันที่ 27-28 สิงหาคม 2552

ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์แคว รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดกาญจนบุรี

	หน้า
คำกล่าวเปิด	1
โดย ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ วัฒนภา รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ	
รู้จักกันสักนิด ชีวิตแจ่มใส	3
โดย อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธุ์วิหาร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	
เกริ่นนำ “แนวทางการเคลื่อนไหวกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ในมหาวิทยาลัยมหิดล”	5
โดย อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ	
เล่าสู่กันฟัง “เริ่มต้นกันอย่างไรกับการจัดตั้ง กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)”	11
โดย รองศาสตราจารย์โสภา พิชัยยงค์วงศ์ดี คณะกายภาพบำบัด ศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข คณะวิทยาศาสตร์ นางวรารพร แสงสมพร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	
กิจกรรมสนทนาการ : ยุทธศาสตร์การเรียนรู้	25
โดย อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธุ์วิหาร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	
Morning Talk : การสร้างเครือข่าย CoPs	31
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย	
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและนำเสนอผลงานกลุ่ม	
“แนวทางการเคลื่อนไหวและการพัฒนากลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)	39
ในระดับคณะ/สถาบันฯ และมหาวิทยาลัย”	
โดย อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธุ์วิหาร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	

ภาคผนวก

● โครงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”	49
● กำหนดการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	51
● รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	53
● รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มย่อย	56
● ภาพกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	58

คำกล่าวเปิด

โดย ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ วัฒนนาภา

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

เรียนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพ และผู้เข้าร่วมเสวนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกท่าน ขอทำความเข้าใจตั้งแต่ต้น ถ้าเราติดตามในกระบวนการ พัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เราจะพบว่า ในปัจจุบันทั่วโลกมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร หรือการพัฒนาองค์กร ทิศทางของการพัฒนานั้นเริ่ม Swing and Shift จากการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมมาเป็นวิธีการเรียนรู้เปลี่ยนจากเรื่อง Training มาเป็นเรื่อง Learning และมีแนวโน้มจะเกิดมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะเหตุว่ามีหลักฐานหลายอย่าง พบว่าในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการฝึกอบรม หรือ Training นั้น เรามักได้บุคลากรที่มีทักษะหรือความสามารถใกล้เคียงกับผู้ให้การฝึกอบรม แต่น้อยคนที่จะเกินความสามารถหรือเก่งกว่าผู้ฝึกอบรม แต่โดยกระบวนการเรียนรู้ หรือ Learning นั้น สิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจาก Learning ไม่มีกรอบ Learning ไม่มีหลักสูตร เพราะฉะนั้น จะเปิดกรอบ และก่อกระบวนการเกิดการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

โดยกระบวนการที่ทุกคนเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้นั้น จะต้อง Express แสดงความคิดเห็นให้แบ่งปันประสบการณ์ การผ่านกระบวนการเหล่านี้เราเรียกว่าแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั่นเอง จะเริ่มค่อยๆ รวบรวมขึ้นมาจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และบ่อยครั้งเป็นองค์ความรู้ที่แม้กระทั่งวิทยากรหรือผู้ที่มา Conduct กระบวนการต่างๆ ที่เรียกว่ากระบวนการนั้นก็ยังไม่รู้มาก่อน เพราะฉะนั้น กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน วิธีการเรียนรู้ เริ่มและนำเข้ามาเป็นกระบวนการหลักสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การ Form หรือการก่อให้เกิดมีชุมชนแนวปฏิบัติหรือที่เรียกว่า Community of Practices - CoPs นั้น เป็นอีกหนึ่งในกระบวนการของการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่นอกจากการที่เราเสวนากัน มีหลายๆ องค์กร รวมทั้งในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งก่อนหน้านี้มีโอกาสนักสัมผัส คือคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เราได้เห็นว่าพื้นที่ที่ได้เริ่มมีการรวมกลุ่มผู้ปฏิบัติและเริ่มมีกิจกรรมในกลุ่มถ่ายทอดผลที่เกิดขึ้นจากการลองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สิ่งปฏิบัติที่เกิดขึ้นมันมีการกระจายออกไปเราได้วิธีการใหม่เกิดขึ้น ได้ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นั่นคือ CoPs เป็นเครื่องมือ ที่สำคัญอีกเครื่องมือหนึ่งในกระบวนการการจัดการความรู้ขององค์กร

และในวันนี้ผมคิดว่าเป็นโอกาสดีที่มหาวิทยาลัยมหิดลเน้นในเรื่องของการทำ Learning มากขึ้น ใช้สัดส่วน Learning และ Training ให้มากขึ้นและคงแนวโน้มไว้จะเป็นทิศทางที่เพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ กิจกรรมในวันที่ 27-28 สิงหาคม 2552 นี้เป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งได้มีผู้ทำ CoPs ต่างๆ มีประสบการณ์ในคณะต่างๆ ตั้งแต่ศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข จากคณะวิทยาศาสตร์ รองศาสตราจารย์โสภา พิชัยวงศ์วงศ์ดี จากคณะกายภาพบำบัด ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี จากสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย และคุณวราพร แสงสมพร จากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยากรทั้ง 4 ท่าน มาเล่าให้ฟังถึงกระบวนการต่างๆ ทำอย่างไรบ้างกระบวนการไม่ได้มีกรอบ สิ่งที่น่ามาเสนอถ้าทุกคนตั้งใจฟังแล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ CoPs จะเกิดขึ้นได้ จะ Active ได้ ทุกคนต้อง Participate และมี Service

เราได้รับเกียรติจาก อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธุ์วิหาร จากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ซึ่งจะมาช่วยบรรยายให้เราเห็นความกระจ่างในประโยชน์และแนวทางการทำ CoPs ที่จะเกิดขึ้นและเชื่อมั่นว่าเมื่อสิ้นสุดการเสวนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้แล้ว จะมี CoPs เกิดขึ้นหลายแห่งในมหาวิทยาลัยมหิดล และคาดหวังอยากให้ CoPs ที่ Active และก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้นในมหาวิทยาลัยมหิดล

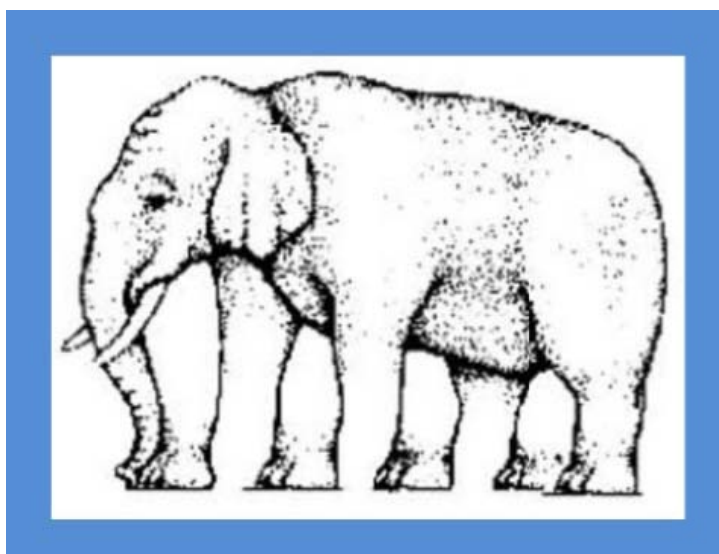
ขอขอบคุณทีมงานจากกองพัฒนาคุณภาพที่จัดให้มีการเสวนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวขึ้น ขอขอบคุณวิทยากรทั้ง 4 ท่านจาก 4 คณะ/สถาบันที่มาช่วยให้ความรู้ประสบการณ์เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในวันนี้ขอให้กิจกรรมนี้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังและขอเปิดการเสวนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง CoPs การพัฒนาเครือข่ายภายใน ณ บัดนี้ ขอขอบคุณครับ

รู้จักสักนิด ชีวิตแจ่มใส

โดย อาจารย์สัญญาชัย สุตพันธ์วิหาร

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ยินดีต้อนรับทุกท่าน ช่วงเวลาสั้นๆ ช่วงนี้เป็นโอกาสมาทำความรู้จักกัน ก่อนที่จะเข้าสู่ชั่วโมงการเรียนรู้ CoPs ขอเรียนถามทุกท่านว่า ขณะที่ท่านเดินทางมาที่นี่และก้าวเข้าสู่ห้องนี้ ท่านใช้เท้าซ้ายหรือเท้าขวาก้าวเข้ามาในห้องนี้เป็นเท้าแรก มีคำตอบ 2 ทางเลือก ดังเช่นกับการออกข้อสอบจะมีการแนะนำวิธีการทำข้อสอบ ข้อคำถาม 4 ตัวเลือก คำถามละกี่คะแนน เลือกข้อที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว เป็นคำแนะนำที่ชัดเจนแล้ว ก่อนจะตอบเท้าซ้ายหรือเท้าขวา ท่านลองนึกย้อนกลับเสมือนนั่ง Time Machine ย้อนเวลากลับไปและลองย้อนคิดในการทำงาน ขณะที่เรากระทำอิริยาบถต่างๆ ถ้าเราได้ย้อนคิดสิ่งที่เราได้ทำ ได้คิด ได้เรียนรู้ เราอยู่กับตัวเรามากที่สุดเท่าที่จะมากได้ มีปัจจัยแวดล้อมที่มาชักจูงไปในทิศทางต่างๆ ท่านคิดว่าจิตของเรจะเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะก้าวเท้าซ้ายหรือเท้าขวาก็ขึ้นอยู่กับตัวเราซึ่งเป็นคนกำหนดคำตอบต่อไปครับ ถ้าท่านไม่ได้มาร่วมเสวนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวันนี้ ท่านจะทำอะไร ที่ไหน มีท่านที่ตอบคำถามมีดังนี้ ประชุมคณะ สอนหนังสือ เขียน QA ทำ Lab รักษาสัตว์ ทำงานอยู่หน้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เมื่อตอบคำถามกันหมดแล้วเป็นสิ่งที่ดีมากที่ท่านเสียสละเวลาทำงานอันมีค่าของท่านมาร่วมกิจกรรม 2 วัน 1 คืนในครั้งนี้ แสดงว่าท่านเห็นคุณค่าของสิ่งที่ท่านเลือก ต่อไปท่านเลือกเลขหนึ่งจำนวนตั้งแต่ 1 ถึง Infinity ไว้ในใจไม่ต้องเป็นจำนวนที่มากเพราะต้องนำมาบวกลบคูณหารเมื่อท่านเลือกได้แล้ว นำมาคูณด้วย 2, บวกด้วย 5, บวกด้วย 12, ลบด้วย 3, หารด้วย 2 และลบด้วยตัวเลขที่ท่านเลือกไว้ตั้งแต่แรก ผลลัพธ์ที่ท่านได้มาให้ตอบเสียงดังพร้อมๆ กันนะครับ คำตอบที่ท่านตอบมาตรงกันเป็นส่วนใหญ่เกิดอะไรขึ้น ทั้งๆ ที่ตัวเลขจำนวนแรกที่ท่านเลือกไว้ไม่เหมือนกัน ท่านได้ข้อคิดอะไรบ้างจากกิจกรรมนี้ สิ่งที่แตกต่างกัน นำมาทำด้วยกระบวนการที่เหมือนกันได้ผลลัพธ์เหมือนกัน แสดงให้เห็นว่า กระบวนการ CoPs ก็คือ Process เป็นหนึ่งวิธีการที่จะนำไปสู่ KM และ LO



ไม่ว่า Input ที่เข้ามาแตกต่างกันก็ตาม เราเป็นหนึ่งในฟันเฟืองและกลไกที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่เราตั้งไว้ ท่านเห็นภาพข้างบนจ่อ ถ้ามองข้างที่ ท่านเห็นมีทั้งหมด กี่ขา 8 ขาบ้าง 10 ขาบ้าง และ 16 ขาบ้าง ข้างที่ท่านมองเป็นตัวเดียวกัน แต่เหตุใดแต่ละท่านจึงมองต่างกัน ท่านดูภาพต่อไปเป็นภาพข้างตัวเดิม แต่มีขนาดใหญ่ขึ้น มีจำนวนทั้งหมดกี่ขา คำตอบที่ได้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองคนละมุมกัน

เหตุผลใดที่คำตอบที่ได้จึงแตกต่างกัน ภาพใหญ่ขึ้น ชัดเจนมากขึ้น เกี่ยวข้องกันหรือไม่ครับ คำตอบที่ท่านตอบไม่ใช่ว่าจะผิดหรือถูกเสมอไปเพราะข้อมูลที่ท่านทราบจะ Input เข้ามามากขึ้น ภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

มีมุมมองและข้อคิดของคำตอบที่ชัดเจนมากขึ้นด้วย CoPs เช่นเดียวกันท่านที่มีความรู้เรื่องนี้มาบ้างวันนี้เราจะมาเพิ่ม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันกัน เราจะใช้คำว่า CoPs มาเป็นสัญลักษณ์ในการทำกิจกรรมในวันนี้ เราเริ่มทำกิจกรรมใดจะมีคำว่า CoPs อยู่ในกิจกรรมนั้นเป็นต้นว่า CoPs ยืนขึ้นทุกท่านจงยืนขึ้นพร้อมกัน หรือ CoPs ยกมือขึ้น ทุกท่านจงยกมือขึ้นพร้อมกัน ตกลงตามกติกาวันนี้จะรับท่านสังเกตผู้ที่นั่งตรงข้าม ท่านรู้จักผู้ที่นั่งน้อยแค่ไหน หลังจากที่นั่งกันมาประมาณ 15 นาที เขาถืออะไรใช้ชามหาวิทยาลัยมหิดลหรือไม่ ทางทีมงานเตรียมกระดาษรูปหัวใจให้ท่านไว้คนละ 1 ดวงและอุปกรณ์การเขียน เช่นปากกาเมจิกสีต่างๆ ดินสอ ดินสอสี เป็นต้น เราใช้เวลาของกิจกรรมนี้ประมาณ 5 - 10 นาที โดยท่านเข้าไปหาเพื่อนที่ท่านไม่รู้จักมากที่สุด ชักถาม แลกเปลี่ยนความคิดและบรรจงเขียนชื่อจริง หรือชื่อเล่นของเพื่อนมาจากหน่วยงานใดพร้อมทั้งตกแต่งกระดาษรูปหัวใจให้สวยงาม กลั่นกรองความรู้สึกที่ดีไปสู่เพื่อน ซึ่งท่านต้องเขียนให้เพื่อนและเพื่อนเขียนให้ตัวของท่าน นำหัวใจทำเสร็จเรียบร้อยแล้วมอบให้กับเพื่อนและกล่าวแสดงความจริงใจ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ขั้นตอนสุดท้ายท่านได้รับกระดาษ 2 แผ่น แผ่นที่หนึ่งสี่เหลี่ยม ท่านจงเขียนอุปนิสัย แสดงความเป็นตัวตนที่ชัดเจนมากที่สุด กระดาษแผ่นที่สองสี่เหลี่ยม ท่านเขียนความคาดหวังของการมาร่วมกิจกรรมเสนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ CoPs การพัฒนาเครือข่ายภายใน หลังจากเขียนเสร็จแล้วนำไปติดไว้ที่กระดาษชาร์ตด้านหลังห้องที่ทางทีมงานจัดเตรียมไว้ แล้วเราจะพบกันอีกครั้งเวลา 19.30 น. ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกท่านที่ร่วมมือครับ

เกริ่นนำ “แนวทางการเคลื่อนไหวกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติในมหาวิทยาลัยมหิดล”

โดย อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

สวัสดีครับคณะอาจารย์ และนักเคลื่อนไหวชุมชนนักปฏิบัติ CoPs ของมหาวิทยาลัยมหิดล ความตั้งใจ คือเรียนเชิญผู้ที่อยู่ในวงการมาแลกเปลี่ยนกัน ไม่ว่าจะเป็นศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข จากคณะวิทยาศาสตร์ รองศาสตราจารย์โสภณ พิชัยวงศ์วงศ์ดี จากคณะกายภาพบำบัด คุณวรารพร แสงสมพร จากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี จากสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มาเล่าสู่กันฟังเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์การเคลื่อนไหวในแต่ละคณะ อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมหิดลได้เคลื่อนไหวอะไรบ้าง เวลาเราพูดถึง Quality of Practice ในมหาวิทยาลัยมหิดลให้ดูที่นโยบาย

นโยบายคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล

- มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัยสุวิทย์ฯ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ชี้นำสังคมไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนมีส่วนร่วมส่งเสริมการสร้างสุขภาวะของชุมชน
- พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานของสำนัก/คณะ/สถาบัน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเทียบเคียงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในระดับเดียวกันหรือที่เหมาะสมอย่างสม่าเสมอ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สำนัก/คณะ/สถาบัน พัฒนาระบบการบริหารงานประจำสำนักงานวิจัย และสร้างสรรค์นวัตกรรม

ถ้าเราพูดถึงนโยบายคุณภาพของมหาวิทยาลัยมหิดล จะทำให้รู้สึกว่่านโยบายคุณภาพของมหาวิทยาลัยมหิดลมีเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของมหาวิทยาลัย หลังจากนั้นการเคลื่อนไหวบนนโยบาย มีการเคลื่อนไหวอย่างเป็นมาตรฐานทั้ง 5 ด้าน คือการบริหาร การศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม-

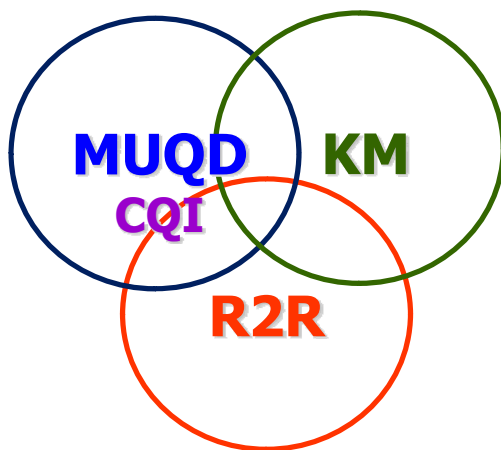
และสิ่งแวดล้อม นั้น เราเคลื่อนไหวในลักษณะของพัฒนาคุณภาพองค์ความรู้มีการเทียบเคียง และมีการต่อยอดเพื่อไปพัฒนางานประจำ นั่นคือสิ่งที่เรามีการเคลื่อนไหวต่อนโยบายคุณภาพต่อไปเราจะนึกถึงเรื่อง การกระจายความรู้อย่างเป็นระบบ คือการสร้างเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อที่จะพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ แล้วนำมาสร้างนวัตกรรม

เมื่อเราสร้างองค์ความรู้แล้ว นโยบายต่อไปคือให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ มีการจัดเก็บ และกระจายความรู้ต่างๆ ต่อไป เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ภายใญ่ๆ ของนโยบายคุณภาพ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ดังนั้น ส่วนของนโยบายที่เกี่ยวกับการ สร้างเครือข่ายทั้งภายในและ ภายนอกนั้น ทำให้มีการเคลื่อนไหว บนพื้นที่ของมหาวิทยาลัยมหิดล



นโยบายคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การสร้าง เครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวางในมหาวิทยาลัย อย่างเปิดเผย เป็นกัลยาณมิตร และ มุ่งสู่โลกาภิวัตน์
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สำนัก/คณะ/สถาบัน จัดวางระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ของมหาวิทยาลัยและมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ



ซึ่ง ส่วน น ของ กอง พัฒ นา คุณภาพจะทำให้เกิดการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นมา โดยการสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ นั้น สิ่งที่เรา มีการ เคลื่อนไหวทางกลยุทธ์ที่เรา ทำคือ พัฒนางานประจำทั้ง 5 มาตรฐานและต่อเนื่อง สู่ R2R ส่วนนี้เรา มีการเคลื่อนไหว มากและการทำต่อ นั้น ได้รับ การยอมรับทั้งภายใน คือมี การเยี่ยมสำรวจของ MUQD

แล้วทบทวนการเยี่ยมสำรวจสู่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) นั่นคือสิ่งที่เรา มีการเคลื่อนไหว ที่ผ่าน มา แล้วเราก็จะมีการ Monitor ถึงการประเมินภายนอกซึ่งขณะนี้เรา มีการใช้โปรแกรมในการ เคลื่อนไหวการเรียนรู้ของผู้เยี่ยมสำรวจหรือผู้ที่เกี่ยวกับ SAR หรือผู้ที่ จะเคลื่อนไหวการพัฒนา มาตรฐานต่างๆ รวมทั้งเรื่อง R2R โดยเรา มีการเคลื่อนไหวเรื่องการจัดกิจกรรมวิจัยการศึกษา Education Research มีการเคลื่อนไหวในรูปแบบของ R2R เหล่านี้เรามีคณะกรรมการการเคลื่อนไหว นั่นคือภาพ ใหญ่ๆ ที่เราทำกันมา

