

โครงการ“พัฒนาศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทย” โดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้สัมภาษณ์ นพ.ก้องเกียรติเกษเพ็ชร ผู้ก่อตั้ง บจก. สุขสาธารณะ วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่ 27 สิงหาคม 2558 ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 27 นาที ผู้สัมภาษณ์ นางสาวสุภรณ์อำพนนวรรณ์ ผู้วิเคราะห์ข้อมูล นางสาวสุนิดา เพ็งลี/ นางสาวเบญจธรรม ดิสกุล

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

การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ของคนในสังคมคือสิ่งที่นพ.ก้องเกียรติตั้งเป้าหมายไว้ โดยอยากให้ทุกคนร่วมกันสร้าง empathy หรือ ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่า “เราจะทำงานบนพื้นฐานคุณค่าของกันและกัน (value chain)” เพื่อให้เกิดมุมมองที่ดีและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและทำให้สังคมน่าอยู่มากขึ้น “..... สิ่งที่ผมคิดว่ามันจะสำคัญมาก ก็คือว่าเราต้องสร้าง empathy ขึ้นมาในสังคม การที่เราไม่มี empathy เพราะเราไม่เห็นความเชื่อมโยง เราไม่รู้ว่ามีอะไรมาอย่างไร เราไม่รู้ เราแค่มองหน้าที่บริโภคด้วยความสะดวกของเรา เราไม่รู้ว่าถ้าจะได้อะไรมันเจ็บปวดแค่ไหน ถ้าจะได้อะไรเขาต้องออกแรงขนาดไหน ถ้าเราสามารถเห็นความเชื่อมโยงนี้ได้ ทำให้ทุกคนเห็น เราทำงานบนคุณค่าของกันและกัน เขาเรียกว่า value chain จริงๆ คือผมเห็นคุณค่าของคุณ เพราะฉะนั้นถ้า ถ้าถามว่าทำไมถึงต้องลงไปทำถึงขนาดนี้ เพราะเราต้องทำให้เห็นทั้งหมดเลยนะ ถ้าผมไม่เห็นทั้งหมด ผมไม่รู้ทั้งหมด ผมก็จะทำงานแบบที่ทุกคนเป็นอยู่ตอนนี้ เพราะฉะนั้นสังคมมันจะเปลี่ยนแปลงได้ สังคมมันจะดีได้ มันต้องเห็นใจซึ่งกันและกัน มันต้องมี empathy ต้องคิดถึงคนอื่น” สังคมจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้นั้น ควรเริ่มจากการเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน หมั่นเรียนรู้ที่มาของสิ่งต่างๆ และที่สำคัญไปกว่านั้น การได้ลงมือปฏิบัติจริงจะสะท้อนให้เราเห็นถึงความยากลำบากที่จะเกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหล่านี้ก็จะส่งผลให้เรา “เห็นคุณค่าของกันและกัน” ได้เป็นอย่างดีนั่นเอง

2. บุคลากร/คนทำงานของท่านต้องมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณสมบัติหรือความสามารถของบุคลากรผ่านมุมมองของนพ.ก้องเกียรติ คือ ควรเป็นนักจัดการความคิด (critical thinking) มากกว่าเป็นนักจัดการความรู้ เพราะการเป็นนักจัดการความคิดจะทำให้บุคคลนั้นเกิดการตั้งคำถามและการหาคำตอบอย่างถูกต้อง ส่งผลให้เกิดกระบวนการคิดที่เป็นระบบและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในอนาคต โดยการยกตัวอย่างส่วนใหญ่แล้วจะบอกผ่านวิธีการที่นพ.ปฏิบัติอยู่ “ผมหาทีมงานมาร่วมกัน 5 คน แล้วเราก็กึ่งมือทำ ผมคอยไม่สนใจชุดความรู้ของคนอื่น ผมสนใจว่าเขามีวิธีคิดอย่างไร แล้วเรามาสร้างกระบวนการ ถ้าผมฟังคนอื่นมาก หรือเอาความรู้คนอื่นมา ผมก็ไม่ต้องทำอะไรเลย เพราะมันทำไม่ได้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผมคิดว่าสำคัญมากในอนาคตก็คือว่า critical thinking คือ วิชาที่คนอื่นได้แยกแยะ ตัดตอน มองให้เห็นแล้ว ออกมาทำ” นอกจากกระบวนการจัดการความคิดที่จำเป็นต้องมีแล้ว สิ่งที่นพ.ก้องเกียรตินำมาใช้ในทุกช่วงของการสัมภาษณ์คือต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง empathy คือเรื่องการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นว่าเพราะอะไรถึงเกิดสิ่งนี้มา เมื่อเราเห็นวิธีคิดของคนมากขึ้น เราก็จะเข้าใจปัญหาของคนอื่นมากขึ้น และ empathy ก็เกิดขึ้นไปพร้อมๆกับการจัดการความคิดที่ดี ดังเช่นตัวอย่างบทสัมภาษณ์ “..... เพราะฉะนั้นถ้าเราสามารถเข้าใจความคิดคนอื่นได้เห็นวิธีคิดของคนมากขึ้นมากขึ้น มันก็จะเป็น กระบวนการอันหนึ่งที่ทำให้เราเริ่มเห็นปัญหาของคนอื่น เข้าใจปัญหาของคนอื่นมากขึ้น empathy มันก็จะถูกสร้างขึ้น.....”

3. วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนดในข้อ 2.

นพ.ก้องเกียรติดำเนินการใช้วิธีการในการกำหนดให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นทีมงานนักวิจัยหรือกลุ่มชาวนาเกิด การจัดการความคิดที่ดีและเกิดพฤติกรรมที่มีความคิดเชื่อมโยง และใช้การดึงดูด (Attraction) กลุ่มดังกล่าวให้เกิดความชอบหรือหลงใหลในสิ่งเดียวกัน (passion) ด้วยการบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน “..... ผมดึงเขาออกมาให้เขามี passion ร่วมกับผมก่อน ถ้าเขาไม่มี passion เขาก็คือลูกจ้างถูกปะ ถ้าเขามี Passion แล้วมันต้องมีเป้าหมายเดียวกันไม่เช่นนั้น passion มันก็จะกระเจิงนี่ออกไหม ไม่มี Direction เพราะฉะนั้นผมก็จะใช้เครื่องมือในการที่จะชักชวนผู้คน.....” “.....เวลาผมทำงานจะเห็นได้ว่าผมต้องไปเจอกับนักวิจัย สิ่งที่ผมทำคือการแชร์ passion ผมแชร์ว่าผมมี passion อย่างไรที่ผมทำเรื่องนี้ถ้ามี passion กับ vision ตรงกัน ผมก็ลุย ถ้าถามว่าอุปสรรคที่ยากที่สุดในการทำงานคือเรื่องการชวนคนให้เดินทางเส้นทางนี้ ที่อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ถามว่าวันนี้ผมประสบความสำเร็จไหม

ก็ประสบความสำเร็จ เพราะว่าผมทำคนเดียวไม่ได้ผมต้องทำร่วมกับคนอื่น เราต้องคิดบน passion ที่ตรงกัน คือดึงเขาจากที่ไม่มี passion จนเขามี passion ตรงตาม passion ของกันและกัน อันที่ 2 คือเห็นเป้าหมายร่วมกัน เพราะฉะนั้นมันก็จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่เร็วแล้วก็แรงได้ตลอด ผมไปทำงานกับชาวนามไมได้บอกว่าจะมาซื้อข้าวผมบอกผมจะทำให้ทุกคนสุขภาพดีไม่ป่วย.....” นอกจากนี้กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของนพ.ก้องเกียรติ ยังนำไปปรับใช้ในการบริหารกลุ่มนักเรียนในโรงเรียนเพื่อให้เด็กเกิด empathy โดยชวนนักเรียนคิดว่าจะทำอย่างไรให้ข้าวมีผลผลิตที่มากขึ้น ผ่านการลงมือทดลองปลูกข้าวโดยการเพิ่มช่องว่างของกอข้าวมากขึ้น ไม่ใช่มูลสัตว์เพราะมูลสัตว์ปนเปื้อนสารเคมี