แต่ในภาพของการรวมกลุ่มกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนยังเคลื่อนไหว ไม่มาก ซึ่งผมให้ทีมพัฒนาคุณภาพ เข้าไปสำรวจว่าแต่ละคณะ มีใครทำ CoPs บ้าง แล้วแต่ละ คณะเมื่อมี CoPs แล้วมีการ สร้างความรู้เกิดขึ้นที่เรียกกันว่า Knowledge Asset มีจำนวน เท่าไหร่ ในแต่ละคณะ เช่น คณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่เริ่มทำด้านนี้ ส่วนใหญ่มี CoPs 29 กลุ่มซึ่งเป็น Knowledge Asset

CoPs in Mahidol University		
หน่วยงาน	จำนวน CoPs	KA ที่เกิดขึ้น
1. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	29	498
2. คณะสาธารณสุขศาสตร์	3	4
3. คณะเทคโนโลยีการแพทย์	-	-
4. คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	1	1
5. คณะวิทยาศาสตร์	4	18
6. บัณฑิตวิทยาลัย	-	-
7. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	1	1
8. คณะทันตแพทยศาสตร์	2	2
9. คณะเภสัชศาสตร์	1	2
10. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	-	-
11. คณะพยาบาลศาสตร์	3	3
12. คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	2	3
13. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-
14. คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	-
15. คณะกายภาพบำบัด	7	15
16. คณะศิลปศาสตร์	-	-
17. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม	-	-

CoPs in Mahidol University		
หน่วยงาน	จำนวน CoPs	KA ที่เกิดขึ้น
18. สถาบันวิจัยโภชนาการ	-	-
19. สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย	12	42
20. สถาบันวิจัยชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	-	-
21. สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน	2	6
22. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว	2	2
23. สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	-	-
24. หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล	6	1
25. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-	-
26. สำนักสัตว์ทดลองแห่งชาติ	-	-
27. ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา	-	-
28. วิทยาลัยราชสุดา	3	1
29. วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	2	5
30. วิทยาลัยนานาชาติ	1	22
31. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	-	-
32. วิทยาลัยการจัดการ	-	-
34. วิทยาลัยศาสนศึกษา	-	-
รวมทั้งสิ้น	83	622

ที่ถูกจัดเก็บในเว็บไซต์ คณะ- วิทยาศาสตร์ก็มี CoPs ทำให้ การสร้างองค์ความรู้นั้นมีมากขึ้น หรือ ยังมี อีก หลาย คณะ ซึ่งขณะนั้นมหาวิทยาลัยมหิดล มี CoPs จำนวน 83 กลุ่ม และมี Knowledge Asset จำนวน 622 เรื่อง อาจจะมีหลายคณะ ที่มี CoPs อีก แต่ไม่ได้ประกาศ ออกมา แม้กระทั่งเราได้ เคลื่อนไหวในคณะแพทยศาสตร์- ศิริราชพยาบาลมีอยู่อีกหลายกลุ่ม

ซึ่งพวกเขาได้สร้างองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ขึ้นมา จากคำว่า "Wisdom of the Land" ของมหาวิทยาลัยมหิดล ทำให้รู้สึกว่าจะทำอะไร ให้เกิดการสร้างองค์ความรู้มากขึ้นเรื่อยๆ แล้วเกิดเป็นสังคม เกิดขึ้นกับ ประเทศชาติดังนั้นเราควรเคลื่อนไหวเพิ่มมากขึ้น ยกตัวอย่าง เช่นกลุ่ม CoPs ชื่อ วิจัยทางการแพทย์ เรามี การตั้งเป้าหมาย เมื่อมีการนำกลุ่มคนมานั่งคุยกัน นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปพัฒนางานของ ตนเองให้ได้ แล้วสร้างองค์ความรู้ออกมา กลุ่ม CoPs ในโรงพยาบาล ชื่อทีม ICU เกี่ยวกับศัลยศาสตร์ อายุรศาสตร์ กุมารศาสตร์ โดยตั้งเป้าหมายขึ้นว่าจะอย่างไรให้มีการลดการติดเชื้อในทางเดินหายใจให้ น้อยที่สุด

แล้วเขาก็สร้างองค์ความรู้ว่าจะมีแนวทางอย่างไร เวลาที่เราพูดถึง CoPs นั้น ความหมายคืออะไร คือกลุ่มคนที่เข้ามา Share หรือหาสนใจเรื่องเดียวกัน แล้วเข้ามาเรียนรู้ร่วมกันเพื่อจะพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยติดต่อประสานกัน อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกลุ่มคนอาจเป็นระดับภายใน หรือระดับนอกคณะ หรือมากกว่านั้น ไปสู่ระดับชุมชน เป็นการเกิดจากกลุ่มของตัวเองแล้วขยายกว้างขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะทำให้

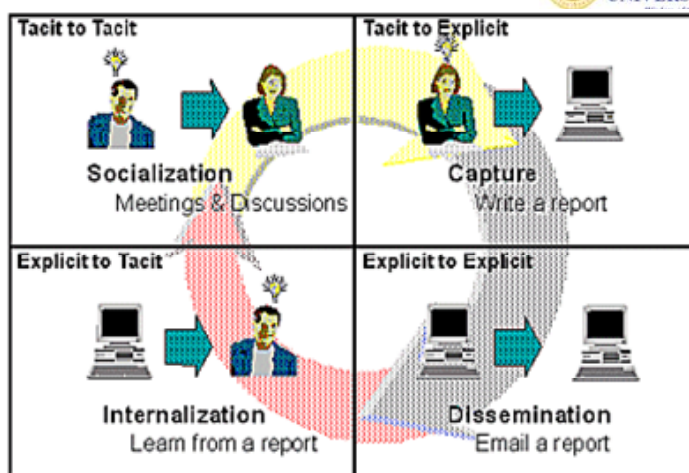
เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกันวางแนวทางที่ชัดเจนตรงกัน มีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง หรือเกิดประโยชน์อีกหลายอย่างทำให้ทุกๆ คนมีความสำคัญในการแลกเปลี่ยนกัน

COP: Community of Practice

- A “community of practice” (CoP) is a “group of people who share a concern or a passion for something they do and learn how to do it better as they interact regularly” (Lave & Wenger, 1991).

Lesser and Storck (2001), a CoP is equivalently defined as a group “whose members regularly engage in sharing and learning, based on common interests.”

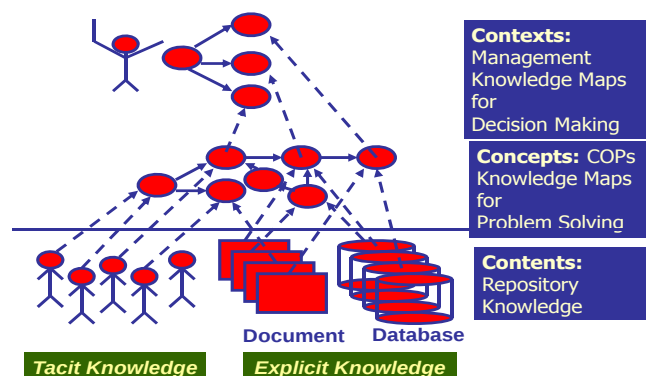
SECI model: Nonaka Ikujiro



Source: "The Knowledge Creating Company" Ikujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi (CIR, 1996)

เมื่อมองในมุมของ KM เวลาที่เราพูดถึงว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงของ SECI Model คือการนำคนมาคุยกัน เป็นคนทำงานที่มีประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนกันก็จะเกิดเป็น Tacit Knowledge แล้วถ้าคุยไปคุยมามากกว่านั้นเขียนออกมาเป็นบทความเชิงความรู้ตีพิมพ์ หรือเป็น IT ก็จะเป็น Explicit Knowledge จากนั้นถ้ามีการคุยกันระหว่างไอทีกับไอทีแลกเปลี่ยนกันก็จะเป็น Explicit to Explicit

จากนั้นกลับมาโดยนำความรู้จาก IT ไปใช้ประโยชน์ต่างๆ จนกลายเป็นวงจรการจัดการความรู้จะเป็น Explicit Knowledge จากนั้นถ้ามีการคุยกันระหว่างไอทีกับไอทีแลกเปลี่ยนกันก็จะเป็น Explicit to Explicit จากนั้นก็กลับมาโดยนำความรู้จาก IT ไปใช้ประโยชน์ต่างๆ จนกลายเป็นวงจรการจัดการความรู้ ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องมีการเคลื่อนไหว ซึ่งการจัดเก็บความรู้



มาจาก CoPs ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้ววิ่งกลับเข้ามาสู่องค์กรตัวเอง โดยจะต้องกระตุ้นให้ภายในหน่วยงานของเรามีกลยุทธ์ แล้วเคลื่อนไหวให้ทำตามกลยุทธ์นั้นให้ได้ การเกิด CoPs อาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ จากกลุ่มคนที่ชอบเรื่องเดียวกันแล้วมีการนิเทศกันหรือปรึกษากัน




**MAHIDOL
UNIVERSITY**
Wisdom of the Land

**Community of Practice
in
Mahidol University**

“ Leading Yourself ”

“ Leading Your Organization ”

“ Leading in an
Interconnected World ”

Somkiat Vasuvattkul, M.D.

ซึ่งการเคลื่อนไหวโดยการวางแนวทางเป้าหมาย แล้วร่วมมือกันทำตามเป้าหมายนั้นให้สำเร็จดีกว่า เพื่อผลักดันสู่ระดับคณะ เพื่อให้เป็นเป้าหมายหนึ่งของคณะ และจะดียิ่งขึ้นเมื่อผลักดันสู่สังคมสู่ระดับโลกให้เป็นเครือข่ายที่แข็งแกร่งมากขึ้น จากที่เป็นภายในจนเป็นสาขา คณะดังเช่นคำว่า UKM ซึ่งเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้

ระหว่างมหาวิทยาลัยเมื่อปีที่แล้วเรามีการทำ R2R ทั้งปี มีการแลกเปลี่ยนกันเพื่อการพัฒนา ทำดีที่สุดแล้วเราก็ควรจะย้อนกลับไปดูคำว่า “Wisdom of the Land” ทำให้ผมรู้สึกว่าจะทำอย่างไรให้เกิดคำนี้ให้ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการเชิญบุคคลต่าง ๆ เพื่อมาแลกเปลี่ยนเล่าประสบการณ์กัน โอกาสนี้จึงได้เชิญผู้ที่มีประสบการณ์มาเล่าให้ฟังขอบคุณครับ

เล่าสู่กันฟัง “เริ่มต้นกันอย่างไรกับการจัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)”

อาจารย์สมเกียรติ วสุวิภูกุล ผู้ดำเนินรายการในช่วงเล่าสู่กันฟัง ได้กล่าวแนะนำวิทยากรผู้มีประสบการณ์ ที่จะมาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์โสภา พิชัยยงค์วงศ์ดี จากคณะกายภาพบำบัด ศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข จากคณะวิทยาศาสตร์ คุณวราพร แสงสมพร จากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยวิทยากรทั้ง 3 ท่าน ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ดังนี้

รองศาสตราจารย์โสภา พิชัยยงค์วงศ์ดี คณะกายภาพบำบัด

งานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการเริ่มต้น ที่จะทำให้เราเกิดการจูงใจ กลับไปจัดตั้งส่วนงานขององค์กรตัวเอง จึงคาดหวังไว้ว่าถ้าเรามาคุยกันแล้วเห็นตัวอย่างในการเริ่มต้นแล้ว จะกลับไปพัฒนาหรือทำอะไรบ้าง โดยเรื่องของ “Wisdom of the Land” และ “1 ใน 100 มหาวิทยาลัยโลก” จากการเข้าไปฟังการประชุม ท่านอธิการบดี มีเป้าหมายคือ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยโลก จะทำให้มหาวิทยาลัยของเรามีการพัฒนาคน พัฒนางาน ดังนั้น 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยโลก เป็นกลไกของนโยบาย ซึ่งที่ผ่านมาเรามีคนเก่งขึ้นมามากมายในมหาวิทยาลัยของเรา ซึ่งคนเก่งเหล่านั้นมีความรู้และอยู่ในตัวของเขา เมื่อคิดต่อว่าถ้าจะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนอื่น ๆ ฟัง มาพูดคุยกัน จากประสบการณ์ของคณะกายภาพบำบัด ซึ่งเป็นคณะใหม่ มีอาจารย์จำนวน 30 ท่าน ซึ่งแต่ละท่านก็พอจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยอาจารย์แต่ละท่านทำมาแล้ว 15 ปี หรือ 20 ปี คณะกายภาพบำบัดต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว ซึ่งแต่ละคนก็มีความรู้ที่ติดตัวกันมาซึ่งเป็นความรู้ฝังลึก ถ้าอาจารย์บางท่านออกไปจากคณะกายภาพบำบัดแล้วเรารู้สึกเสียดายจะหาคนที่มีความรู้เหล่านี้มาอย่างไร รวมทั้งดิฉันเองก็รู้ว่ามีทักษะความรู้ในตัวเอง ดังนั้น จึงเกิดความคิดว่าเราจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำให้เกิดคุณค่าที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในแบบใด ซึ่งการคุยกันแล้วอาจจะไม่ได้เกิดเป็นงานวิจัย แต่กลายเป็นงานบริการวิชาการ ทำให้งานของนักศึกษาดีขึ้น แม้แต่เจ้าหน้าที่ธุรการ เมื่อมีการจัดเตรียมกระเป๋าสตางค์ ก็จัดเตรียมอย่างเป็นระบบระเบียบ จึงคิดว่าเจ้าหน้าที่คนนี้น่าจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ก็ไม่รู้จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับใคร ซึ่งมีแค่ทีมของพวกเรา ดังนั้นหากมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างคณะ ก็จะทำให้ดีมาก กลับมาที่งาน KM ที่เคยทำมาจากตัวเรา และอีกด้านมาจากผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารบอกว่าการทำ KM ต้องทำ CoPs ด้วย ดังนั้นเป็นการยากที่จะชวนให้คนเอาความรู้ของตัวเองออกมา แต่ถ้าเรามีใจรัก ก็เริ่มต้นที่ตัวเราเองก่อน โดยจะมี Portal เกิดขึ้นโดยเฉพาะกับคนไข้ที่เป็นอัมพาต ถ้านักกายภาพบำบัดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมาก่อน หากมีคนไข้คนหนึ่งเดินมาแล้วนักกายภาพบำบัดไม่อยู่ แล้วเราจะทำอย่างไร ควรมีทีมงานที่คอยรองรับงานต่างๆ ดังนั้นเราจึงมีแนวคิดเรื่องของ CoPs ยกตัวอย่างเช่น คนไข้อัมพาต มักจะอ่อนแรงมาก คนทั่วไปก็จะมองในเรื่องของกล้ามเนื้อ แต่ความจริงเกี่ยวกับเรื่องระบบประสาทด้วย ดังนั้นหัวใจสำคัญ คือเรามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่เรานำมาคุยกัน เป็นเรื่องที่แต่ละคนได้ไปพบ แล้วนำไปปฏิบัติ แล้วถ้าเกิดปัญหา

ขึ้นมามาก ก็จะได้นำมาคุยต่อยอดกัน หรือบางคนอาจจะนำความรู้ที่ได้จากผู้อื่นปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้นได้อีก เป็นการเติมเทคนิคกัน ด้านเรื่องการสอนหนังสือนักศึกษา เมื่อมีอาจารย์ที่สมัครมาสอนใหม่ ก็จะสอนให้ดูก่อน ต่อไปผู้ที่รู้ลำดับการสอนแล้วจะจับกลุ่มคุยกับผู้ที่สนใจในเรื่องของการสอนอีกครั้ง ทำให้มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันไปเรื่อยๆ ในทุกแห่งทุกมุม สุดท้ายแล้วผู้ฝึกสอนคนใหม่ก็สามารถสอนนักศึกษาด้วยตัวเองได้ ซึ่งรุ่นต่อไปก็ให้ถ่ายทอดวิธีการสอนกันไป ดังนั้นผู้ที่ทำ CoPs ได้ ต้องเป็นผู้ที่เอื้อ ต้องช่วยส่งเสริมสนับสนุน ถือเป็นความสำเร็จของงานด้านการศึกษาคณะกายภาพบำบัด ต่อไปในมุมมองของด้านบริการวิชาการ ขณะที่เราจะต้องดูแลคนไข้ หากว่าเราสามารถที่จะจับกลุ่มคุยกันได้ ความสามารถของแต่ละคนก็จะถูกถ่ายทอดออกไป ถือเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อคนไข้ มีกลุ่มอาจารย์ที่ทำเรื่องการจับตรง ซึ่งมีอาจารย์หนึ่งมาก พอจับจะรู้ว่าเป็นข้อต่อข้อที่ 1, 2 หรือ 3 เมื่อกดลงไปจะมีแรงต้านขึ้นมา ซึ่งงานแบบนี้ เราจะเสียต่ายมาก ๆ ถ้าบุคคลที่ชำนาญเรื่องนี้หายไปจากมหาวิทยาลัยมหิดล แต่ในที่สุดทีมของอาจารย์มีการเรียนการสอน จัดทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จนกระทั่งนักศึกษาที่ผลิตมาได้หลายรุ่นแล้ว เหล่านี้เป็นผลงานที่ได้จาก CoPs ซึ่งการกระทำเหล่านี้เกิดขึ้นมาตามธรรมชาติ ส่วนด้านการวิจัย เนื่องจากตอนนี้เราต้องทำ PA เราต้องมีคำมั่นสัญญาแล้วต้องมีจำนวนงานวิจัย มีการเชิญอาจารย์ที่สอนเรื่องงานวิจัย R2R เดิมที่ตัวเอง Lecture เรื่อง KM เติมเต็ม R2R จากมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงอยากให้เกิดการกระตุ้นภายในคณะว่า KM เติมเต็ม R2R เป็นอย่างไร จึงจัดให้มีการแบ่งกลุ่มทำวิจัย คนที่ชอบเหมือนกันให้มาคุยกัน ว่าตัวเองจะทำวิจัยเรื่องอะไร โดยกลุ่มที่มีปัญหาเรื่องอะไรสามารถแจ้งได้ สิ่งเหล่านี้เป็นการเกิด CoPs ที่เห็นได้จากการรวมกลุ่มกันมาคุยกัน ส่วนด้านงานสัมมนา เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาส เพราะ CoPs มีปัญหาที่สำคัญที่สุดคือเรื่องเวลา เนื่องจากเรามีเวลาน้อยที่จะมานั่งคุยกัน จึงได้ผลักดันให้มีการจัดสัมมนา เพื่อให้เกิดงานวิจัยขึ้นของกลุ่มอาจารย์ ส่วนอีกรูปแบบเป็นกลุ่มของนักปฏิบัติ ซึ่งการที่คุยกันแล้วก็เกิดทีมเกี่ยวกับการพัฒนางานบริการ เป็นมุมมองที่คณะกายภาพบำบัดเกิด KM มาโดยธรรมชาติ เนื่องจากนักกายภาพบำบัดเป็นนักวิชาชีพ จะเกิดกลุ่มการแลกเปลี่ยนคุยกัน เช่น กลุ่มกายภาพบำบัดทางระบบการหายใจการหมุนเวียนเลือด มีการจับกลุ่มคนแต่ละโรงพยาบาลมาคุยกัน ถือเป็นการทำงานนอกเครือข่ายแล้วมีการจัดประชุมวิชาการ เพื่อให้เกิดความรู้ในเรื่องกายภาพบำบัด ดังนั้นเรื่อง KM และ CoPs ถ้าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความรัก จากความตั้งใจของตัวเอง จะถูกผลักดันด้วยความสุข จนทำให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้หนักกายภาพบำบัดของมหาวิทยาลัยมหิดลมีคุณภาพ ทำให้มีคนไข้ประทับใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องภาคภูมิใจ นอกจากนี้นางาน Back Office และงานอื่นๆ ที่ตัวเองเชื่อว่าทุกคนที่มาในวันนี้มีคุณค่า มีความเก่ง ซึ่งบุคคลที่เก่งควรจะรักษาไว้ โดยเรานำความรู้ของเขา มาถ่ายทอดต่อไปได้ เช่น บุคคลที่ถ่ายรูปเก่ง มีเทคนิคในการถ่ายรูปควรนำความรู้ ส่วนนั้นมาถ่ายทอด อาจจะเป็นการเขียนในวารสารมหาวิทยาลัย หรือไม่ว่าจะเป็นความรู้จากในส่วนของบุคคล ควรจะมีการจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ เก็บไว้เป็นแบบอย่างได้ในอนาคตและสามารถได้ที่มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนั้นการเกิดกลุ่มอาจจะเริ่มจากกลุ่มเล็กๆ แล้วมีการเติมเต็มความรู้ จนในที่สุดทำให้มหาวิทยาลัยของเราเป็น “Wisdom of the Land” ได้ และเป็น “1 ใน 100 ของมหาวิทยาลัยโลก” ได้

จากนั้นอาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล ได้กล่าวสรุปจากการบรรยายของรองศาสตราจารย์ โสภะ พิชัยวงศ์วงศ์ดี ว่าอาจารย์เป็น Facilitator ที่ดีมาก เนื่องจากอาจารย์จะเคลื่อนไหวหรือมองประเด็นการทำ CoPs ที่เหมาะสมกับงานพัฒนาคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาด้านการวิจัย

ด้านการบริการวิชาการ หรือทางด้านการบริหาร ซึ่งเวลาเราทำ CoPs เป็นสิ่งที่คุยกันจริงๆ ไม่ใช่การนิเทศ โดยทั่วไปแล้วการนิเทศก็ถือเป็น CoPs ได้ แต่ต้องเป็นการนิเทศในเรื่องที่ดีๆ แล้วคุยบอกเล่าต่อๆ กันจนกลายเป็นวงคุยกัน ซึ่งก็จะทำให้เกิดตัวอย่างที่ดีๆ ได้ จะเห็นได้ว่าอาจารย์เริ่มจากการจัดตั้งให้เกิดเป็นกลุ่ม ให้ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ช่วยกระตุ้นแบ่งเวลามาพบเจอกัน เช่น มีการจัดรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เพื่อการพบเจอและคุยกัน

ศาสตราจารย์โบล อยู่สุข คณะวิทยาศาสตร์

สวัสดิ์ทุกท่าน ทั้งผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของคณะวิทยาศาสตร์มีรูปแบบเป็นธรรมชาติไม่บังคับ ขอกล่าวถึง KM ของคณะวิทยาศาสตร์ก่อน KM ของคณะวิทยาศาสตร์นั้น รับผิดชอบโดยงานนโยบายและแผนและงานพัฒนาคุณภาพ มีบุคลากร 3 คน เป็นบุคลากรที่เข้าใหม่ทั้งหมด เมื่อ 3 ปีที่ผ่านมา คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายว่าต้องทำเรื่อง KM

Knowledge Management?



KM คือ การนำความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นความรู้จากการปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกระดับความรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่ประสงค์

เพื่อตอบสนองต่อ MUQD งานชิ้นแรก คือ การนำเสนอเรื่อง KM, CoPs และ Best Practices ว่าคืออะไร จากการค้นข้อมูลเพื่อทำการนำเสนอดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการเผยแพร่การนำเสนอบนเว็บไซต์ของคณะ KM มีอยู่ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยเน้นความรู้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ในช่วงแรกของการดำเนินการเรื่อง การจัดการความรู้ (KM) ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ KM และแบ่งงานรับผิดชอบตามพันธกิจของคณะ ได้แก่ ด้านการศึกษา, ด้านการวิจัย, ด้านการบริการวิชาการ, ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณภาพชีวิต ในด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่ต้องการให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการประชุมคณะกรรมการ KM แต่ละครั้ง

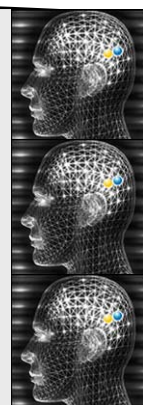
SCKM:



★ แต่งตั้งคณะกรรมการ KM

➤ แบ่งผู้รับผิดชอบ 5 ด้าน

- ด้านวิชาการ การศึกษา
- ด้านวิจัย และบริการวิชาการ
- ด้านบริหารจัดการ
- ด้านคุณภาพชีวิต
- ด้าน Tool & Technology



จะมีผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน รายงานผลการดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา การดำเนินการเรื่อง การจัดการความรู้ (KM) นับว่าลำบากเพราะบางคนไม่เข้าใจว่า การจัดการความรู้ (KM) คืออะไร

วันพุธ ที่ 4 ตุลาคม 2549

ทางคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ได้จัดการบรรยายพิเศษเรื่อง “การจัดการความรู้”

โดย ศาสตราจารย์คลินิกโกวิท วัฒนะ

ที่ปรึกษาฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

และ รองศาสตราจารย์ชัยเลิศ พิชิตพรชัย

คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล



<Back
SCKM

ทำให้ช่วงแรกต้องมีการให้ความรู้ การดำเนินการเรื่อง การจัดการความรู้ (KM) โดยการเชิญผู้มีความรู้ เรื่องดังกล่าวคือ ศาสตราจารย์คลินิกโกวิท วัฒนะ และรองศาสตราจารย์ชัยเลิศ พิชิตพรชัย มาบรรยายให้ความรู้ เรื่องการจัดการความรู้ (KM) ที่คณะวิทยาศาสตร์นั้น บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสนใจในเรื่องการจัดการความรู้ (KM) มากกว่าสายอาจารย์ เนื่องด้วยอาจารย์สายวิทยาศาสตร์นั้น จะสนใจเรื่องการวิจัยมากกว่า

เมื่อให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ (KM) เป็นพื้นฐานแล้ว จึงดำเนินการให้ไปศึกษาดูงาน จากที่ศึกษาข้อมูลทราบว่ากรมราชทัณฑ์มีการจัดการเรื่อง การจัดการความรู้ (KM) ได้ดีมากจึงพาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ไปศึกษาดูงาน ทำให้อาจารย์และบุคลากร เกิดความประทับใจเป็นอย่างมาก เพราะมีการจัดเตรียมการศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ และมีการต้อนรับเป็นอย่างดีจากกรมราชทัณฑ์

SCKM:



★ ให้ความรู้แก่บุคลากร

เรื่อง Knowledge Management (KM)

- [จัดการบรรยายพิเศษ](#)
- [ศึกษาดูงาน](#)
- [Website SCKM](#)
- [จัด Slide เรื่อง KM เพื่อให้ Download](#)
- [จดหมายข่าวงานนโยบายและแผนฯ](#)



ในส่วนของเว็บไซต์ SCKM มีการจัดทำขึ้นอย่างรวดเร็วโดยคุณรุจเรขา ทัศนวิญญ์ อีกเรื่องหนึ่งคืองานนโยบายและแผนได้จัดทำจดหมายข่าว 2 เดือน/ครั้ง โดยแทรกเรื่อง KM ไว้ และมีการนำจดหมายข่าวขึ้นบนเว็บไซต์ SCKM และมีการรายงานความก้าวหน้าของงานประกันคุณภาพ และให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ดำเนินงานไปช่วงหนึ่งจัดการให้แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ตนรับผิดชอบว่ามีการดำเนินการอย่างไรในช่วงที่ผ่านมาสรุปว่า

ถ้าเราจะจัด KM ในคณะวิทยาศาสตร์ เราควรแบ่งกลุ่มอย่างไรบ้าง ในช่วงปลายปีงบประมาณ 2551

เดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน และติดตามประเมินผลแต่ละกลุ่ม โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ KM1 คือ กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ/ชุมชนแนวปฏิบัติ (CoPs) คณะวิทยาศาสตร์มีขนาดใหญ่ บางครั้งบุคลากรมีการทำ CoPs อยู่แล้วแต่ไม่ทราบ KM2 คือคลังความรู้ (Knowledge Asset : KA) ทางคณะวิทยาศาสตร์ทำการรวบรวมและรายงานผลจัดส่งไปแต่ละหน่วยงาน และกลุ่ม CoPs ให้เพิ่มเติมกลับมา

SCKM:



★ วางแผนและติดตามผลการดำเนินงาน KM 1-4
ปีงบประมาณ 2552

- KM1: กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ/ชุมชนแนวปฏิบัติ
(Community of Practice; CoP)
- KM2: คลังความรู้ (Knowledge Asset; KA)
- KM3: การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
(Standard Operating Procedure; SOP)
- KM4: โครงการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน
(Routine to Research; R2R/งานวิจัยองค์กร)

อีกครั้งว่ามีคลังความรู้เรื่องอะไรบ้างทางคณะวิทยาศาสตร์ได้รวบรวมความรู้ที่เกิดจากกลุ่ม CoPs และความรู้ที่เกิดจากการแสวงหาจากแหล่งอื่น เพื่อเพิ่มความรู้ให้บุคลากรหากคณะวิทยาศาสตร์มีการดำเนินการในส่วนนี้ดี ก็สามารถสร้างรายได้จาก KA ที่เรามีอยู่ KM3 คือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) เป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เกิดมาตรฐานในการทำงาน แก้ปัญหาในกรณีที่บุคลากรที่ทำงานจุดนั้น เกิดป่วยหรือลาหลายวัน ผู้ที่มาทำงานแทนสามารถอ่านคู่มือและปฏิบัติงานนั้นแทนได้ ซึ่งทุกงานสัญญาว่าจะมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) เรื่องอะไรบ้าง และส่วน KM4 คือ โครงการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน (Routine to Research : R2R / งานวิจัยองค์กร) เป็นการกำหนดว่ามีโครงการอะไรบ้างในปีต่อไป ใครเป็นผู้รับผิดชอบ งานอะไรรับผิดชอบ เมื่อถึงเวลาปฏิบัติ คณะวิทยาศาสตร์จะติดตามงานให้รายงานผลทุก 3 เดือน 6 เดือน และ 12 เดือน มีการดำเนินงานก้าวหน้าตามที่สัญญาไว้อย่างไร

Community of Practice (CoP)

ชุมชนนักปฏิบัติ/ชุมชนแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

สมาชิกกลุ่ม มาเล่าเรื่องความสำเร็จ เป็นการเล่าในสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง แต่ละชุมชนฯ ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้

1. ผู้ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สั่นไหว ไม่หลงประเด็น เป็นผู้ที่ทำหน้าที่กระตุ้น/ทำให้ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) ซึ่งเป็นเคล็ดลับเฉพาะตัวเปิดเผยออกมาจากผู้เล่า
2. ผู้ทำหน้าที่บันทึกประเด็นการเรียนรู้โดยปกติ สมาชิกจะสลับหมุนเวียนกันทำหน้าที่
3. สมาชิกกลุ่ม ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมอภิปรายแนววิธีแก้ปัญหาและวิธีที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ซึ่งจะประเมินผลช่วงเดือนกันยายน สมาชิกกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ/ชุมชนแนวปฏิบัติ (CoPs) จะมีการเล่าเรื่องความสำเร็จที่เกิดขึ้นและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการเล่าเรื่องและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละครั้งจะมีผู้บันทึกอยู่คนหนึ่ง ที่คอยบันทึกประเด็นการเรียนรู้ในแต่ละครั้งที่มีการจัดกิจกรรมของกลุ่มจะสังเกตได้ว่าคนที่มาเล่าเรื่องความสำเร็จ

จะมีน้อย แต่มีคนมาเข้าร่วมฟังจำนวนมาก ถึงแม้จะมีการกระตุ้นให้พูดคนก็ยังไม่ยอมพูด

กลุ่มนี้คือชมรมอยู่ดีมีสุข กลุ่มนี้มีคนขององค์การเภสัชกรรม และพยาบาลที่โรงพยาบาลรามาธิบดีเข้าร่วมด้วย มีการจัดกิจกรรม 2 เดือน/ครั้ง ขณะนี้สมาชิกในชมรมมีอยู่ร้อยละกว่าคน โดยการลงทะเบียนสมัครสมาชิกผ่านทาง Internet หรือกรอกแบบฟอร์มลงทะเบียนในกลุ่มนี้มีคนสนใจค่อนข้างมาก เพราะว่ามีอาหารกลางวันเลี้ยง เนื่องจากมีการจัดกิจกรรมช่วงเวลา 12.00 น. - 13.00 น. โครงการหนึ่ง



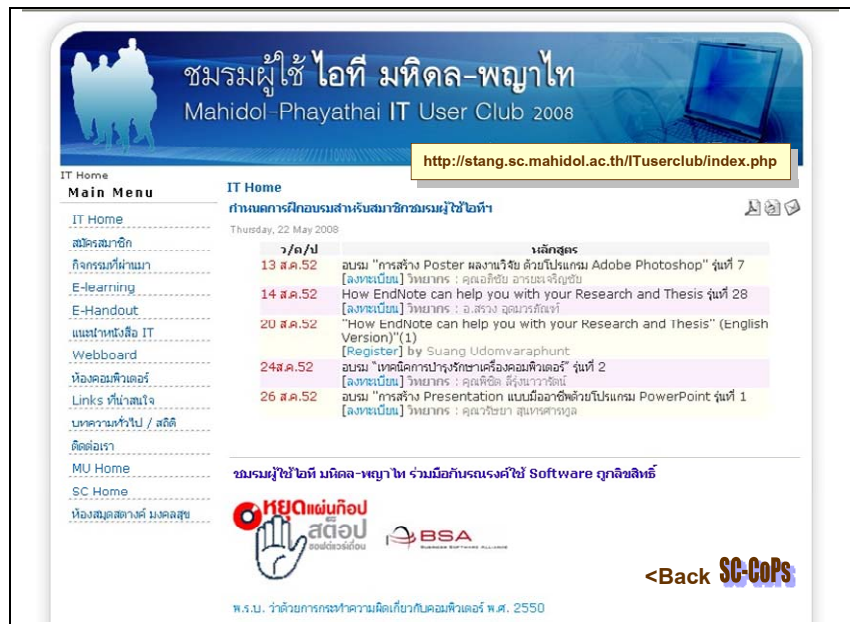
จัดขึ้นที่ชมรมอยู่ดีมีสุข คือกิจกรรมลดน้ำหนักครึ่งกิโลกรัมต่อหนึ่งสัปดาห์ มีผู้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมลดน้ำหนักจำนวน 10 คน ทุกคนสามารถลดน้ำหนักได้ดี ด้วยการทานอาหารและออกกำลังกาย และตอนนี้ทุกคนยังคงรักษาน้ำหนักได้ ซึ่งมีกระแสตอบรับจากชมรมว่าทุกคนชอบมาก



กลุ่มนี้มีหน้าเว็บเพจเป็นเอกสารรายงานกิจกรรม และมีเล่มรายงานผล กลุ่มต่อมาเป็นกลุ่มของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งครั้งแรกที่จัดขึ้นมาเพราะเกิดปัญหาในเรื่องของการเก็บข้อมูลบางภาควิชามีการเก็บข้อมูลที่ตีความจึงให้มาเล่าสู่กันฟัง กลุ่มนี้จัดตั้งขึ้นมาที่มีการประชุมแล้ว 2 ครั้งทางคณะวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดว่าถ้ากลุ่มใดที่เป็น CoPs ต้องมี

การประชุม 2 เดือน/ครั้งเพราะถ้ากิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ทำบ้างเป็นครั้งคราวจะไม่มีการพัฒนาหน้าเว็บเพจของกลุ่มนี้หัวหน้านโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบ มีคนทำเว็บและมีคนจดยางงานการประชุม หน้าเว็บมีประวัติความเป็นมาของกลุ่ม ทำไมถึงมีกลุ่มนี้ขึ้นมาตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาศาสตร์ มีการกระตุ้นให้สมาชิกเข้าไปดู สมาชิกเริ่มแรกของกลุ่มนี้คือบุคลากรที่เก็บข้อมูลในภาควิชา ซึ่งตอนนี้มี 12 ภาควิชา จากการประชุมที่ผ่านมา เห็นสมควรให้มีบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมด้วย เพราะต้องรวบรวมข้อมูลด้วยเหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียน SAR นอกจากนั้น ยังมีการคุยเพิ่มเติมในส่วนของการพัฒนางานและเรื่องอื่นๆ ด้วย

อีกชมรมคือ ชมรมผู้ใช้ IT ของมหาวิทยาลัยซึ่งเรื่อง IT ของคณะวิทยาศาสตร์ คุณจุเรขา อัคริษฐ์ เป็นแม่งานใหญ่ มี KM ของห้องสมุด ส่วนนี้มีการรวมตัวกันทุกเช้า ซึ่งจะคุยกันเรื่องงานที่ทำอยู่ว่ามีปัญหาอะไร เช่น หลังจากจัดงานเสร็จมานั่งคุยกันว่า มีปัญหาอะไรเพื่อวางแผนแก้ไข และปรับปรุง ในการจัดงานครั้งต่อไป ในการประชุมของกลุ่มนี้จะไม่ค่อยมีคนขาด และสิ่งที่ประทับใจในกลุ่มนี้มากคือมีการทำแบบนีกันทุกเช้า และผู้เข้าร่วมประชุมให้ความร่วมมือ



กลุ่ม PENThai (Physic Education Network of Thailand) กลุ่มนี้มีเครือข่ายภายนอกคณะด้วย เครือข่ายมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตพญาไท ทั้งหมดเป็นรูปแบบที่คณะวิทยาศาสตร์จัดการ ซึ่งรูปแบบอาจไม่เหมือนคณะอื่นๆ เดือนกันยายนนี้จะสรุปผลอีกครั้งหนึ่งว่ามีกลุ่ม CoPs ไตบ้าง บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ บังคับยากมาก จึงต้องทำให้เข้าใจถึงประโยชน์ และพบว่าไม่อยากจะเข้าร่วม CoPs เพราะว่า

ทำได้อยู่แล้ว จึงอยากให้มาเล่าให้เพื่อนๆ ฟังว่าทำอย่างไร

จากนั้นอาจารย์สมเกียรติ วสุวิฏญกุล ได้กล่าวสรุปจากการบรรยายของศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข ว่าฟังแล้วรู้สึกที่มีความแตกต่างจาการรองศาสตราจารย์โสภา พิชัยวงศ์วงศ์ดี มาก ซึ่งเป็นในเชิงธรรมชาติ แต่ CoPs ของศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข มีการเคลื่อนที่จากข้างบน ผู้บริหารต้องการให้เคลื่อนไหว อาจารย์จึงจัดตั้งคณะกรรมการถึง 5 คณะกรรมการใน 5 มาตรฐาน ซึ่งอาจารย์เคลื่อนไหวตามตำรา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ หาความรู้ด้วยการเชิญวิทยากรเข้ามาหรือไปดูงานจากหน่วยงานอื่น เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอกและมีการเคลื่อนไหวไปมาตลอดเวลา อาจารย์จัดตั้ง CoPs 6-7 เรื่อง สิ่งที่น่าสนใจ คือ CoPs อยู่ดีมีสุข สามารถลดน้ำหนักได้ครึ่งกิโลกรัมต่อสัปดาห์ แสดงว่าอาจารย์ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่ออาจารย์จัดตั้ง CoPs แล้ว อาจารย์มีกลไกในการจัดเก็บความรู้ที่เกิดขึ้นจาก CoPs เห็นได้ว่า KA ทาง IT เป็นการจัดเก็บและกระจายความรู้ที่ดีมาก ต่อจากนั้นกิจกรรมที่อาจารย์จะเคลื่อนที่ คือจาก CoPs จัดเก็บความรู้จัดทำมาตรฐาน SOP นั่นคือ Knowledge Asset ที่เกิดขึ้นจาก CoPs และ

สิ่งที่ตามมาคือ อาจารย์ทำวิจัยต่อ นั่นคือวิธีการของ CoPs ของคณะวิทยาศาสตร์ จากธรรมชาติของคณะกายภาพบำบัด โดยรองศาสตราจารย์โสภณ พิชัยวงศ์วงศ์ดี มาสู่การจัดตั้งของคณะวิทยาศาสตร์ โดยศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข และเรามาต่อจากการจัดตั้งและเคลื่อนที่สู่ Policy ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยคุณวราพร แสงสมพร