“..... เพราะฉะนั้นเราก็เริ่มทำวิจัย (research) โดยผมให้โจทย์ให้กับที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โดยชวนครูและนักเรียน เราอยากให้เด็กกลับมาเป็นชาวนามที่มีคุณภาพ มีความคิด มีพื้นฐานที่จะพัฒนาตนเอง ชวนนักเรียนคิดว่า ทำอย่างไรข้าวนี้ถึงจะได้ผลผลิต จากข้าว 1 เมล็ดกลายเป็น 200 เมล็ด เราไม่ใช่นักวิชาการเพราะมูลสัตว์จะปนเปื้อนยาปฏิชีวนะ จากอุตสาหกรรมเกษตร มันทำให้ยาปฏิชีวนะลงไปในสิ่งแวดล้อมได้” ดังนั้น การเลือกใช้กระบวนการแบบนี้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมในการอยากทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน และเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้วยปณิธานของนพ.ก้องเกียรติที่ตั้งใจทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้าง empathy ผ่านทั้งความคิด คำพูด และการกระทำนั้น ก็ถือว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ดีในการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกัน

4. อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร และ องค์กร ในข้อ 2. อุปสรรคหนึ่งที่ไม่เอื้อให้เกิดการเป็นนักจัดการความคิดภายในองค์กร คือ

บุคลากรบางส่วนไม่เรียนรู้การเป็นนักจัดการความคิด (critical thinking)

แต่มีคำถามตอบจากการฟังความเห็นของคนอื่นหรือจดจำผ่านบุคคลอื่นมากกว่าการเรียนรู้จากการตั้งคำถาม และพยายามหาคำตอบด้วยตนเอง

เหล่านี้อาจเกิดจากปัจจัยเรื่องทักษะหรือความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ เป็นต้น “ผมคุ้นเคยกับ KM มาตั้งนานและ ผมรู้จักทีมที่ทำ Go to Know สนทนากับสงฆานครินทร์ ผมคิดว่ามันอาจจะไม่ใช่คำตอบ ประเด็นที่ผมมองว่าไม่ใช่ก็คือว่า สิ่งที่เราทำเราทำแค่ Storytelling เราไม่ได้ทำไปถึง critical thinking ว่าคนคนนั้นคิดอย่างไร นึกออกไหม.....” “..... ผมก็พยายามตั้งวิธีคิดของเขามาให้มันทำงานกันให้ได้สิ่งที่มันจะเกิดขึ้นในอนาคตก็คือว่า เราจะมี data มหาศาล เราจะมี Information มหาศาล เราจะมีความรู้มหาศาล แต่เราไม่มีความคิด ทักษะในการสำเร็จคือ critical thinking นั่นคือสิ่งที่เราต้องการมาก เราไม่มีเครื่องมือทำงานในเรื่อง critical thinking “.....มันไม่สร้างการเปลี่ยนแปลงครับ ผมบอกเลย ผมอยู่กับ KM มา ผมตามมาตลอด ผมบอกว่า KM ไม่สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพราะ KM ไปไม่ถึง critical thinking การเปลี่ยนแปลงเกิดได้ต้องมี critical thinking.....” จากอุปสรรคข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ขาดการเป็นนักจัดการความคิด (critical thinking) ที่ดีนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการการเรียนรู้ภายในองค์กร และมีผลต่อการบริหารจัดการไม่ว่าจะทั้ง การจัดการในรูปแบบข้อมูลทั่วไป หรือ การบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแนวทางที่เหมาะสมคือ ฝ่ายบริหารร่วมกับฝ่ายพัฒนาบุคคลควรเป็นคุณอำนวย (facilitator) กล่าวคือ

พยายามสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรผ่านการจัดระบบความคิดที่ถูกต้อง

5. ในอนาคต อยากจะทำอะไรเพิ่ม/มีเครื่องมืออะไรเพิ่ม เพื่อให้คนในองค์กรเรียนรู้และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้มากขึ้น (หากเป็นงานภาคสังคม

รวมถึงคนทำงานร่วม/เครือข่ายด้วย) นพ.ก้องเกียรติบอกเล่าสิ่งที่คิดและวางแผนไว้ในอนาคต ซึ่งจะเป็นในภาพของการทำงานเพื่อสังคม

เพื่อสร้างเสริมทักษะให้กับผู้สูงอายุ ที่จะเพิ่มสูงขึ้นในภายภาคหน้า

“....คำถามคือถ้าผมจะนำพาเขาไปสู่ศตวรรษหน้าผมจะสอนทักษะอะไรให้กับเขาเพราะผมไม่เคยเป็น อย่างเขามาก่อนสิ่งที่อยากมากสำหรับเราคือว่า 1. เราอายุยืนขึ้น คนที่เคยต้องตายตอน 55 จะเป็น 80 คำถามคือ อีก 30-40 ปีข้างหน้าเขาอยู่ด้วยทักษะอะไร เขาควรต้องเข้าโรงเรียนไหม.....” แต่ถ้าหากเป็นเรื่องของ KM ยังไม่มีคำตอบในส่วนนี้เนื่องจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไม่ค่อยแน่ชัด ว่าในอนาคตจะทำอะไรเพิ่มเติม

6. นิยามของ “การเรียนรู้” “การจัดการความรู้” และ “สุขภาพะ” นิยามของคำว่า การเรียนรู้ผ่านแนวคิดของนพ.ก้องเกียรติ สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้คือการ

“เข้าใจความคิด” มากกว่าความเข้าใจเนื้อหา “.....เพราะฉะนั้นทำอย่างไรเราถึงจะสร้างกลไกใหม่ ในการทำงานที่ทำให้มีความรู้ความเข้าใจความคิด

มากกว่าความรู้ความเข้าใจเนื้อหา” นอกจากนิยามของการเรียนรู้แล้ว สิ่งที่นพ.ก้องเกียรติบอกเล่าผ่านการสัมภาษณ์ก็คือ นิยามของการจัดการความรู้

ที่สุดท้ายแล้วไม่สามารถตอบให้ท่วงศ์ได้ เพราะสิ่งสำคัญคือ “การจัดการความคิด” “.....ถามผมว่า ในมุมมองเรื่องการจัดการความรู้คืออะไรเราควรจะเลิก

เราควรจัดการความคิดเรา “..... ผมค้นหาข้อมูล บนวิถีคิดของคำว่าทำไมเขาถึงคิดอย่างนี้ทำไมเขาถึงทำ ทำไมมันถึงเกิดปรากฏการณ์เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผมคิดว่าท้าทายพวกเรามากในการจัดการความรู้หรือการจัดการความคิดต่างหาก”

7. มีการใช้ “การจัดการความรู้” อย่างไร มีความสำเร็จ (มี success story อะไรบ้าง) หรือไม่สำเร็จมีอะไรเกิดขึ้น เป็นเพราะอะไรจึงเกิดผลเช่นนั้น
เรื่องราวความสำเร็จในการจัดการความรู้ของนพ.ก้องเกียรติถูกถ่ายทอดผ่านบทสัมภาษณ์ด้วยกันอยู่ 3 เรื่องหลัก ได้แก่

7.1) ความสำเร็จในการใช้ระบบซอฟต์แวร์ชื่อ Hospital OS ซึ่งเป็นเทคโนโลยีเปิด (open source) ที่เสริมศักยภาพให้โรงพยาบาลใช้ทรัพยากรอันจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ “..... ได้เงินมา 1,400,000 บาท มีเวลา 17 เดือน เขียนซอฟต์แวร์ให้โรงพยาบาล 10 แห่งได้ใช้ในประเทศไทย ที่ใดก็ได้ในประเทศไทย เรามีโรงพยาบาลชุมชนในเป้าหมายของเรา 700 แห่ง เพราะฉะนั้นเราก็มาร่วมกระบวนการในการทำงาน เพื่อให้เราสามารถที่จะพัฒนาซอฟต์แวร์ให้ได้และไปถึงตั้งให้เขายอมใช้และทำให้เขาเกิดประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นใน 17 เดือนที่เราได้เงินมา เราทำไปทั้งหมด 14 แห่งทั่วประเทศและเรายังขยายงานต่อ จนสุดท้าย ณ ตอนนี้อยู่ประมาณ 90-100 แห่งทั่วประเทศ”