นางวราพร แสงสมพร

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เรียนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภทนี สามเสน และอาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล วันนี้เป็น Story Telling จึงอยากเชิญชวนแต่ละท่านให้ตั้งเป้าหมายไว้ก่อนว่า วันนี้มาเพื่ออะไร และเมื่อฟังแล้วอยากได้อะไรจาก 3 ทีม ท่านเกิดประเด็นอะไรที่ต้องการทำในใจ เพื่อวันพรุ่งนี้เราจะได้อะไรมาแบ่งปันกัน สิ่งที่อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล ได้กล่าวตอนต้นคือนโยบายต้องการสร้าง KM ให้เป็นระบบนโยบายนี้ทีมจะต้อง Implement ในคณะของตนเอง ทำ KM ให้เป็นระบบสร้างเครือข่าย CoPs ให้เกิดขึ้น และมองว่ากลุ่ม CoPs ที่จะสร้างจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำพาไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดนวัตกรรมขึ้น

สิ่งที่เราต้องทำคืออะไร เพราะเราเป็นตัวแทนผู้ที่จะผลักดันให้เกิดกลุ่ม CoPs ขึ้น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีการเริ่มต้นเรื่องนี้มา 4-5 ปีแล้ว ในช่วงเริ่มต้นได้มองว่าจะนำอะไรมาเป็นตัวกระบวนการของการจัดการความรู้ จากการคุยกันในทีม มีความเห็นว่า CoPs น่าจะเป็นกระบวนการหนึ่งในการถ่ายทอด Tacit Knowledge จากคนออกมา และในการสร้างกลุ่ม CoPs ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้ปล่อยให้เกิดการสร้างกลุ่ม CoPs

CoPs Establishment

- Prioritize knowledge needs
- Leaders' roles and responsibilities
- Register community membership
- Plan and schedule community activities
- Coordinate core group, facilitator, historian, IT
- Facilitate knowledge sharing process

ขึ้นมาเอง มีการตั้งวัตถุประสงค์ว่าต้องการทำอะไร หัวข้อเรื่องอะไร ทำเพื่ออะไร เมื่อเกิดกลุ่ม CoPs ขึ้นมาผู้บริหารจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดการดำเนินการในกลุ่ม CoPs ได้ด้วยการอนุมัติเวลา งบประมาณ ฯลฯ ด้วยเพราะเหตุนี้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจึงจัดการสัมมนาขึ้น โดยเชิญผู้บริหารตั้งแต่คณะบดีลงมา เพื่อมารับทราบใน CoPs ว่าแต่ละ CoPs นั้นทำ แล้วเกิดคุณค่าอะไร และมีการทำ Work Shop ให้เห็นถึงความสำคัญของ CoPs แล้วจะผลักดันอย่างไรในส่วนนั้นได้ Commitment ที่ผู้บริหารให้มาจึงทำให้ทุกคนทุกภาควิชารู้จัก CoPs มีการลงทะเบียน CoPs เพื่อเก็บรวบรวมความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นมาจากกลุ่ม CoPs ไว้ในองค์กร และถ่ายทอดความรู้ต่อไป CoPs จะเกิดขึ้นนั้นต้องมี Activity เพื่อสื่อสาร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการกำหนดให้ CoPs มีแผนว่าจะแลกเปลี่ยนกันช่วงใด แล้วสื่อสารให้คนอื่นทราบด้วย มีการเชื่อว่าผู้ที่จะทำ CoPs ต้องขอกลุ่มก่อน กลุ่มนั้นควรมีใครบ้าง และโครงสร้างเป็นอย่างไร IT ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นฝ่าย Support และการเกิดกระบวนการของการแลกเปลี่ยนจะใช้เทคนิคหรือ Tool อะไรในการแลกเปลี่ยน ควรมีการคุยกันในทีมว่าจะใช้เทคนิคอะไรในการดึงให้คนถ่ายทอดหรือนำความรู้ออกมาเช่น Story Telling หรือ AAR นั่นคือส่วนหนึ่งที่ต้องให้ความรู้กับคนในองค์กรของเรา มีการจดทะเบียน CoPs และก่อนที่จะมาขึ้นทะเบียนนั้นจะต้องมีใคร ดังนั้นจึงให้ลงทะเบียนว่าใครเป็น Facilitator ใครเป็นคนจดบันทึก ก่อนเริ่มน่าจะมี Explicit ส่วนหนึ่งก่อน เมื่อเกิด

CoPs ถ่ายทอด Tacit Knowledge ที่อยู่ในตัวถ่ายทอดออกมา นำมาต่อยอดเพิ่มเติมในส่วนที่เป็น Explicit และจัดเก็บไว้ แล้วมอง ดูว่าพื้นที่ที่จัดเก็บนั้นควรมีหน้าตาอย่างไร จึงให้คนที่ถนัดด้านนี้มาออกแบบให้ว่า CoPs ควรจะเป็นอย่างไร



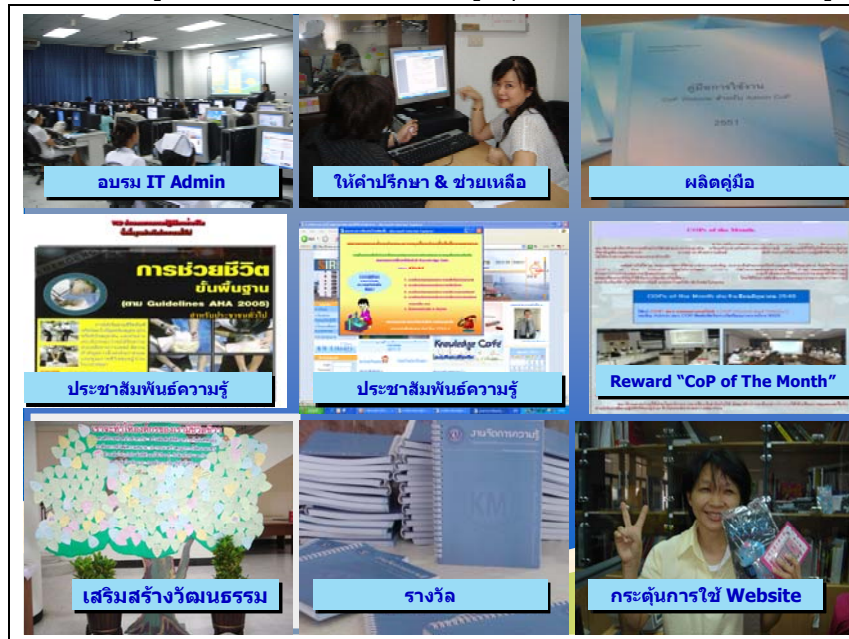
ซึ่งเว็บไซต์ CoPs ที่ได้จะเป็นลักษณะของการจัดเก็บและแลกเปลี่ยน ผู้ใช้คือ IT Admin หรือคนที่ดูแลในเนื้อหาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มี Concept ว่า CoPs ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คือ ทีมต้องจัดการเอง เพราะฉะนั้น ทีมกลางไม่ต้องจัดการอะไร เพียงสอนคนที่เป็น Admin ว่าต้องนำข้อมูลเข้าออกอย่างไร และตัวโปรแกรมต้องเอื้อต่อการใช้งานของผู้ที่เป็น Admin เมนูที่จะใช้ต้องมีอะไร ซึ่งคิดแบบง่ายๆ ว่า

ควรมีการจัดเก็บ แลกเปลี่ยน เมนูสมาชิก แต่ข้อจำกัดของ Server ของเราคือไม่สามารถนำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามา ดังนั้นต้องเขียนโปรแกรมใหม่ตามความต้องการของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งใช้เวลาค่อนข้างมาก และควรมีกิจกรรมของการบอกว่าควรจะแลกเปลี่ยนช่วงเวลาใด นี่คือกิจกรรมที่เราสรรหาให้ CoPs สิ่งสำคัญที่สุดคือ Concept ของ CoPs ว่าถ้าทำการจัดการความรู้ คุณต้องรู้จักเลือกประเด็นในการคุยกัน ประเด็นอะไรที่สำคัญ และมองดูว่าสิ่งที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนนั้นต้องนำไปใช้แล้วย้อนกลับเข้ามา นั่นคือการให้ Concept กับกลุ่ม CoPs เมื่อมี Concept ก็ทำให้ทราบว่าจะเข้ามาแล้วจะแลกเปลี่ยนอะไร สิ่งที่เราแลกเปลี่ยนไม่ได้คิดเปล่าๆ ว่าอยากจะพูดเรื่องนี้ จะพูดว่าอะไร บางครั้งก่อนที่จะเขาจะมาพูดเขาไปหา reference ที่เขาพูด นับว่าเป็นการฝึกวินัยในการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้พกพาสิ่งที่ต้องการจะ share แล้วมาแบบมี reference มาแลกเปลี่ยน และมีคนที่จรับผิดชอบด้านนี้โดยตรงนับว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่ง เริ่มตั้งแต่การประสานให้ผู้บริหารรับทราบรับรู้มีการจัดสัมมนาผู้บริหาร มีการสื่อสารในเรื่องของความรู้ในเรื่องของการทำ KM Process ต่างๆ

คณะฯ ได้เชิญบุคลากรจากกรมราชทัณฑ์มาบรรยาย มีการไปดูงานที่โรงงานปูนซีเมนต์ กลุ่ม CoPs of CoPs ให้กลุ่ม CoPs มาแลกเปลี่ยนกัน ให้ความรู้ การสื่อสารและการอบรม กับคนที่ทำหน้าที่ IT Admin และให้การสนับสนุนช่วยเหลือกับ Admin ที่ไม่ถนัดทางด้าน IT และอีกสิ่งหนึ่ง ที่มองคือ เมื่อองค์ความรู้เกิดขึ้น ต้องให้คุณค่ากับสิ่งที่เป็นความรู้ นั่นซึ่งคุณสนใจ เนียมหอม เป็นคนหนึ่งในการผลักดัน CoPs ของ



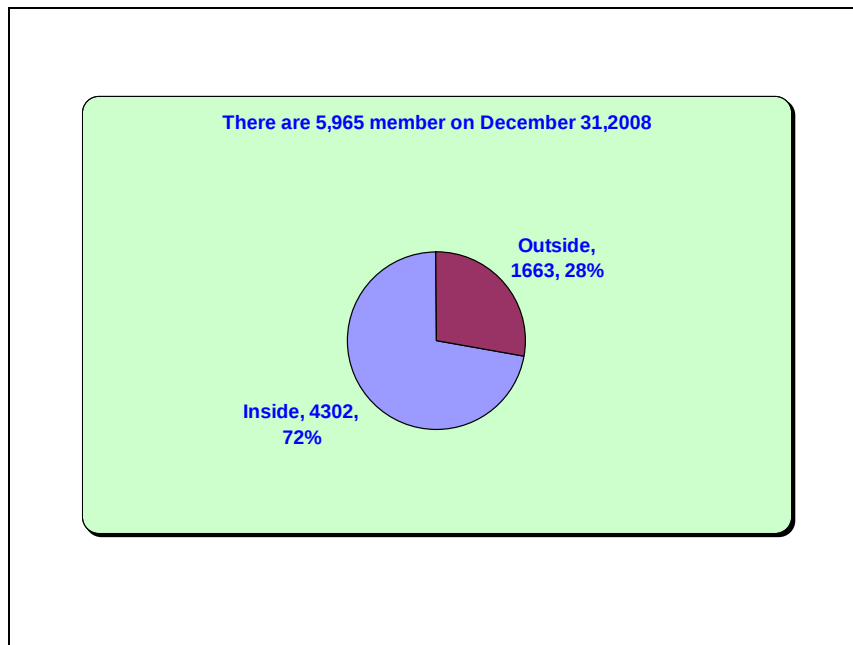
การพยาบาล มีการกำหนด Good Practices ที่ได้จาก CoPs ไปเก็บไว้ในเว็บไซต์ของ KM อีกส่วนหนึ่งทางคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์ว่า มีความรู้อะไรใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจาก CoPs ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ ในช่วงแรกๆ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจัดให้มีการให้รางวัล CoPs of the Month รางวัลละ 1,500 บาท เมื่อมาช่วงหลังทราบว่าเป็น CoPs ต้องการเวลามากกว่าเงินอยากได้เวลาและคุณค่ามากกว่าจึงได้หยุดการให้รางวัลไป มีการประเมินในส่วนของการกระบวนการของการจัดการความรู้ที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สุดท้าย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่กระบวนการ CoPs หรือ KM นั้น



เมื่อทำแล้วแสวงหาความรู้แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปใช้นั้นควรมีประเด็นไหนที่เป็นจุดสำคัญที่ CoPs ยังไม่ได้ทำ ประเด็นสำคัญของการจัดการความรู้คืออะไร เช่น มีการกำหนดเป้าหมายหรือไม่ มีการกำหนดหัวข้อที่สำคัญหรือไม่ มีการแสวงหาความรู้ที่ดีหรือยัง และมาดูว่าของเรานั้นขาดตรงไหน ซึ่งพบว่าจุดหนึ่งที่ขาดเราก็พยายาม

ที่จะให้ความรู้ความเข้าใจในส่วนนั้นมากขึ้น ขณะนี้ที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมี CoPs อยู่ 32 กลุ่ม กลุ่ม CoPs ที่จะเข้ามาใช้เว็บไซต์ต้องมี Password เพราะฉะนั้น ต้องมีการสมัครเป็นสมาชิกของ KM ก่อน และในเว็บไซต์ได้นับจำนวนผู้เข้าดูข้อมูลในเว็บไซต์มีกราฟแสดงข้อมูลผู้เข้าชมโดยทางเรานำข้อมูลจริงมาแสดงให้เห็นว่าเมื่อเวลาผ่านไป 4-5 ปียังมีความยั่งยืนอยู่หรือไม่ และสภาพเป็นอย่างไร

CoP ที่ขึ้นทะเบียนบน Siriraj KM Website KM	
1	สนับสนุนระบบ PP2DD (ผู้เข้าชม 10)
2	ชุมชนคนเป็นลมชักกริษา (ผู้เข้าชม 94)
3	ชุมชนคนเก่งมีเนล VAP (ผู้เข้าชม 579)
4	การให้ข้อมูลผู้ป่วยและครอบครัว (ผู้เข้าชม 1308)
5	การจัดการโรคเบาหวาน (ผู้เข้าชม 611)
6	บริการงานสื่อสาร (ผู้เข้าชม 340)
7	งานวิจัยศิริราช (ผู้เข้าชม 1794)
8	CoP of CoP (ผู้เข้าชม 1458)
9	การจัดการเอกสารในระบบ IT (ผู้เข้าชม 2597)
10	จัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสไร้ปัญหา (ผู้เข้าชม 1266)
11	การให้ความรู้ทางกับตกรรม (ผู้เข้าชม 892)
12	รังสีวิทยาหลอดเลือด (ผู้เข้าชม 724)
13	การบริหารการพยาบาล (ผู้เข้าชม 3437)
14	การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (ผู้เข้าชม 2614)
15	พนักงานเอกซเรย์และคนงานรังสี (ผู้เข้าชม 922)
16	การบริหารการพยาบาลสูงภาพ (ผู้เข้าชม 2343)
17	การเขียนบันทึกทางการพยาบาล (ผู้เข้าชม 5693)
18	การเตรียมจำหน่าย (ผู้เข้าชม 2263)
19	การจัดการเครื่องมือในการกำกับการ (ผู้เข้าชม 1531)
20	การเตรียมความพร้อมของผู้นำและครอบครัว (ผู้เข้าชม 1421)
21	บริการอย่างเราศิริราช (ผู้เข้าชม 2183)
22	การดูแลผู้ป่วย (ผู้เข้าชม 2135)
23	พยาบาลวิสัญญี (ผู้เข้าชม 3397)
24	CPR (ผู้เข้าชม 2352)
25	ผลและออสโตมิ (ผู้เข้าชม 2106)
26	วิจัย (ผู้เข้าชม 1819)
27	ความปลอดภัยกับเรื่องยา (ผู้เข้าชม 4042)
28	การจัดการกับความเจ็บปวด (ผู้เข้าชม 2698)
29	การบริหารงานผู้ป่วยเด็ก (ผู้เข้าชม 2672)
30	ทักษะการเขียนสำเนา (ผู้เข้าชม 1342)
31	เครือข่ายกับดูแลผู้ป่วย (ผู้เข้าชม 2114)
32	การพัฒนากฎภาพการพยาบาลด้วย CQI (ผู้เข้าชม 5341)



ซึ่งเห็นได้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นคือจำนวนของผู้เข้าชมในปี 2551 เริ่มตกลงและปี 2552 อยู่เกิน 50% ของปี 51 มีแนวโน้มว่าจะไม่ต่ำกว่าเดิมซึ่งไม่เลวร้ายกว่าปีที่แล้ว โดยการนับจำนวนผู้เข้าชมจะแบ่งเป็นเดือนและเห็นได้ว่าเมื่อขึ้นปีงบประมาณใหม่จะมีผู้เข้าชมมากขึ้นซึ่งเหตุผลไม่แน่ใจว่าเป็นเพราะเปลี่ยนผู้บริหารใหม่หรือกลุ่มออกใหม่มีไฟแรง และช่วงกลางๆ ไม่ค่อย

มีผู้เข้าชมคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมี CoPs และองค์ความรู้มาก และ KM กลไกของการจัดการความรู้เป็นทางหนึ่งในการดึงทุนทรัพย์ทางปัญญาไปใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการ และยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงาน และการนำ CoPs มาขับเคลื่อนนั้น คุณค่าที่เห็นได้ชัดคือ เรื่องของทุนวัฒนธรรม บุคลากรเริ่มเข้าใจว่ากระบวนการทำงาน ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มี Story Telling มี AAR เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กรเกิดขึ้น เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ข้อมูลหรือความรู้ที่ได้ถูกจัดเก็บเป็นฐานข้อมูล ฐานความรู้ตรงนี้ไม่ใช่ฐานความรู้ที่เป็นในเชิงทฤษฎี แต่เป็นฐานที่จะนำไปผลักดันให้กระบวนการไปสู่ความเป็นเลิศได้ จากที่อาจารย์สมเกียรติกล่าวไว้ว่า นโยบายจะอย่างไรที่จะทำให้ความรู้ หรือองค์ความรู้ที่ได้มานำเราไปสู่ความเป็นเลิศ และ CoPs ที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งนั้นทำให้เกิดคุณค่าเหล่านี้ขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม CoPs บางกลุ่มเกิดวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมาก แต่เมื่อถามว่าทำไม ไม่มีการจัดเก็บและถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ออกมาประมาณ 60% ของ CoPs บอกว่าไม่มีเวลาในการสกัดความรู้ บางกลุ่มมีความรู้ที่จะนำขึ้นแต่ไม่มีคนที่จะนำขึ้น นั่นคือปัญหาที่เกิดขึ้น และในกระบวนการของวัฒนธรรมกลุ่ม CoPs เรากำหนดว่าถ้า CoPs ใดไม่มีองค์ความรู้เกิดขึ้นจะปิดกลุ่มนั้นหรือไม่ ปรากฏว่าไม่ยอมปิดรอให้พร้อมก่อนแล้วจะนำองค์ความรู้ขึ้น แสดงให้เห็นว่าเราจะจัดการและสนับสนุนอย่างไรให้มีเวลาทำอย่างไรให้มีคุณค่าและทำให้เขาสร้างองค์ความรู้ขึ้น ถ้าถามว่าองค์ความรู้เหล่านี้ไปสู่ความเป็นเลิศหรือไม่ในส่วนหนึ่งคือใช่ ส่วนหนึ่งที่ไม่ใช่เป็นเพราะขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และอีกสิ่งหนึ่งคือคุณค่าที่เป็นความรู้คืออะไร อะไรที่ควรสร้าง สร้างแล้วควรให้คุณค่ากับเขาหรือไม่เพื่อให้เขาเอาคุณค่าไปใช้ นี่เป็นส่วนหนึ่งจากบทเรียนที่ผ่านมา สุดท้ายเมื่อ CoPs ทำแล้วเกิดการพัฒนาค้นหาหรือไม่ ซึ่งนี่คือทุนทรัพยากรบุคคล วันนี้เราบอกว่าเป้าหมายของเราคือการก้าวสู่ความเป็นเลิศนั้น Knowledge Mapping นั่นคือใคร อยู่ที่ไหน คนที่มีความรู้เหล่านี้ได้ถ่ายทอดความรู้หรือไม่ ยังไม่มีกลุ่มเหล่านี้ที่เกิดขึ้นในองค์กร นี่คือแนวทางหนึ่งที่เราควรสร้าง CoPs ให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนหนึ่งของ CoPs ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาตัวเองให้เก่งขึ้น มีตัวอย่างหลายๆ CoPs ที่ให้คุณค่าตรงนี้เขาเก่งจนเป็นผู้เชี่ยวชาญ และย่อนำความเชี่ยวชาญนั้น กลับเข้าไปที่ทำงาน ทำให้เกิดงานที่ดีขึ้น จุดนี้ควรจะมี HR มาประเมินว่าการที่คนเก่งขึ้นเกิดจากกระบวนการของการจัดการความรู้ด้วยหรือไม่ เพราะถ้าเก่งขึ้นนั้นในระบบการพัฒนาบุคลากรได้มองส่วนนี้เข้าไปในระบบของ HR ด้วยหรือไม่ และการทำให้ KM ยั่งยืนนั้นควรจัดทำโครงสร้างเหล่านี้เพื่อให้ต่อเนื่องกับคนที่ทำ KM ด้วย