“..... เราทำให้เขาเห็นประโยชน์ครับ สิ่งที่เราพบก็คือว่า ถ้าเราไม่มีข้อมูลพวกนี้ เขาจะไม่สามารถบริหารจัดการอะไรได้เลย ข้อมูลมีความสำคัญ เราสามารถติดตามว่าคนไข้เข้ามาขึ้นน้อยลงเท่าไร.....” “..... เราสร้างระบบให้กับเครือข่ายโรงพยาบาลภูมิพลเชื่อมต่อไปยัง 27 คลินิกที่เป็นเครือข่ายใช้ซอฟต์แวร์ตัวเดียวกัน หมอที่โรงพยาบาลเห็นข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้นที่คลินิก ให้คำแนะนำหมดทั่วไปที่อยู่ปลายทางนี้ได้ หมอที่นี่รักษาอย่างไร ปรับยาอย่างไรได้ผล ไม่ได้ผล หมอเห็น คนไข้ไปเจาะเลือดที่โรงพยาบาลมาแสดงผลที่คลินิกได้ เราลด OPD จาก 800 คนต่อวัน เหลืออยู่แค่ 450 - 500 คนต่อวัน คนไข้มีความสุขมาก ไม่ต้องมาแย่งที่จอดรถ ไม่ต้องเดินทางมา ไม่ต้องมาเข้าคิวรอ คนไข้ไปที่คลินิก คุณภาพเหมือนเดิม.....”
เรื่องเล่าเกี่ยวกับการคิดค้นระบบเพื่อใช้ในโรงพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่งผลให้กระบวนการทำงาน (Work Process) ภายในโรงพยาบาลรวดเร็วขึ้นและตอบสนองความต้องการของคนไข้ได้เป็นอย่างดี

7.2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถจัดเก็บข้อมูล personal health record ภายใต้แนวคิดของนพ.ก้องเกียรติที่ว่า “เราจะต้องสร้างเทคโนโลยีเอง” “..... เพราะฉะนั้นบริษัทสุดท้ายที่ทำการก็คือ personal health record คืออย่างที่ผมทำมา 10 ปี ผมเอาข้อมูลที่ผมเก็บมาทั้งหมด 10 ปี ทำ data mining และก็ทำ Predictive ให้เขาเห็นว่าสิ่งที่เกิดขึ้นวันนี้คือ โรคเรื้อรัง และมันก็จะเกิดโรคแทรกซ้อนในอนาคต เราควรจะใช้ข้อมูลนี้ในการวางแผนทรัพยากร เช่นผมมีเบาหวาน 6 ล้านคน ตอนนั้นผมพอรู้ได้ว่า 10 ปีข้างหน้า จะมีคนไข้เบาหวานกี่คนที่เป้นไตวาย ก็ต้องการการล้างไต ก็รอบต่อสัปดาห์ เราควรจะต้องเริ่มวางแผนว่าอีก 10 ปีข้างหน้า เราจะมีหมอ โรคไตที่จะให้บริการล้างไตกี่คน พยาบาลล้างไตกี่คน เครื่องล้างไตกี่เครื่อง เราจะต้องสร้างเทคโนโลยีเอง เราจะต้องซื้อเทคโนโลยีคนอื่น พยายามอธิบายอย่างนี้ไม่รู้กี่ครั้ง ไม่มีใครสนใจ ไม่มีใครสนใจเลยว่ามันสำคัญกับการเอาข้อมูลในอดีตมาเพื่อทำนาย health resource ในอนาคต “..... ทำ application ทำซอฟต์แวร์ขึ้นมา เพื่อให้ไปอยู่ในโทรศัพท์มือถือให้ได้ไปตรวจเลือด ไปเช็ค กินอาหารถ่ายรูปวิเคราะห์ ทั้งหมดจะถูกเก็บไว้และก็จะ analyze และมี guideline ให้คุณควรจะดูแลสุขภาพได้ด้วยตัวคุณเอง” Personal Health record เป็นวิธีที่จะทำให้คนรักษาสุขภาพ ผ่านการทำ application และ Software ขึ้นมาเพื่อให้ข้อมูลทั้งหมดเข้าไปอยู่ในโทรศัพท์มือถือ เช่น เวลาไปตรวจเลือด หรือกินอาหาร ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บไปวิเคราะห์และมีคำแนะนำว่าคุณควรจะดูแลสุขภาพอย่างไรโดย app มีชื่อว่า “IPensook” ผู้ใช้ต้องบันทึกข้อมูลลงไปว่าแต่ละวันกินอะไร ทำกิจกรรมอะไรบ้าง และระยะเวลาเท่าไร จากนั้นโปรแกรมก็จะประมวลผลออกมาให้ว่าคนที่อายุและสัดส่วนร่างกายใกล้เคียงกับคุณ ตอนนี้เขาอยู่กับแบบไหนบ้าง ซึ่งข้อมูลก็นำมาวิเคราะห์อาหารนั้นมาจากสถาบันวิจัยอาหาร ซึ่งคนที่เห็นข้อมูลดังกล่าวนี้จะเกิดความเข้าใจ และเกิด awareness ที่ต้องระวังเรื่องสุขภาพมากขึ้นและเพื่อเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้นและเร่งหาวิธีป้องกันปัญหาได้อย่างถูกต้อง