ส่วนที่เป็นแนวคิดก่อนเริ่มทำ KM คนที่จะผลักดันหรือสอนคนอื่นทำ KM นั้นต้องรู้ทิศทาง การดำเนินการว่าควรไปในทิศทางใด เพราะฉะนั้นตัวกระบวนการของ KM คือต้องพยายามรวบรวมฐานข้อมูลและสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการถ่ายทอด โดยเฉพาะ การถ่ายทอดของคนที่เป็นคนเก่งขององค์กรนั้น พยายามดึงความรู้จากคนเหล่านี้ออกมาไว้ในองค์กร และทำให้เกิดการนำไปใช้ด้วย

กรอบคิด

KM เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ในการ

- ค้นหาหรือกำหนดความรู้ที่สำคัญ
- สร้างเวทีหรือระบบเพื่อให้คนมาแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองรู้และสร้างความรู้ใหม่
- ดักเก็บ Best practices และสารสนเทศที่มีประโยชน์ในรูปแบบที่ผู้อื่นสามารถนำมาใช้ได้ อีกในอนาคต
- ถ่ายทอดสารสนเทศและความรู้ไปยังคนอื่นๆ ที่สามารถหรือต้องการใช้

(2)วิธีการจัดการความรู้เพื่อให้บรรลุผล ดังนี้

- รวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร
- ถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ระหว่างองค์กรกับลูกค้า
- ผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมือ
- ค้นหาและระบุ แบ่งปันและนำ Best Practices ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว
- รวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

วิธีการจัดการให้บรรลุผล คือการรวบรวมความรู้จากบุคลากรที่องค์กรต้องการ เราทำหมดหรือยังเหล่านี เป็นตัวกำหนดว่าถ้าเราจะไปขับเคลื่อนให้เกิด CoPs CoPs กลุ่มไหนที่จะไปเชิญชวนให้รวมกลุ่มและ เกิดการถ่ายทอดความรู้ออกมาและองค์ความรู้ที่ได้ออกมานั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือลูกค้า หรือ กระบวนการแลกเปลี่ยนนั้นไม่ใช่การแลกเปลี่ยนเฉพาะตัวบุคคล มันสามารถแลกเปลี่ยนกับกลุ่มลูกค้ามา แลกเปลี่ยนด้วยหรือเชิญวิทยากรมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันหรือเชิญกลุ่มอื่นมาด้วย แสวงหาองค์ ความรู้จากบุคคลที่ดีที่สุด หน่วยงานหรือองค์กรที่ดีที่สุดมาเพื่อให้ได้ความรู้สู่ความเป็นเลิศ และค้นหา Best Practices ในเรื่องนั้นๆ คืออะไร เพื่อนำมาเผยแพร่ให้คนใช้และพาไปสู่ความเป็นเลิศ ในกระบวนการของ การจัดการความรู้ที่เราบอกว่าเก็บไว้ในคลังของความรู้ ศาสตราจารย์คลินิกโกวิท วัฒนะ กล่าวว่า

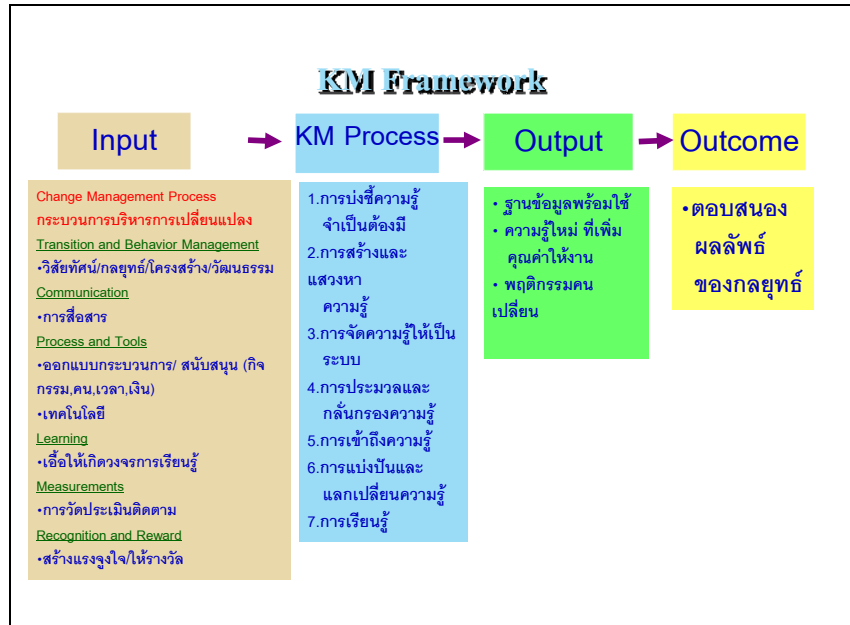
แนวทางประเมิน และรวบรวมความรู้

- ดึง Knowledge ที่สำคัญ ซึ่งเกาะกับ process
- มี process ใดที่มีผลกระทบ ที่เป็น Critical Process และอะไรเป็น Key Step
- วิเคราะห์จุดนั้นว่าเป็น Explicit Knowledge หรือ Tacit Knowledge
- ถ้าเป็น Explicit Knowledge แล้ว Knowledge อยู่กับใคร อยู่ที่ไหน บันทึกจัดเก็บ หากยังไม่มี ฐานข้อมูล ก็ใช้ IT เข้ามาช่วย
- ถ้าเป็น Tacit Knowledge มีกระบวนการ Transfer หรือไม่ อาจใช้ Storytelling / AAR / CoP

“การจัดการความรู้ต้องจัดการ ทั้ง Explicit และ Tacit Knowledge ด้วย” ดังนั้นต้องเข้าใจถึงความแตกต่างของ Explicit และ Tacit Knowledge บ้างใน เรื่องของการออกแบบกระบวนการนั้น แต่ละคนมี การ ออกแบบ กระบวนการที่ต่างกันตามบริบท ของแต่ละคณะ แต่มีเป้าหมาย เดียวกัน ดังนั้นการเลือก กระบวนการอาจแตกต่างกัน แต่ สุดท้ายแล้วกระบวนการนั้นทำให้

เกิดการแสวงหาความรู้ทำให้เกิดความรู้ใหม่และนำความรู้นั้นไปใช้ สิ่งที่ได้ระหว่างกระบวนการแสวงหา ความรู้ นั่นคือ เกิดการเรียนรู้ที่ไม่ใช่เพียง Knowledge และวัดผลได้ด้วยกระบวนการที่เป็น Key Process ขององค์กรนั้นดีขึ้น การใช้ทุนทรัพย์ที่เป็นมิติของการเรียนรู้ขององค์กรและทำให้กระบวนการภายในดีขึ้น แต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จหรือว่าไม่เห็นว่าคุณค่าของงานดีขึ้นแสดงว่าการทำ KM นั้นควรทำต่อหรือไม่

ทำแล้วสูญเสียทรัพยากรโดยไม่เกิดประโยชน์หรือไม่ ควรมีต่อไปหรือไม่ ดังนั้นควรมีการทำ CQI ในกระบวนการ KM ตลอด ว่าเกิดประโยชน์หรือไม่ ไม่เกิดเพราะอะไร ควรปรับปรุงอย่างไร การสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญนับว่าเป็นกลไกที่มีผลต่อการทำ KM จากที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไปสำรวจมาพบว่าขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารที่อยู่ใกล้ตัว แต่ทางคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการสนับสนุนทั้งเรื่องเวลา งบประมาณในการพัฒนาคุณภาพ ดังนั้น การทำให้ผู้บริหารทุกระดับเข้าใจ และเห็นความสำคัญนั้นนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก อีกส่วนหนึ่งมองว่า เมื่อทำแล้วให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการเจริญเติบโตขององค์กรไปสู่วิสัยทัศน์นั้น ต้องมีความเชื่อมโยงในระบบต่างๆ ด้วย และวันนี้ทางคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมองว่าส่วน LO (Learning Organization) และส่วนที่เป็นการเชื่อมโยงกับระบบขององค์กรนั้น มีการค้นหาปัจจัยเอื้อด้วยวิธี KMA (Knowledge Management Assessment) เป็นการประเมินว่าผู้นำขององค์กรมีการทำเหล่านี้หรือไม่และมีคำถามในแต่ละหมวดว่ามีการทำเรื่องใดหรือไม่



เพื่อให้เห็นว่าส่วนใดที่ผู้บริหารยังไม่ได้ทำหรือ HR ยังไม่ได้ดำเนินการเพื่อเติมเต็มปัจจัยเอื้อเหล่านี้ให้สมบูรณ์ ซึ่งต้องมีการผลักดันต่อไป อาจารย์สมเกียรติ ถามว่าจะทำอะไรต่อทางคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจึงได้มีการจัดประเมินในแต่ละปัจจัยของระบบต่างๆ ว่าควรทำอะไรต่อ ซึ่งตอนนี้ได้ผลการประเมินและมีการ Feedback ช่วงหลังการประเมินมีคุณ Bob และ ดร.บุญดี บุญญากิจ เข้ามาเป็นทีปรักษา มี Comment ว่าจุดแข็งของศิริราชคืออะไร และจุดอ่อน คืออะไร โดยแยกหมวดหมู่ ทำให้คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ทราบว่าจะต้องมีการผลักดันปัจจัยเอื้ออย่างไรและอีกส่วนคือการพิจารณาว่าการพัฒนาองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้ LO เพื่อกระบวนการ KM สามารถเดินได้อย่างต่อเนื่อง และกระบวนการ KM นั้นต้องมีการ Monitor ตัวเองว่า วันที่ทำไปแล้ว Output ที่ได้คืออะไร มีความรู้เกิดขึ้นหรือไม่ พร้อมใช้หรือยัง และความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความรู้ใหม่หรือเป็นความรู้ที่ไปเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่ เมื่อทำแล้วคนเก่งขึ้นจริงหรือไม่ และสิ่งสุดท้าย Outcome ที่ได้คือทำให้ Key Process หรือกระบวนการที่สำคัญเหล่านั้นมีคุณค่า ซึ่งสิ่งนี้เป็นตัววัดตัวหนึ่งก่อนทำว่า ถ้าเราทำแล้วเกิดคุณค่า กลับไปควรทำ CoPs อะไร ทำเพื่อให้เกิด KM อะไร และเราจะได้ว่าถ้าเราออกแบบกระบวนการ สามารถบรรลุสิ่งเหล่านี้หรือไม่ และการมีเป้าหมายอย่างนี้จะช่วยให้ช่วยให้ง่ายและเกิดประโยชน์ต่อการออกแบบกระบวนการ

จากนั้นอาจารย์สมเกียรติ วสุวิภูกุล ได้กล่าวสรุปจากการบรรยายของคุณวราพร แสงสมพร ว่าตามจริงแล้วคุณวราพร แสงสมพร มีประสบการณ์ในการทำเรื่อง KM มาประมาณ 4-5 ปีแล้วที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่เรียกมาคุยในวันนี้ เพราะคุณวราพร แสงสมพร ลาออกจากที่

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชไปทำกิจกรรมส่วนตัว จึงเป็นที่มาว่าเราต้องรีดเอาความรู้จากคนที่มีประสบการณ์ ออกมาก่อน จะเห็นได้ว่าจากคนที่มีประสบการณ์แบบนี้ถ้าเราไม่คุยกัน ไม่แลกเปลี่ยนกันบ่อยๆ สิ่ง ที่ตามมามันก็จะหายไปทั้งๆ ที่เขามีประสบการณ์มากมายตลอดเวลา 4-5 ปี เรื่องเกี่ยวกับ KM และ CoPs แบบนี้ ลองนึกภาพคณะแพทยศาสตร์ศิริราช ดูว่าการเรียนแบบจัดตั้ง การเรียนแบบมีผลผลิตมาช่วยในการ เคลื่อนไหวการจัดการความรู้แบบนี้ ดร.บุญดี บุญญากิจ ที่คุณวราพร แสงสมพร พูดถึงได้เข้ามาช่วยการ เคลื่อนไหวและเรียนรู้ไปเรื่อยๆ สิ่งที่ดีของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในจุดนี้ คือหลังจากจัดตั้งกลุ่ม มีการติดตามประเมินผล และเรียนรู้การทำ CQI การเก็บข้อมูล การติดตามประเมินผล การประเมินตนเอง ว่า สถานการณ์ของ CoPs ขณะนี้ไปถึงไหนแล้ว อะไรที่จัดทำในระดับองค์กร บุคคล หรือระดับสาขานั้น มีอะไรที่ตอบสนองไปกับกลยุทธ์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราช และถ้าประเมินไกลกว่านั้นว่าจะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้หรือไม่ ประเมินตนเองว่ากระบวนการ KM มีการดำเนินการได้ดีมากน้อยเพียงไร อันที่จริง แล้วอยากเชิญอีกหลายๆ ท่านมาพูดคุย มาเล่าให้ฟังมากกว่านี้ แต่ด้วยข้อจำกัดของเวลาจึงไม่สามารถเชิญ มามากกว่านี้ได้และพบกันในกิจกรรมรอบต่อไป ขอขอบคุณครับ

กิจกรรมสนทนากาาร : ยุทธศาสตร์การเรียนรู้

โดย อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธ์
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ผลที่เกิดจากกิจกรรมสนทนากาาร : ยุทธศาสตร์การเรียนรู้

หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดลที่เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 “CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน” ได้ประเด็น/หัวข้อความรู้ที่หน่วยงานสนใจจะจัดทำ CoPs ร่วมกับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยมหิดลหรือชุมชนภายนอก โดยเชิญหน่วยงาน คณะ/สถาบันหรือชุมชนที่ต้องการเข้าร่วมเป็น CoPs ร่วมกัน

ประเด็นหรือหัวข้อ	กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วม
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล		
การจัดการความปวด	เจ้าหน้าที่และผู้สนใจ	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะกายภาพบำบัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
คณะสาธารณสุขศาสตร์		
การเขียน SAR	เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน		
Inter Hospital	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแพทย์และบุคลากร คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี		
CQI-การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	เจ้าหน้าที่คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่สนใจ	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะกายภาพบำบัด สถาบันโภชนาการ วิทยาลัยศาสนศึกษา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ หอสมุดและคลังความรู้
คณะทันตแพทยศาสตร์		
การเขียน SAR	เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันพัฒนกรรมการเรียนรู้ หอสมุดและคลังความรู้ กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นหรือหัวข้อ	กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วม
คณะเภสัชศาสตร์		
ห้อง Lab. ปลอดภัย	เจ้าหน้าที่คณะวิทยาศาสตร์และคณะเภสัชศาสตร์ 15 สถาบัน	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		
CoPs ระหว่างหน่วยงาน สถาบันวิจัย ภาษา และวัฒนธรรมเอเชีย การวางแผนกลยุทธ์ R2R สายสนับสนุน : งานวิจัย แผนการศึกษา	พนักงานสายสนับสนุน นักวิจัย นักวิชาการศึกษา	คณะสาธารณสุขศาสตร์ สถาบันโภชนาการ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการกีฬา ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
คณะพยาบาลศาสตร์		
1. Chronic Care Management & Anti Apr กำหนดตาม COE แต่ละภาควิชา	เจ้าหน้าที่ในภาควิชา ระหว่าง ภาควิชา และนอกภาควิชา งาน อายุรศาสตร์ ภาควิชาพยาบาล สาธารณสุข ศูนย์สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร สถาบันประสาท วิทยา โครงการวิจัยระบบประสาทและ พฤติกรรม ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะกายภาพบำบัด สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย วิทยาลัยศาสนศึกษา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
2. "RECOVERY"	เจ้าหน้าที่คณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทางด้านสุขภาพ	คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์
3. ระบบ HR แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี การ Update ระบบ HR คณะ	กอง HR มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม เอเชีย HR คณะกายภาพบำบัด	คณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยศาสนศึกษา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ หอสมุดและคลังความรู้
4. Spinal Cord Injury Research	เจ้าหน้าที่คณะกายภาพ บำบัด หน่วย Spinal Unit และคณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะเภสัชศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ สถาบันโภชนาการ หอสมุดและคลังความรู้
5. Self-Management Research เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ และคณะกายภาพบำบัด	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันโภชนาการ วิทยาลัยศาสนศึกษา

ประเด็นหรือหัวข้อ	กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วม
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์		
1. MIS องค์กร	หัวหน้าหน่วยงานสารบรรณ, งานทรัพยากรบุคคล, งานการศึกษา, งานวิจัย, งานคลินิกสิ่งแวดล้อม และงานอาคารสถานที่	คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
2. ร้านค้ามือสอง	เจ้าหน้าที่และผู้สนใจ	
3. ลดการใช้ทรัพยากร/พลังงาน	เลขานุการคณะ	
4. นวัตกรรม	คณบดี/บุคลากร	
คณะวิศวกรรมศาสตร์		
1. IT Mahidol Salaya Network	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ IT ของแต่ละคณะ/สถาบัน	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันประชากรและสังคม สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
คณะสัตวแพทยศาสตร์		
1. สุขภาพ	เจ้าหน้าที่คณะกายภาพบำบัด, สถาบันโภชนาการ และนักรังสีเทคนิค	
2. การประดิษฐ์อุปกรณ์เครื่องมือทางสัตวแพทย์	บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะกายภาพบำบัด สถาบันโภชนาการ
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		
การทำงานให้มีความสุข	พนักงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย	คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล วิทยาเขตกาญจนบุรี วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ หอสมุดและคลังความรู้ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

ประเด็นหรือหัวข้อ	กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วม
สถาบันโภชนาการ		
นโยบายและแผน	ผู้ปฏิบัติงานนโยบายและแผนใน ทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย		
1. คลัง Proposal เพื่อเพิ่มโอกาสและ ศักยภาพงานวิจัย	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล คณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะ พยาบาลศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ วิจัย คณะ / สถาบันต่างๆ ใน มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีประเด็น วิจัยที่สนใจร่วมกันผู้แทนแหล่งทุน	คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันโภชนาการ วิทยาเขตกาญจนบุรี วิทยาลัยนานาชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย (ต่อ)		
2. การจัดกิจกรรมงาน บริการวิชาการ (ประชุม/อบรม/ สัมมนา)	บุคลากรคณะ/สถาบันใน มหาวิทยาลัย	คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันโภชนาการ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ วิทยาลัยนานาชาติ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ
สถาบันพัฒนาสุขภาพเอเซีย		
พัฒนาเครือข่ายสื่อ เรียนรู้ สถาบันวิชาการ ชุมชน เพื่อเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต เป้าหมาย : โรงเรียน มหาวิทยาลัย ชมรม อสม.พุทธมณฑล กิจกรรม : อบรม/พัฒนา สื่อ คัดทำวัสดุส่งเสริม บริการวิชาการ	เจ้าหน้าที่วิทยาลัยนานาชาติ และ สถาบันวิจัยประชากร และสังคม	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยศาสนศึกษา วิทยาเขตกาญจนบุรี
สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว		
ชมรมคนคุณภาพ	ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพ จากคณะ/สถาบันในวิทยาเขต ศาลายาและที่อื่นๆ	คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

ประเด็นหรือหัวข้อ	กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วม
สถาบันนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้		
IT มหิตล ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคนิคในเชิงลึก (ด้าน Server การสำรองข้อมูล)	ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่สนใจหรือปฏิบัติงานทางด้าน IT	คณะสัตวแพทยศาสตร์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล		
CoPs สายสนับสนุน “สุขภาพดี” “การบริการเป็นเลิศ”	สายวิชาการ สายสนับสนุน	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะเภสัชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
วิทยาเขตกาญจนบุรี		
สมุนไพรรักษาสุขภาพ	กลุ่มเกษตรอินทรีย์ ชุมชนอำเภอ เจ้าหน้าที่คณะเภสัชศาสตร์และคณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา วิทยาลัยนานาชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา		
CoPs SS Sport ผู้จัดการกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา	บุคลากรทุกคณะ/สถาบัน	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล
วิทยาลัยนานาชาติ		
กลุ่ม ผู้ให้ บริการ ห้องสมุด	เจ้าหน้าที่หอสมุดและคลังความรู้	หอสมุดและคลังความรู้ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์		
Music Appreciation for Public (MAP)	ร่วมกับทุกคณะ รวมถึงมิตรรัก แฟนเพลงทุกท่าน (Musc Lover Club) ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะกายภาพบำบัด คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย วิทยาเขตกาญจนบุรี วิทยาลัยศาสนศึกษา

ประเด็นหรือหัวข้อ	กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วม
วิทยาลัยสาสนศึกษา		
อยู่อย่างไรให้มีความสุข	เจ้าหน้าที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล		
การผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์	เจ้าหน้าที่กองเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทุกคณะ/สถาบัน	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันนวัตกรรมเรียนรู้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม วิทยาลัยสาสนศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา		
วิ่งเร็ว ไปไกลด้วย IT	เจ้าหน้าที่ภายในที่มีความรู้ IT เจ้าหน้าที่ IT ทุกคณะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ		
การจัดทำและจัดการฐานข้อมูล	เจ้าหน้าที่และผู้สนใจ	คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย วิทยาลัยนานาชาติ หอสมุดและคลังความรู้ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี		
HR Network	เลขานุการคณะหรือหัวหน้างาน การเจ้าหน้าที่ หรือผู้แทน	คณะเภสัชศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันวิจัยโภชนาการ สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ หอสมุดและคลังความรู้ ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้าม ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ

Morning Talk : การสร้างเครือข่าย CoPs

วิทยากร : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

วิทยากร : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี

ที่ผ่านมา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ได้มาบรรยายที่สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย ถ้าท่านใดที่ไปและได้เอกสารของสวทช. กฎข้อที่ 1 ในการขอทุนต้องเป็นกลุ่ม หรือต้องเป็นกลุ่ม CoPs และวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งคือเน้นเรื่องการพัฒนา CoPs ให้เข้มแข็งซึ่งไม่ใช่เรื่องแปลกที่มหาวิทยาลัยมหิดลจะมาขับเคลื่อนเรื่องนี้ ซึ่งผมคิดว่าเราจะไปสู่อันดับ 1 ใน 100 ของมหาวิทยาลัยโลกนั้น อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล ขับเคลื่อนไปถูกทางแล้ว เราเห็นได้ว่าเราอยู่คนเดียวไม่ได้ ประเทศไทยอยู่ประเทศเดียวไม่ได้ต้องไปรวมกับอาเซียน ซึ่งเราจะอยู่เท่าเดิมไม่ได้ เราต้องขยายวงและปัจเจกต้องเตรียมให้พร้อม ปัจเจกอย่างเดียวไม่พอสองต้องมีพลังของกลุ่มด้วย สิ่งนี้ที่เราทำและได้เริ่มต้นมาในสถาบันและเกิดเป็นกลุ่ม CoPs ที่ยืดหยุ่นมากๆ คือถ้าคุณพร้อมคุณก็ทำ ถ้าคุณไม่พร้อมยังไม่ต้องทำ แต่แน่นอนว่าการเปลี่ยนแปลงหรือการเริ่มต้นสิ่งใหม่มีคนชอบและไม่ชอบเป็นธรรมดา แต่สำหรับคนทำงานที่ตั้งใจทำงานอยู่แล้ว ผมมีความรู้สึกเกื้อกูลเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ยกตัวอย่างโครงการวิจัยหนึ่งที่ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ท่านพูดในที่ประชุมวันนั้นว่า มีโครงการวิจัยขอทุนไปในนามของกลุ่ม CoPs และด้วยความที่ท่านเห็นว่าเป็นกลุ่ม มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง สามารถพัฒนาได้ จึงให้โอกาสกลับมาพัฒนาถึง 4 ครั้งเพื่อที่จะขอรับทุนวิจัยได้ ซึ่งส่วนนี้เป็นความสอดคล้องและเป็นโอกาสการสร้างกลุ่ม CoPs ขึ้นมา ผมคิดว่าจำเป็นและตรงเป้าหมายที่เราต้องการเป็น “1 ใน 100 ของมหาวิทยาลัยโลก” สิ่งนี้คือภายในของเราอาจจะมีหลายกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นมาแล้ว แต่ไม่สามารถทำอะไรได้มาก นั่นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยของการรวมกันเป็นกลุ่ม กลุ่มที่มีความพร้อม มองโดยภาพรวม ปีนี้เรามีทุนวิจัยเข้ามา 30 ล้านบาทนับว่าประสบความสำเร็จ เมื่อเรานับย้อนไปจากนี้ 4 ปี เราได้ทุนวิจัยไม่ถึง 5 ล้านบาท และเมื่อปีที่แล้วได้ทุนวิจัย 20 ล้านบาท เป็นทุนวิจัยที่ตั้งมาเป็นโครงการวิจัย ด้วยพลังของกลุ่ม CoPs จึงสามารถทำได้

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล

เป็นอย่างไรบ้างครับ เวลาที่เราพูดออกมาจากใจ เราทำมาแล้วได้สิ่งดี และเล่าสิ่งดีที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกที่ดี เห็นได้ชัดเจนว่า สิ่งที่เราทำไปแล้วผู้บริหารสนับสนุน และมีการกำหนดการสร้างเครือข่ายมากขึ้น เครือข่ายที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลสะท้อนกลับมา คือการร่วมพลังกันสร้างความคิดออกมาและผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี ได้ติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญ คือทุนวิจัยของอาจารย์จากที่ได้ไม่ถึง 5 ล้านบาท ปัจจุบันได้ทุนวิจัยถึง 30 ล้านบาท และการขอทุนจะไม่ยากเพราะมีพลัง ก่อนที่จะคุยกันในวันนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี ได้ปรึกษาปัญหากับผมว่ามีช่องว่างอยู่ด้านการเรียนการสอนกับด้าน การวิจัย ด้านการเรียนการสอนไม่เอางานวิจัย ส่วนด้านการวิจัยก็จะไม่ยอมทำงานด้านการเรียน การสอน แต่เมื่อนำมารวมคู่กันสามารถรวมกันได้และสามารถเกิดผลงานได้ด้วย และที่สำคัญทั้งสอง กลุ่มนี้มีเวทีถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ออกมาและรวมพลังความคิดได้ ซึ่งอาจารย์สามารถ รวมได้ และตอนนี้ผมเชื่อว่าอาจารย์อยากจะเล่าออกไปข้างนอกแล้ว เรียนเชิญอาจารย์ครับ

วิทยากร : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี

งานภายในเราคงทำต่อไป และงานของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียกับภายนอกก็ ทำงานควบคู่กันไป เรามีคำถามง่าย ๆ จากจังหวัดนครปฐม ที่ประชุมใหญ่ของจังหวัดนครปฐม มีคนพูด ว่าจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่โชคดีมาก มีมหาวิทยาลัยมากที่สุดในประเทศไทย ซึ่งผมอยู่ในที่ประชุม นั้นด้วย ผมมีเพื่อนอยู่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน คือ ดร.ทิพวรรณ กลิ่นศรีจันทร์ และที่มหาวิทยาลัยศิลปากร คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุสรีวิดา ธรรมณีนวงศ์ ที่ประชุมก็กล่าวถึงความ โชคร้ายว่า มหาวิทยาลัยทำอะไรให้ชุมชนบ้าง เพียงคำถามเดียวนี้ทำให้เกิดความเจ็บ และเป็นความ เจ็บปวด ผมและเพื่อนจาก 2 มหาวิทยาลัยหันหน้าเข้าหากัน เราไม่ได้อธิบายอะไรและยอมรับโดยดุษฎี ซึ่งเหตุการณ์นั้น เกิดขึ้นช่วงปี พ.ศ. 2535-2536 เป็นสิ่งกระตุ้นให้เรากลับมาตั้งคำถาม และคุยกันว่าจะ ทำหรือไม่ทำ แล้วทำอย่างไรให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยศิลปากร ทำงานร่วมกันได้ เราจึงตั้งกฎ กติกาว่า 1 เดือนเราจะพบกัน 1 ครั้ง และ ก่อนที่เราจะพบกัน ควรจะลงชุมชนก่อนเพื่อนำเรื่องราวของชุมชนมานำเสนอกันในที่ประชุม และเชิญ คนอื่นมาร่วม จากนั้นก็เชิญผู้ที่สนใจลงไปสู่ชุมชนด้วยกัน ซึ่งเราได้ค้นพบว่าคนจังหวัดนครปฐมที่อาศัย อยู่หลังมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนนั้น ไม่มีประสาทรับสัมผัสกลิ่นเหม็น เพราะถ้า สามารถรับสัมผัสกลิ่นเหม็นได้ จะอาศัยอยู่บริเวณนั้นไม่ได้ เนื่องจากมีบ่อขยะขนาดใหญ่ เป็นตัวอย่างที่ เราพยายามให้ชุมชนเปิดเวทีพูด เราพูดแทนคนเหล่านั้นไม่ได้ เราใช้คำว่าประชาคมนักวิชาการจังหวัด นครปฐม ทำงานอยู่ที่นั่นและเราต้องการมีส่วนร่วมของสถาบันเข้าสู่การพัฒนาชุมชนด้วยเงินทุนของ โครงการมียาชาวา เมื่อเงินทุนนั้นหมดเราก็มีเงินทุนอื่นเข้ามา เราสามารถพัฒนานักพัฒนาภาคตะวันตก ขึ้นมาได้ถึง 8 จังหวัด เพื่อสร้างแกนนำให้เขาสร้าง Change Agent ภายใต้การเชื่อมโยงของ มหาวิทยาลัย ถือว่าเป็นเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม เอเชียแล้ว ยังมีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และมีคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่จะไป ร่วมกับมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นับว่าเป็น CoPs ซึ่งไป เชื่อมกับระดับผู้นำจังหวัด แกนนำระดับจังหวัดที่เป็น Change Agent เราพยายามนำมหาวิทยาลัยทั้ง 3 มหาวิทยาลัยออกไปสร้างเครือข่ายในระดับชุมชน จนเกิดมาเป็นชมรมนักพัฒนาภาคตะวันตก รวมคน ได้ 8 จังหวัด จากการพัฒนากลุ่มเหล่านี้ทำให้ได้เงินทุนมาพัฒนาจังหวัด และทางเราทั้งสามคนได้เจรจา ขอทุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และได้ตั้ง Node อยู่ที่สถาบันวิจัยภาษาและ วัฒนธรรมเอเชีย ได้มีการเชิญผู้รู้มาพบปะกัน สิ่งที่เป็นผลพลอยได้คือ ศูนย์ศึกษาและฟื้นฟูภาวะวิกฤติ ของศาสตราจารย์สุวิไล เปรมศรีรัตน์ ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่โดดเด่นมากใน ปัจจุบัน เป็น Best Practices ให้กับประเทศมาเลเซีย ประเทศอินโดนีเซีย อาจารย์ได้ไปฟัง CoPs ที่

เกิดขึ้นในครั้งที่จัดที่ศูนย์บริการวิชาการภาษาและวัฒนธรรมเอเชียเพื่อการพัฒนา ณ อาคารเรือนไทย (ระเบียบ คุณะเกษม) อาจารย์เกิดความคิดทันทีว่างานวิจัยภาษาและวัฒนธรรมที่ทำอยู่นั้น คือลงสู่ชุมชน อาจารย์เดินทางไปสู่ชุมชนของจังหวัดจันทบุรี ศึกษาภาษาและวัฒนธรรมในภาวะวิกฤติในลักษณะของการศึกษาที่นั่น และใช้ประโยชน์จากการศึกษาที่นั่น ทำให้เป็นชุมชนเครือข่าย ดันแบบในการพัฒนาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ที่สำคัญอีกชุมชนหนึ่ง ณ วันนี้มี 7-8 ชุมชนแล้วที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ และรวมถึงชุมชนที่ทำใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่เกิดจากการจุดประกายที่เราไปประชุม CoPs ที่ศูนย์บริการวิชาการภาษาและวัฒนธรรมเอเชียเพื่อการพัฒนา ณ อาคารเรือนไทย (ระเบียบ คุณะเกษม) เหมือนกัน จากนั้นมีบุคคลจากจังหวัดต่างๆ เข้ามาร่วมด้วย ซึ่งเราสามารถผลักดันให้เติบโต แต่เมื่อเติบโตแล้วต้องดูแลตัวเอง เพราะเราไม่สามารถช่วยได้ตลอด และเขาก็สามารถดูแลชุมชนของตัวเองได้ อย่างเช่น Node ที่จังหวัดสมุทรสงคราม Node ที่จังหวัดกาญจนบุรี Node ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เรียกว่าสถาบันกรุงเก่าเพื่อการพัฒนา ทุกวันนี้เขาได้ทำการพัฒนากันอย่างเป็นล่ำเป็นสันกันมาก เหล่านี้เกิดจาก CoPs ที่รวมกัน ของมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และมหาวิทยาลัยศิลปากร ตอนนี้อยู่กำลังพัฒนาชุมชนที่อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเรามีโครงการวิจัยหลายโครงการที่นั่น

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล

จะเห็นได้ว่า เกิดเครือข่ายชุมชนจริงๆ เป็นเพราะชุมชนพูดออกมาว่ามหาวิทยาลัยทำอะไรให้ชุมชนบ้าง ทั้งๆ ที่จังหวัดนครปฐมมีมหาวิทยาลัยถึง 3 มหาวิทยาลัยด้วยกัน คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล แต่ไม่ได้ทำอะไรให้กับชุมชน จึงทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายขึ้น ซึ่งไม่ได้ยากอะไร เพียงแค่เราตั้งเป้าหมายว่าเราจะทำให้กับชุมชน และเราบอกว่าเราจะเจอกันทุกเดือน คุยกันและตั้งเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้ชุมชน โดยการลงไปดูว่าปัญหาที่มีคืออะไร ลงสู่การปฏิบัติแก้ไขไปเรื่อยๆ และขยายผลต่อไป ในมหาวิทยาลัยมหิดลเองมีหลายคณะเข้าร่วม เกิดการเรียนรู้และขยายผลต่อไปยังที่อื่น เหล่านี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อ Wisdom of the Land นี่คือภาพที่เห็นออกมาได้อย่างชัดเจน

วิทยากร : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี

เมื่ออาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล พูดถึงคำว่า Wisdom of the Land ทำให้นึกถึงคำว่า ตาดูดาวเท้าติดดิน เราจะไปสู่ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยโลกได้นั้น เราจะกวาดทุกเม็ดทรายไปด้วย เราจะไม่ใช่เพียงแค่มหาวิทยาลัยมหิดลอย่างเดียว เคยมีคนแซวเราว่าไปแต่โลก แต่ไม่ดูชุมชนรอบข้าง เรื่องนี้เราสามารถยืนยันได้ ถ้ามาถาม ผมสามารถอธิบายได้ตั้งแต่หน้าประตูมหาวิทยาลัย ตั้งแต่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย ว่าผมอยู่กับเขาอย่างไร และรอบนอกมหาวิทยาลัยคือชุมชนศาลายา ผมไม่กล้าพูดว่าผมเป็นคนแรกในการนำมหาวิทยาลัยเข้าสู่ชุมชนศาลายา อีกชุมชนคือชุมชนสนั่นห้วย อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เป็นชุมชนที่น่าสนใจซึ่งตั้งอยู่ในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร อยู่มาเป็นร้อยปี สิ่งที่เราอยากทราบคือ กลุ่มชาติพันธุ์เขาอยู่ที่นั่นได้อย่างไร ใช้ชีวิตอย่างไร ในนามกลุ่ม CoPs ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียจึงได้ขอทุนสนับสนุนให้นักศึกษาไปศึกษาประมาณ 2-3 ปี ถึงขณะนี้เราก็ได้ข้อมูลพอสมควร พบว่าขณะที่ศึกษานั้นมีคนจากสถาบันโภชนาการ

มหาวิทยาลัยมหิดลไปทำวิจัยอยู่ด้วย และมีหลายหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ทำวิจัยที่นั่น เพียงแต่ว่าต่างคนต่างไป ต่างคนต่างทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตัวเองเท่านั้น แต่ไม่สามารถเป็น CoPs ในระดับชุมชนตรงนั้นได้ คำถามคือ ชุมชนนั้นได้อะไรจากพวกเรา ถึงวันนั้นนั้นยังไม่ลงรอยดี เพราะการเข้าพื้นที่ของเราเองและของผู้อื่นด้วย ไม่เฉพาะของเรา ต่างคนต่างเข้าไปจับชุมชนมาเป็นพวกของโครงการนั้น โครงการนี้ นับว่าเป็นเรื่องที่น่าคิดว่าการที่เราจะไปสู่มหาวิทยาลัย 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยโลก เราควรจะตอบได้ชัดเจนว่าเรานั้นทำดีแล้วหรือยัง เพราะฉะนั้นสิ่งที่เรากำลังต้องการนั้น เราได้มีการเชิญชุมชน มูลนิธิ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ และคนที่ไปทำวิจัยในพื้นที่นั้นมาคุยที่ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซียว่า ถ้าเราเอาชุมชนเป็นตัวตั้งแล้วเราจะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของชุมชนด้วย คือชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนดีขึ้น ซึ่งในที่ประชุม นั้นเราสามารถตกลงกันได้ และต้องคุยกันต่อไปเรื่อย ๆ จะรีบร้อนไม่ได้ ต้องให้ชาวบ้านมาคุยและ กำหนดทิศทางของเขาเอง ถึง ณ วันนี้ผมได้ไปเตรียมชุมชนให้เขาได้นั่งคุยกันเองถึง 2 ครั้ง โดยนำทุก องค์กร ทุกองค์ประกอบของชุมชน ได้แก่ หัวหน้าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เจ้าหน้าที่จากมูลนิธิสิรินาค เสถียร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาการ พัฒนาการศึกษา และบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับชุมชนทั้งหมด ได้บทสรุปว่าเป็นทิศทางที่ควรที่จะสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อน อาจารย์จาก คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกายรัตน์ สุขุมลชาติ ได้เข้าร่วมและติดตาม ตลอด ทุกคนในที่ประชุมมองว่าพื้นที่ที่พิเศษ คล้ายสภาพชุมชน เป็นที่ประชุมขององค์ประกอบตัวแทน ของเพื่อน เพื่อเป็นเวทีของชุมชนให้องค์ประกอบต่างๆ ของชุมชนมีการคุยกันเป็นรายเดือน ให้ทุกคนได้ ไปรายงาน รวมถึงโครงการวิจัยต่างๆ ที่ได้เข้าไป ต้องเข้าผ่านเวทีของชุมชนไม่ใช่ผ่านทางใครคนใดคน หนึ่งของชุมชน และพยายามผลักดันให้เขารู้จักรับผิดชอบตัวเอง จึงให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นเจ้าภาพร่วมกับชุมชน และทุกครั้งที่เราจัด เราจะต้องให้ชุมชนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น และทุกคนพยายามใกล้เคียงความเห็นกัน เขาพยายามที่จะล้มกำนัน ผู้ใหญ่บ้านออกไป ซึ่งผมพยายามอธิบาย กับเขาว่าไม่ได้เพราะมันเป็นองค์กรหลักของประเทศชาติ แต่ถ้าคนไม่ดีก็ให้ผ่านออกไป การนัดครั้งที่ 2 นับว่าประสบความสำเร็จพอสมควร สามารถนัดการประชุมครั้งที่ 3 ให้เห็นการประชุมของที่ประชุม ตัวแทนองค์กรชุมชน ครั้งแรกขึ้นมาได้ เรานัดกันวันที่ 9 กันยายน 2552 ซึ่งขณะนี้ไม่ทราบเป็นอย่างไร ยังไม่ส่งข่าวมาบอก และทั้งหมดนั้นคือความต้องการให้เกิดชุมชน CoPs ทั้งหน่วยงานภายนอกเข้าไป เชื่อม โดยใช้ชุมชนเป็นตัวตั้ง ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแค่เวทีกรรม แต่เป็นการปฏิบัติได้จริง งานนี้ผมได้ทุ่ม แรงกายแรงใจเต็มที่ โดยทำในนามของมหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล

เห็นได้ว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดีมี Altruism สูงมาก ไม่ได้ทำเพื่อตัวเอง แต่ทำเพื่อ มหาวิทยาลัยมหิดลและประโยชน์ต่อชุมชน และเวลาที่เรากลับไปที่ชุมชน แต่ละคณะหน่วยงานก็ทำงาน ของตัวเอง ซึ่งบางส่วนของงานไปทำกับชุมชนได้ แต่ไม่มีพลัง หากเราเปลี่ยนมาคุยกันมากๆ และเอา ชุมชนเป็นตัวตั้งจากนั้นเราเคลื่อนไหวกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาพูดคุยกันได้ เกิดเป็นสภาพชุมชน ขึ้นมาได้ หลังจากนั้นส่วนของเราก็เกี่ยวข้องก็คือการลงไปช่วยกันเสริมพลังตรงนี้ขึ้นมาจะเกิดประโยชน์ เป็นอย่างยิ่ง และให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี กล่าวส่งท้ายกับสิ่งดีๆ ที่อาจารย์ทำมาและมาเล่าให้ พวกเราได้ฟัง

วิทยากร : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี

ผมเป็นลูกของสมเด็จพระปิตมาตตลอด ทำอะไรก็นึกถึงสมเด็จพระปิตมา นึกถึงมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นจิตวิญญาณที่ผมมีอยู่ แต่ก็เกิดการหวั่นไหวไปกับการเปลี่ยนแปลงบ้าง แต่ถ้าเรามีจิตวิญญาณที่หนักแน่นและผูกพันกันอย่างลึกซึ้งก็สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคได้ ผมเชื่อไม่ว่าเราจะทำได้อย่างไร ยังมีบางคนที่มองว่าไม่ดี จิตวิญญาณที่หนักแน่นมั่นคงนั้นต้องสะสมไปเรื่อยๆ ถึงจะเกิดขึ้นได้ และเมื่อถึงวันหนึ่งเรารู้ได้เองว่าเพราะพลังที่ทำให้เราสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ มาได้

และวันนี้สิ่งที่เรากำลังทำอยู่คือการสร้างเครือข่าย อัตลักษณ์ของชาติ ส่งเสริมฟื้นฟูการสร้างเสริม อัตลักษณ์ของชาติ ซึ่งมีการทำเวทีอยู่ทั่วทุกภูมิภาค เมื่อ 2 วันที่แล้วเราไปจัดที่จังหวัดอุบลราชธานี จัดเวทีให้มาเล่าสู่กันฟัง วันนี้เราตั้งคำถามกับคนที่อยู่ในแวดวงการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เราหลอมเยวชนให้เติบโตมาเป็นคนไทยด้วยการหล่อหลอมจากจิตวิญญาณของความเป็นไทยแล้วหรือยัง

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล

ผมมองว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดีนั้นผมมองเห็นถึงค่านิยมของมหาวิทยาลัยครบทั้ง 7 ที่มีอยู่ในตัวอาจารย์เอี่ยม ตั้งแต่ M = Mastery เป็นนายแห่งตนในสิ่งที่ทำอะไร ขับเคลื่อนอะไรโดยการมองไปที่ชุมชน A = Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น อาจารย์มีอย่างชัดเจนคือเห็นประโยชน์มหาวิทยาลัยและชุมชนเป็นหลัก H = Harmony กลมกลืนสรรพสิ่ง อาจารย์สามารถดึงองค์ที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยและชุมชนมาทำงานร่วมกันเป็นสภาและเพื่อประโยชน์ชุมชน I = Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม อาจารย์มีคุณธรรม D = Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ อาจารย์มีความมุ่งมั่นแน่นอน และ O = Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่ อาจารย์สร้างงานที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมากมาก L = Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ อาจารย์มีภาวะผู้นำสูงมาก อาจารย์ครบเครื่องมากเลยครับ ขอบพระคุณอาจารย์มากๆ ครับ ท่านใดมีข้อสงสัยที่จะซักถามหรือเขียนข้อความขึ้นมาบนเวทีได้ เชิญครับ

คำถามที่ 1 ได้ฟังมาตั้งแต่เมื่อวานนี้จนถึงวันนี้ มีความรู้สึกชื่นชมทุกท่านและเห็นภาพ มีข้อสงสัยว่า เช่นเวลาที่เราทำงานเป็นอาจารย์ ก่อนสอนเราก็มักประชุม มีปัญหา เราถกปัญหากัน หาทางออก สรุปผลการประชุมว่าจะทำอย่างไร มีการนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีการติดตามข้อตกลงว่าหลังจากปฏิบัติแล้วเป็นอย่างไรและอาจจะมีการนำกลับมาปรับในปีการศึกษาต่อไป อยากทราบว่าลักษณะนี้คือ KM หรือไม่

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล

เรียนอาจารย์ครับ ตอนที่ผมรู้จัก KM ใหม่ๆ และผมเป็นอาจารย์แพทย์ เรามีกลุ่มนักเรียน กลุ่มอาจารย์ มีการประชุม Conference เจอกันเป็นกลุ่มหลายกลุ่ม เป็นการคุยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการนำไปสร้างความรู้และเล่าสู่การฟังและลงสู่การปฏิบัติเหมือนกัน แต่คือส่วนหนึ่งของ KM ไม่ใช่ทั้งหมด สิ่งที่เราขาดคือจะออกมาเป็น Explicit หรือไม่ นื่องๆ ก็จะได้เรียนรู้ในสิ่งที่เรายุกัน

ดังนั้นเราขาดการจัดการที่ดี เราสามารถทำได้ส่วนหนึ่งของเรา จากนั้นถ้าเรามีการวางแผน มีการถ่ายทอด VDO และจัดเก็บถ่ายทอดเก็บเสียง และ Slide เหล่านี้ก็สามารถไปถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้อีก เป็นการกระจายความรู้ต่อไป ตามจริงแล้วการทำ KM นั้นมีอยู่ในธรรมชาติของคนเยอะมาก แต่เราสามารถจัดการได้ครบเครื่องมากน้อยเพียงไร และเราวางแผนการจัดการบริหารหรือไม่ บางครั้งที่เราอยู่ในธรรมชาติเราก็อายุ ไม่ได้หมายความว่าไม่มี แม้กระทั่งงานวิจัยเราก็อายุ แต่เป็นการทำในเชิงธรรมชาติ ถ้าเรามีการบริหารจัดการ Knowledge Management มีการจัดการกันมากขึ้น มีการแปลงจาก Tacit Knowledge ออกมาเป็น Knowledge Asset ได้อย่างไร และนำความรู้ที่ได้กระจายออกมาทาง IT และความรู้ที่ได้จากทาง IT นำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างไร และจากการปฏิบัติมีการถ่ายทอดต่ออย่างไร มีการเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนกันสม่ำเสมอมากน้อยเพียงไร เป็นที่มาว่าต้องมีการเคลื่อนไหวกันอีกมาก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภทนี สามเสน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ตามจริงแล้ว KM อย่างที่อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล บอกว่าทำอะไรให้ความรู้เกิดการเพิ่มพูน การ Sharing การพูดคุยกันเป็นส่วนหนึ่ง เป็นลักษณะ Tacit to Tacit จากคนหนึ่งสู่คนหนึ่ง และเมื่อคนนั้นออกไปจากองค์กรความรู้เหล่านั้นก็จะออกไปกับคนนั้นไม่ได้อยู่กับองค์กร เพราะฉะนั้น ทำอย่างไรให้ความรู้ขึ้นอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบไหนก็ตาม จะถ่ายทอดออกมาอย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้เป็น Explicit ที่อยู่กับองค์กร คำถามที่ถามตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่า KM แตกต่างอย่างไรกับชมรมต่างๆ ในชมรมจะมีการมาคุยกันและจากไปแต่ไม่มีอะไรที่เป็น Knowledge Asset สุดท้ายที่อยู่กับองค์กรนั้นยังเป็น Knowledge Asset อยู่หรือไม่ ที่เห็นชัดเจนจับต้องได้ ไม่ใช่อยู่กับตัวบุคคล เพราะองค์กรจะเสียตัวบุคคลนั้นไปเมื่อใด ไม่สามารถทราบได้ จากตัวอย่างของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลนั้นมีการทำอย่างครบวงจร คือสุดท้ายมีการประเมิน เรามี CoPs เท่าไรและมี Knowledge Asset เท่าไร ซึ่งเราควรจะทำออกมาให้เป็นรูปแบบนั้น อย่าคิดเพียงว่าเรามี CoPs แล้วเท่านั้น แต่ให้มองสุดท้ายว่าต้องมีอะไรที่เกิดขึ้นเป็นขององค์กร และอยู่ตรงนั้น

รองศาสตราจารย์โสภา พิชัยยงค์วงศ์ดี คณะกายภาพบำบัด

คำถามที่น่าสนใจมาก ในคณะหนึ่งมีหลายสาขา ซึ่งแต่ละสาขาวิชานั้นมีเอกลักษณ์ในการเรียนการสอนที่ต่างกัน แต่ละรายวิชา Practices นั้นทำอย่างไร เพื่อให้นักศึกษาเรียนได้อย่างเต็มที่ และมีศักยภาพสูง โดยอาจารย์แต่ละรายวิชาจะมาคุยกันว่าสอนอย่างนี้นักศึกษา Response ดีมากเลย ส่วนนี้เราสามารถให้เด็กแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองได้หรือไม่ ถ้ามีการคุยแบบนี้จะเป็นการสร้างทักษะเพิ่มเติมจากคนที่มีความรู้แล้วและเพิ่มจากทักษะคนอื่นๆ ดังนั้นถามว่าเป็น KM หรือเปล่านั้น ขออนุญาตใช้โมเดลปลาของอาจารย์ประพนธ์ ผาสุกยี่ด เปรียบ KM กับปลา โดยส่วนหัวของปลาเป็นทิศทางหรือ Vision วิสัยทัศน์ขององค์กร ตรงส่วนกลางของปลา คือ Knowledge Sharing เมื่อเกิดการ Share กันบ่อยๆ มากๆ จนเกิดเป็นหางปลา หรือคลังความรู้ (Knowledge Asset) ซึ่งคลังความรู้ส่วนนี้ถ้าเรามีกระบวนการเก็บที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดได้ ไม่ว่าจะเป็น Knowledge Asset ที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภทนี สามเสน กล่าวไว้ก็จะเป็นคลังความรู้ใหญ่เราสามารถมอง KM ได้อย่างเต็มรูปแบบ

ถ้าเรามีวงกลม 2 วงใหญ่ วงหนึ่งเป็นวงที่เป็น Tacit Knowledge หรือคลังความรู้ในตัวของเราแต่ละคน เมื่อเรานำมาแลกเปลี่ยนและนำไปปฏิบัติปรับปรุงให้ดีขึ้นเก็บเป็นคลังความรู้เฉพาะจุด และเราก็ไหลไปสู่วงกลมอีกวงหนึ่งซึ่งเป็น Explicit Knowledge เป็นการจัดเก็บ มีการวิจัยทดลอง ปรับปรุง ทำให้เกิดการถ่ายทอดที่เป็นตัวหนังสือ ภาพ หรือ VDO ทำให้เป็นหลักวิชาการ ถ้าเรามีการเคลื่อนจากวง Tacit ไปสู่ Explicit ต่อเนื่องกัน จากรายวิชาย่อยที่อาจารย์สอนก็จะพัฒนาสู่การเป็นเลิศในการสอนในรายวิชานั้น ในที่สุดมีการเขียนบันทึกว่าสอนอย่างไรให้นักศึกษามีความรู้สึกว่าจับต้องได้ ถ่ายทอดเก็บไว้ในมหาวิทยาลัยมหิดล ภายหลังใครมาสอนก็มาดูวิธีการเรียนการสอนแบบนี้ได้

คำถามที่ 2 : ความรู้ที่ได้นั้นต้องเป็นความรู้ที่ผ่านการวิจัยหรือไม่ ถึงจะเป็นความรู้ที่อยู่ในคลังความรู้ได้

วิทยากร : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิมลกุล

คลังความรู้คืออะไร เราคุยกันแล้วไม่ว่าจะเป็นความรู้ต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ออกมาถือว่าเป็นคลังความรู้แล้ว ไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นงานวิจัยถึงจะเป็นคลังความรู้ ความรู้ไม่จำเป็นต้องวิจัย แต่การวิจัยเป็นการทำให้ความรู้แน่นชัดเจนยิ่งขึ้น ออกมาเป็นประโยชน์มากขึ้นหรือดีขึ้น แต่เวลาที่เรารวบรวมประสบการณ์ที่มีอยู่และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ออกมา ความรู้ที่ได้ออกมานั้นเป็นความรู้ที่ดีๆ ทั้งนั้น ซึ่งนับว่าเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์ ตอนนี้อาจให้เห็นภาพและนึกว่าเราควรจะมีการจัดการอย่างไรบ้าง ไม่จำเป็นต้องครบเครื่องทั้งหมด แต่มองให้เห็นภาพทั้งหมดว่ามีการเคลื่อนไหวอย่างไรได้บ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละที่ ว่ามีอะไร ไม่มีอะไร และอยากเคลื่อนไหวอะไรบ้างและลองคุยกันดู

เราสามารถสร้างเครือข่ายได้ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคลากร ระดับสาขา ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และถึงระดับชุมชนสังคมได้ต่อไปเรื่อยๆ เพราะฉะนั้น ตอนนี้เราต้องมาดูกันว่าเราจะเคลื่อนที่ต่อไปอย่างไร เชิญอาจารย์สัญญาชัย สุนทิพัณธีวหาร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “แนวทางการเคลื่อนไหวและการพัฒนากลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)”

โดย อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธ์วิหาร

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธ์วิหาร วิทยากรผู้ดำเนินกิจกรรมได้แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มแอ็บเปิ้ล กลุ่มส้ม กลุ่มองุ่น กลุ่มมะละกอ กลุ่มมะม่วงและกลุ่มกล้วย ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกที่มาจากส่วนงานที่ต่างกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนงาน โดยมีประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำ CoPs
2. ทำอะไร ทำอย่างไร
3. ผลที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
4. อุปสรรคที่เกิดขึ้นและการผ่านอุปสรรคเหล่านั้น
5. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

จากการแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมครั้งนี้ ได้ผลสรุปความคิดเห็นจากแต่ละกลุ่มดังนี้

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 1 : แรงจูงใจในการทำ CoPs	
แอ็บเปิ้ล	1. ปรับปรุงการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. ได้ความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น 3. สามารถทำงานทดแทนกันได้
ส้ม	1. พัฒนาเทคนิคใหม่ๆ 2. แลกเปลี่ยนความรู้/ทดแทนงาน เพิ่มพูนความรู้ (ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา) 3. สมาชิกสนใจดูแลสุขภาพ
องุ่น	1. เพื่อต้องการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3. ดำเนินการตามนโยบายมหาวิทยาลัย
มะละกอ	1. ผู้บริหารผลักดัน และPA 2. ประสบการณ์ศึกษา ดูงานในต่างประเทศ 3. เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วม 4. ความต้องการให้ “รักษา” คลังความรู้จาก “ผู้รู้” ที่กำลังเกษียณอายุ 5. เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ทุกภาควิชา Go to Top Rank 6. ประสบการณ์ทำงานที่ประสบผล

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 1 : แรงจูงใจในการทำ CoPs (ต่อ)	
มะม่วง	มีประสบการณ์ : (สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย) ขับเคลื่อนองค์กร แบ่งเป็น 2 ระดับ - ระดับอาจารย์/นักวิจัย ทำให้งานวิจัยเข้มแข็ง - สายสนับสนุน (เพิ่มทุน, สร้างชื่อเสียง/ความเชี่ยวชาญ) ทำ R2R แก้ไขปัญหาทางงาน เช่น ปัญหาการให้ข้อมูลและตอบตัวชี้วัดต่างๆ ไม่มีประสบการณ์ : - อยากพัฒนา/สร้างระบบงานที่ดีขึ้น - อยากให้มีสัมพันธภาพผู้ร่วมงานดีขึ้น - เป็นหน้าที่รับผิดชอบ - สร้างพลังของกลุ่มในการขอทุน/ร่วมกันพัฒนางานวิจัย
กล้วย	ที่ทำอยู่แล้ว : 1. นโยบายรัฐบาล 2. นโยบายมหาวิทยาลัย 3. นโยบายของคณะ 4. ลดโลกร้อน 5. การจัดการขยะรีไซเคิล 6. ความท้าทาย/คำตอบแทน 7. อำนาจต่อรอง 8. ผู้นำ/ผู้บริหาร 9. ภาระงาน 10. ต้องการแก้ปัญหา 11. พัฒนาตนเอง/ทีม 12. KPI สิ่งที่จะทำต่อไป : 1. นำประสบการณ์ CoPs ไปขับเคลื่อนต่อที่คณะ 2. จัดตั้ง CoPs ที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้มีการจัดการมากยิ่งขึ้น 3. ผลักดันให้ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญ 4. ให้ความรู้เรื่อง KM กับบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจ
หัวข้อที่ 2 : ทำ CoPs อะไร และอย่างไร	
แอปเปิ้ล	1. CoPs เลขานุการที่ประชุม 2. CoPs การพัฒนาคุณภาพการเขียนรายงาน (SAR) 3. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้รามาฯ คาดว่าจะทำอะไร : CoPs ชาว HR MAHIDOL

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 2 : ทำ CoPs อะไร และอย่างไร (ต่อ)	
สัม	1. ...'club (ทุก 3 เดือน-ช่วงเวลางาน) 2. วิทยากรให้ความรู้/ฝึกปฏิบัติ (3 เดือน) 3. Share ข้อมูลผ่าน Website ของสถาบันฯ
อรุณ	1. ประชุมร่วมกันเพื่อนำเสนองาน/ผลงานตนเองอย่างสม่ำเสมอ (Journal Club) 2. ที่ประชุมร่วมพิจารณา/ให้คำแนะนำเพิ่มเติม (KM) 3. จัดตั้งคณะกรรมการ 4. สนับสนุนพื้นที่เพื่อการสื่อสาร (Network) 5. กำหนดให้เป็นภารกิจประจำ/แผนปฏิบัติงานประจำปี 6. กำหนดแผนร่วมกันในกลุ่ม CoPs
มะละกอ	1. CoPs or Center of Excellence (COE) 2. คู่กันเพียงวันกับงานวิจัย 3. ไม่มีชื่อ CoPs แต่ทำงานเป็นทีม (ธรรมชาติ) 4. CoPs ของเลขานุการ ผู้บริหาร ภาควิชา 5. CoPs ตามกลุ่มงานต่อเนื่องจาก KM หอสมุด
มะม่วง	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย : 1. สายวิชาการ รวมกลุ่มทำวิจัย มีการตั้งคณะกรรมการวิจัยที่ประกอบด้วยทีมบริหาร และประธานกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. สายสนับสนุน มีการทำ R2R ทำฐาน ข้อมูลองค์กร มีการตั้ง CoPs หัวหน้างาน/คณะทำงานฐานข้อมูล ทำอย่างไร : 1. รายงานผู้บริหารนโยบาย/การสนับสนุน 2. พุดคุยกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มเดียวกันเพื่อสร้าง CoPs 3. จัดตั้งผู้รับผิดชอบ/ทีมแกนนำ 4. กำหนดแผนดำเนินงาน 5. ฟื้นฟูกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ CoPs ที่เคยพัฒนาให้เป็นระบบ 6. ติดตามประเมินผล
กล้วย	1. จัดทำโครงการเสนอผู้บริหารขอการสนับสนุนงบประมาณ รางวัล ฯลฯ 2. ฝึกปฏิบัติผ่านการประชุม ฝึกอบรม 3. จัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. จัดทำประชาสัมพันธ์ให้มีการรวมกลุ่ม 5. จัดให้มีการบรรยายให้ความรู้ 6. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม CoPs ทั้งในและนอกคณะ 7. ยกย่อง/ชมเชย/ให้รางวัล CoPs ที่เป็น Best Practice

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 3 : ผลและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
แอปเปิ้ล	1. ได้มาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้น 2. บุคลากรเกิดความร่วมมือมากขึ้น 3. คาดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานด้าน HR มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น 4. บุคลากรได้มีเวทีในการแสดงความคิดเห็น
ส้ม	1. เกิดการเรียนรู้งาน/พัฒนาฝีมือปฏิบัติงาน • เกิดการเรียนรู้ (กลุ่มเรียนรู้) • ความรู้ดูแล-รักษาสุขภาพ
องุ่น	1. เกิดแขนงวิชาใหม่ (Molecular Tropical Med.) ซึ่งมี 6 รายวิชา 2. ได้เทคนิควิธีการใหม่ในการผลิตสื่อ PowerPoint โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้มารวมผลิต 3. เกิดบริการห้องสมุดใหม่ (Book Express) โดยเริ่มในวิทยาเขตศาลายา ซึ่งจะได้หนังสือภายใน 1 วัน 4. ได้คู่มือการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ 5. เริ่มทำวิจัย R2R โดยมีหัวข้อวิจัยอยู่ระหว่างดำเนินการ 6. เกิดการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์
มะละกอ	1. เรียนรู้เขียน Blog 2. KA กลุ่มงานบริการ เช่น บริการหนังสือแก่คณะ 3. บุคลากรมีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น 4. ได้กลุ่มทำงานวิจัยที่มีเป้าหมายเดียวกัน 5. บุคลากรศึกษาดูงานจนเกิด “แรงบันดาลใจ” สู่การลงมือ (คิด+ทำ) ด้วยตัวเอง (เช่น คนสวนดูงานที่ Singapore แล้วเสนอ เรื่องการวางระบบไฟฟ้าลงดิน) 6. จากกลุ่มวิจัยภายในคณะ ต่อยอดสู่ “การพัฒนาชุมชน”
มะม่วง	ผลที่ได้ : 1. ระบบ AP (Academic Profile) 2. สายสนับสนุนใช้งานฐานข้อมูลได้ ซึ่งฐานข้อมูล 1 ชุดสามารถตอบได้ทุกคำถาม 3. อาจารย์/นักวิชาการ มีข้อมูลส่วนตัวไว้ใช้งานได้ด้วย ตนเอง /ไม่ต้องใช้เวลานาน/ลดระยะเวลา การเปลี่ยนแปลง : 1. พัฒนาคณะ ระบบ งานที่ดีขึ้น 2. บุคลากรมีสัมพันธภาพ/ความสุขในการทำงาน 3. Performance agreement ดีขึ้น 4. มีเครือข่าย/กลุ่มในการพัฒนางาน

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 3 : ผลและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ต่อ)	
กล้วย	1. เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในองค์กร 2. ได้ทุนวิจัยเพิ่ม 3. ได้ความมั่นใจเพิ่ม 4. ได้ MOU เพิ่ม 5. ได้ความร่วมมือ สามัคคี 6. ได้คู่มือการปฏิบัติงาน 7. ได้สร้าง/พัฒนาทีมเวิร์ค 8. ได้พัฒนาศักยภาพทีม 9. ได้ทำงานเป็นทีม 10. ได้ค้นศักยภาพบุคลากรในคณะ 11. ได้กลุ่ม CoPs เพิ่มมากขึ้น
หัวข้อที่ 4 : อุปสรรคและการผ่านอุปสรรค	
แอปเปิ้ล	อุปสรรค : 1. ไม่มีการจัดเก็บคลังความรู้ (KA) อย่างเป็นรูปธรรม 2. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารเท่าที่ควร 3. งานประจำเยอะ ทำให้ไม่มีเวลา การผ่านอุปสรรค : 1. ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะทำ 2. รักองค์กร และเสียสละเพื่อองค์กรต้องแสดงผลงานให้ผู้บริหารเห็น
ส้ม	1. เวลาการจัดประชุม/งานเยอะ 2. ระยะเวลา-ช่วงเวลานอกเวลา-สมาชิกไม่สะดวก 3. สถานที่ไม่สะดวก
องุ่น	1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นยังไม่ค่อยให้การสนับสนุน เนื่องจากเกรงว่าอาจรบกวนการทำงานประจำ 2. ขาดงบประมาณในการดำเนินการ แก้ปัญหาโดยหาผู้สนับสนุน 3. การบริหารจัดการเวลา เนื่องจากสมาชิกมีภาระงานอื่น ทำให้ต้องเลื่อนประชุม 4. ไม่มีผู้ประสานงาน/อาสาสมัคร
มะละกอ	1. ข้อมูลจาก CoPs บางเรื่องไม่สามารถปฏิบัติได้ 2. และ/หรือไม่ตรงกับ “นโยบาย” ของผู้บริหาร 3. ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ในการจัดตั้งหรือเปิดเวที CoPs 4. ขาด “แรงจูงใจ” ในการจัดตั้ง/เข้าร่วม CoPs 5. CoPs ไม่สามารถ Action ได้ต่อเนื่อง

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 4 : อุปสรรคและการผ่านอุปสรรค (ต่อ)	
มะม่วง	อุปสรรค : 1. ไม่เข้าใจว่าทำอะไร 2. กลุ่มนักวิชาการมีความเป็นปัจเจกบุคคล 3. ขาดความร่วมมือ 4. ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน CoP ผ่านอุปสรรค : 1. เพิ่มการสื่อสาร ชี้ให้เห็นประโยชน์ 2. ทำความเข้าใจ ไม่เร่งรัด 3. เวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของประธานกลุ่มวิจัยกับผู้บริหาร 4. สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เห็นประโยชน์ส่วนตน/องค์กร 5. มีแรงจูงใจ 6. ติดตาม 7. องค์กรให้การสนับสนุน
กล้วย	1. คน 2. การบริหารจัดการ 3. เงิน 4. เครื่องมืออุปกรณ์
หัวข้อที่ 5 : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	
แอปเปิล	1. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี 2. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญ 3. มีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน (1 ใน 100 มหาวิทยาลัยโลก ในปี 2553) 4. Harmony in Diversity
ส้ม	1. ผู้บริหารและสมาชิกเห็นความสำคัญ 2. การมีส่วนร่วมสมาชิก • เห็นความสำคัญ • เกิดประโยชน์/ใช้ได้จริง ยังไม่ได้ดำเนินการ : วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา 1. ขาดกลุ่มริเริ่ม 2. นโยบายดี การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน
องุ่น	1. หัวหน้ากลุ่มมีความมุ่งมั่น 2. บุคลากรต้องการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น 3. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ คอยกระตุ้น ติดตาม และแก้ไขปัญหา 4. ทำให้สมาชิกได้เห็นผลลัพธ์จากการทำ CoPs

สรุปผลความคิดเห็นจากกลุ่มย่อย	
กลุ่ม	ความคิดเห็น
หัวข้อที่ 5 : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (ต่อ)	
มะละกอ	1. มองประโยชน์ขององค์กร (ส่วนรวม) มากกว่าส่วนตน 2. ผู้บริหารควรสนับสนุน เช่น เวลา งบประมาณ บุคคล 3. ความพร้อมของทีมอำนวยความสะดวกต่อการ ลปรร. ระหว่าง CoP 4. ความต้องการของประชาคมในการสร้าง CoP ภายนอกองค์กร
มะม่วง	1. ตัวบุคคล ต้องรักงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้ 2. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ผลักดัน และสร้างบรรยากาศให้เกิดการรวมกลุ่ม 3. มีการยกย่อง ให้รางวัลแก่คน กลุ่มที่มีการ ลปรร. ความรู้ให้องค์กร 4. มีทรัพยากร งบประมาณ สนับสนุนพอเพียง
กล้วย	1. ความร่วมมือจากบุคลากรทุกกลุ่ม 2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร 3. มีผลงานเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาได้ 4. (สร้าง)วัฒนธรรม (core Value) 5. 4Ms

- โครงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”
- กำหนดการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ภาพกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โครงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชื่อโครงการ โครงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 “CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”

เหตุผลและความจำเป็น

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายคุณภาพที่กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) อย่างเป็นระบบ โดยนโยบายข้อหนึ่งคือมุ่งหวังที่จะให้เกิดการสร้างเครือข่ายหรือชุมชนนักปฏิบัติ(CoPs) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ฉะนั้น เพื่อให้การพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ได้มีโอกาสขยายและเติบโตขึ้น เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ประกอบกับเพื่อให้บุคลากรที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อน CoPs ของหน่วยงานอย่างแท้จริงได้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน CoPs ของหน่วยงานอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการต่อยอดการเรียนรู้เรื่อง CoPs ทั้งอาจจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานตนเองได้ อีกทั้งยังจะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญของการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 “CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการดำเนินงานกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของหน่วยงานต่างๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานตนเอง
2. เพื่อให้เกิดการจุดประกายให้กับหน่วยงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการสร้างกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างเครือข่ายผู้รับผิดชอบงานด้านการดำเนินงานกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการดำเนินการ

1. เสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. แบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ชักถาม / ชี้แจง

วันและสถานที่ในการดำเนินการ

วัน : วันพฤหัสบดีที่ 27 - วันศุกร์ที่ 28 สิงหาคม 2552

สถานที่ : โรงแรมรอยัล ริเวอร์ แคว รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ผู้ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการดำเนินงาน CoPs ของหน่วยงาน จำนวน 70 คน

งบประมาณ

เงินงบประมาณจากรายได้มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2552 ในวงเงิน **118,950.-**บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดพันเก้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้รับผิดชอบงานด้านการดำเนินงานกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของหน่วยงานต่างๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานตนเอง
2. หน่วยงานเห็นความสำคัญของการมีกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) และเกิดการสร้างในหน่วยงานที่ยังไม่มี หรือหน่วยงานที่มีแล้วเพิ่มขึ้น
3. เกิดเครือข่ายผู้รับผิดชอบงานด้านการดำเนินงานกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของมหาวิทยาลัย

CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน

วันศุกร์ที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2552

- 06.30 – 08.30 น. รับประทานอาหารเช้า
- 08.30 – 09.00 น. **Morning Talk : การสร้างเครือข่าย CoPs**
โดย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
- 09.00-12.00 น. **แบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : แนวทางการเคลื่อนไหวและการพัฒนากลุ่มชุมชน**
นักปฏิบัติ (CoPs) ในระดับคณะ/สถาบันฯ และมหาวิทยาลัย
โดย : อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธ์วิหาร
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
- 12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 14.00 น. **เสนอผลงานของกลุ่มและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน**
- 14.00 – 15.00 น. **สรุปประเด็นแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และเปิดอภิปรายทั่วไป**
โดย : อาจารย์สมเกียรติ วสุวิญญกุล
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ
- 15.00 – 15.15 น. รับประทานอาหารว่าง
- 15.15 – 17.30 น. เดินทางกลับถึงสำนักงานอธิการบดี ศาลายา

รายชื่อผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

"CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน"

วันที่ 27-28 สิงหาคม 2552

ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์แคว รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดกาญจนบุรี

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ผู้บริหารวิทยาลัย		
1	ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภักดิ์ สามเสน	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ
3	อาจารย์สมเกียรติ วสุวิมลกุล	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ
วิทยากร		
1	ศาสตราจารย์ชโลบล อยู่สุข	คณะวิทยาศาสตร์
2	รองศาสตราจารย์โสภา พิชัยวงศ์วงศ์ดี	คณะกายภาพบำบัด
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยม ทองดี	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
4	อาจารย์สัญญาชัย สุตพันธ์วิหาร	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
5	นางวรารพร แสงสมพร	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ผู้เข้าร่วมกิจกรรม		
1	นางสาวสมใจ เนียมหอม	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2	นางสาววาสนา แซ่มสน	คณะสาธารณสุขศาสตร์
3	นางสาวศศิลักษณ์ บุญประเสริฐ	คณะสาธารณสุขศาสตร์
4	นางสาวอกนิษฐ์ จิตต์มิตรภาพ	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
5	นางสาวชุติมา ปฐมกำเนิด	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
6	นางจุเรขา วิทยาวุฒิกุล	คณะวิทยาศาสตร์
7	นางสาววัลย์ภรณ์ ศุภนิมิตพิเศษกุล	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
8	นางสาวจิตติรัตน์ ห้อยมาลา	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
9	นางสาววรรณภา ขำละเอียด	คณะทันตแพทยศาสตร์
10	นางสาวมณฑิชา ชัยชนะมมงคล	คณะทันตแพทยศาสตร์
11	นางแก้วมณี คุ่มภัย	คณะเภสัชศาสตร์
12	นางรุ่งอรุณ สิงคลีประภา	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
13	นางสาวมูจลินทร์ ชลรัตน์	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
14	นางสุวิมล กิมปี	คณะพยาบาลศาสตร์
15	นางสาววิมลรัตน์ ภู่วราวุฒิปานิช	คณะพยาบาลศาสตร์
16	นายจักรี ศิริรักษ์	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
17	นางสาวอุทุมพร ไวนฉลาด	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

18	นางสาวสุกัญญา ลีเจริญ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ต่อ)		
19	นางสาวมาลัย ไกรทอง	คณะวิศวกรรมศาสตร์
20	สพ.ญ.พุกษา จุฬพันธ์ทอง	คณะสัตวแพทยศาสตร์
21	น.สพ.นักรบ ศิริพละ	คณะสัตวแพทยศาสตร์
22	ดร.ศุภลักษณ์ เข้มทอง	คณะกายภาพบำบัด
23	อาจารย์พิชญา เสงสมบุรณ์	คณะกายภาพบำบัด
24	นางนำสิริ พรหมสวัสดิ์	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
25	นางสาวพัชดาพรรณ อุดมเพ็ชร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
26	ดร.เกรียงศักดิ์ โรจน์คูรีเสถียร	สถาบันประชากรและสังคม
27	นายสุชาติ สิริเศรษฐานนท์	สถาบันโภชนาการ
28	นางสาวภัทราภรณ์ ภูบาล	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
29	นางสาวประภาศรี จำสอาด	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
30	นายสนั่น ไชยเสน	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
31	นายเริงวิทย์ นิลโคตร	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
32	นางสาวสุมพร หาญปราบ	สถาบันวิจัยชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล
33	นางสาววดี ร้ารวย	สถาบันวิจัยชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล
34	นางสาวกัลยาณี เลื่องสุนทร	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
35	นายพิทักษ์พงษ์ คมพุดชา	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
36	นายอัจริยะ ลิ้มสุวรรณ	สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว
37	นางสาวอำภา สุจินโณ	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
38	นางจุฑามาศ เหรินิล	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
39	นายธรรมชาติ กาญจนภิญโญ	วิทยาลัยนานาชาติ
40	นางสาวประภาพร จงสมจิตต์	วิทยาลัยนานาชาติ
41	นางลลิต กลิ่นสมิทธิ์	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
42	นางสาวสิริกมล หมดมลทิน	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
43	ดร.สมบุรณ์ วัฒนะ	วิทยาลัยศาสนศึกษา
44	ดร.จตุรงค์ จันทร์สีทิศ	วิทยาเขตกาญจนบุรี
45	นายรณภพ เจริญบุญ	วิทยาเขตกาญจนบุรี
46	นางสาวปัญจธร เตชะวนิชย์พงศ์	หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
47	นางอังคณา สุริวรรณ	หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
48	นางสาววรรณิ์ อังคศิริสรพ	ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ
49	นายปัญญา ฉริยะพงศ์พันธุ์	ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ
50	นางวรรณวิมล พินิจประภา	ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ต่อ)		
51	นางสาวบุรณรัตน์ ทรงพันธุ์	ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
52	นางเกศินี ชาวนา	กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
ฝ่ายเลขานุการ		
53	นางนภามาศ นวพันธุ์พิพัฒน์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี
54	นางสาวจุฑา แววังสุวรรณ	กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี
55	นางสาวกนกวลี ไทยน้อย	กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี
56	นายอรรถสิทธิ์ สวัสดิ์นาม	กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี
57	นางสาววิมล อนุดิตย์	กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี
58	นางสาวสุภัทรีชา แพรทอง	กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี

รายชื่อกลุ่มย่อย

“CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”

วันที่ 27-28 สิงหาคม 2552

ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์แคว รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดกาญจนบุรี

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	หน่วยงาน
กลุ่มแอปเปิล		
1	นางสาววาสนา แซ่มสน	คณะสาธารณสุขศาสตร์
2	อาจารย์พิชญา เสงสมบุรณ์	คณะกายภาพบำบัด
3	นางเกศินี ชาวนา	กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
4	นางสาวมูจลินทร์ ชลรัตน์	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
5	นายจักรี ศิริรักษ์	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
6	นางสาวสุกัญญา ลีเจริญ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
7	นางรุจเรขา วิทยาอุทมิกุล	คณะวิทยาศาสตร์
8	นางสาวจิตติรัตน์ ห้อยมลา	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
9	นางสาววลัยภรณ์ ศุภนิมิตวิเศษกุล	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
กลุ่มส้ม		
1	นางสาววรรณิ์ อังคศิริสรรพ	ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ
2	นางสาวสิริกมล หมดมลทิน	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
3	นายสุชาติ สิริเศรษฐานนท์	สถาบันโภชนาการ
4	นางจุฑามาศ เหรินิล	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
5	นางสาวกัลยาณี เลื่องสุนทร	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
6	นางวรรณวิมล พินิจประภา	ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
7	นางสาวประภาศรี ดำสะอาด	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
8	นายเริงวิชญ์ นิลโคตร	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
กลุ่มองุ่น		
1	นางสาวอภนิษฐ์ จิตต์มิตรภาพ	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
2	สพ.ญ.พฤษภา จุฬพันธ์ทอง	คณะสัตวแพทยศาสตร์
3	นายธรรมชาติ กาญจนภิญโญ	วิทยาลัยนานาชาติ
4	นายพิทักษ์พงษ์ คมพุดชา	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
5	นางสุวิมล กิมปี	คณะพยาบาลศาสตร์
6	นายอัจริยะ ลิมสุวรรณ	สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว
7	นางสาวบุรณรัตน์ ทรงพันธ์	ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
8	นางอังคณา สุริวรรณ	หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	หน่วยงาน
กลุ่มมะละกอ		
1	นางลลิต กลิ่นสมิทธิ์	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
2	นางสาวอุทุมพร ไวจลาด	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
3	นางสาววรรณภา ขำละเอียด	คณะทันตแพทยศาสตร์
4	นางนัสรี พรหมสวัสดิ์	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5	นางสาววิมลรัตน์ ภู่วราวุฒิปานิช	คณะพยาบาลศาสตร์
6	นางสาวปัญจธร เตชะฉนิชย์พงศ์	หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
7	นางสาวมาลัย ไกรทอง	คณะวิศวกรรมศาสตร์
8	ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	วิทยาลัยศาสนศึกษา
9	ดร.ศุภลักษณ์ เข้มทอง	คณะกายภาพบำบัด
กลุ่มมะม่วง		
1	นายปัญญา จริยะพงศ์พันธุ์	ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ
2	นายรณภพ เจริญบุญ	วิทยาเขตกาญจนบุรี
3	นางรุ่งอรุณ สิงคลีประภา	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
4	นางสาวสมใจ เนียมหอม	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
5	นางสาวสุมพร หาญปราบ	สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล
6	นางสาววดี ร่ำรวย	สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล
7	นางสาวพัชดาพรรณ อุดมเพชร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8	นางสาวอำภา สุจินโณ	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
9	นางสาวภัทราภรณ์ ภูบาล	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย
กลุ่มกล้วย		
1	นายสนั่น ไชยเดช	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
2	น.สพ. นักรบ ศิริพละ	คณะสัตวแพทยศาสตร์
3	ดร.เกรียงศักดิ์ โรจน์สุริเสถียร	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
4	นางสาวศศิลักษณ์ บุญประเสริฐ	คณะสาธารณสุขศาสตร์
5	นางสาวประภาพร จงสมจิตต์	วิทยาลัยนานาชาติ
6	นางแก้วมณี คุ่มภัย	คณะเภสัชศาสตร์
7	นางสาวมณฑิชา ชัยชนะมมงคล	คณะทันตแพทยศาสตร์
8	นางสาวชุตติมา ปฐมกำเนิด	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

ภาพกิจกรรม





เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “CoPs : การพัฒนาเครือข่ายภายใน”

จัดทำโดย : กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่ปรึกษา : นางนภามาศ นวพันธุ์พัฒน์
นางสาวดุจแข วงษ์สุวรรณ

ถอดเทป เรียบเรียง และจัดพิมพ์ : นางสาวดุจแข วงษ์สุวรรณ
นางสาววิมล อนุดิตย์
นางสาวสุภัทรีชา แพรทอง
นายอรรถสิทธิ์ สวัสดิ์นาม

ปก รูปเล่ม : นางสาวสุภัทรีชา แพรทอง
นายอรรถสิทธิ์ สวัสดิ์นาม

กพค. พฤษภาคม : 53-205-42

กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล

ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี

999 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

โทรศัพท์ 02-849-6062-3 โทรสาร 02-849-6061

e-mail address : dircopqd@mahidol.ac.th

<http://www.qd.mahidol.ac.th>