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

ทำงานกับขานาให้ขานาผลิตข้าวที่มีผลดีกับสุขภาพ “..... ปีแรกที่ผมทำได้ข้าวมา เราลงไปทำงานกับขานาที่เป็นแม่ของเด็กๆที่รร. ลำลายมาศพัฒนา ขวนให้เขาเห็นประโยชน์ของข้าว ต่อสุขภาพของเขา เพราะข้าวสีนึ่งที่เลือกไป มีประโยชน์ทั้งสองด้าน คือ มีธาตุเหล็กในรูปที่ดูดซึมได้ง่าย และมีแป้งที่ไม่กลายเป็นน้ำตาล พอถึงช่วงเก็บเกี่ยวก็ลงพื้นที่อีก เพราะสัญญาแล้วว่ารับซื้อ แต่ไม่มีใครขาย ผมถามทำไมไม่ขายละตกลงเอาไว้เรียบร้อยแล้ว ไม่ขาย ข้าวหอมอร่อย อันที่สอง อยากให้ลูกกิน อยากให้คนแก่กิน เด็กๆและคนแก่จะได้สุขภาพดีเท่านี้ผมก็มั่นใจว่า งานที่ทำจะยั่งยืน เพราะเขาทำเพราะเห็นประโยชน์ ไม่ใช่เห็นแค่รายได้ พอปีต่อมาเลยตกลงว่ากันใหม่ นั่นคือสิ่งที่เราเข้าไป จาก 3-4 ครอบครัวที่อยากจะลอง ตอนนี้อย่างที่กาฬสินธุ์ 40-50 ครอบครัว เราไปที่กาฬสินธุ์สุรินทร์บุรีรัมย์เชียงใหม่ พะเยา เชียงราย ลำปาง” โดยเรื่องเล่าเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ขานาปลูกข้าวแบบปลอดสารเคมีและเป็นข้าวเพื่อสุขภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจจริงของนพ.ก้องเกียรติที่ตั้งใจทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมานอกจากจะสำเร็จตามความต้องการแล้วยังช่วยสร้างทั้งรายได้ช่วยเหลือขานาที่ยากจนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

8. สรุปยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/การเรียนรู้ในองค์กรคือ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การจัดการความคิด (critical thinking) จำเป็นกว่า การจัดการความรู้ เพราะถ้าเราจัดการความคิดได้อย่างเป็นระบบและถูกต้อง ก็จะทำให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดในการเรียนรู้อย่างแท้จริง “.....การเปลี่ยนแปลงเกิดได้ต้องมีcritical thinking เพราะ critical thinking มันเกิด Innovation ได้ แยกแยะ เห็นปัญหา เห็นเส้นทาง หาทางเลือก และมาเริ่ม ความรู้ไม่ได้ทำให้เกิดสิ่งนั้นนะครับ รู้ แต่คิดไม่เป็นก็จบ แต่พอมันตั้งคำถามได้มันจะเริ่มค้นหาความรู้.....” เมื่อองค์กรจำเป็นต้องก้าวให้ทันคู่แข่งในอนาคต พันเพื่องที่สำคัญคือ “บุคลากรในองค์กร” ดังนั้นหากองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการคิดที่ดี ก็จะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน เกิด Learning Organization ภายในองค์กรได้

เอกสารนี้คัดลอกจากการเผยแพร่ โดย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช