

เหลียวหลัง แลหน้า 5 ปี สคส.

ดร.ประพนธ์ ภาสขยัต

สคส. ถือกำเนิดมาในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ในลักษณะโครงการหนึ่งของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ภายใต้การสนับสนุนทุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ด้วยเจตนารมณ์ที่มุ่งส่งเสริมให้คนไทยเกิดความตระหนัก รู้จัก เข้าใจ และสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต แม้ว่าเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สคส. จะมีการปรับเปลี่ยนทุกปี แต่สิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์หลักของโครงการยังคงยึดมั่นอยู่ในพันธกิจหลักๆ สามเรื่องดังต่อไปนี้:

1. เพื่อสร้าง "ศาสตร์" ด้านการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย
2. เพื่อพัฒนา "ขีดความสามารถ" ของผู้ที่มีบทบาทในการจัดการความรู้ที่กระจายตัวอยู่ตามภาคส่วนต่างๆ ในสังคมไทย
3. เพื่อเชื่อมร้อย "เครือข่าย" การจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิม และที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยได้ใช้เป็นช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และนำเสนอสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

สิ่งที่ สคส. ได้สั่งสมมาตลอดระยะเวลาห้าปี เป็นสิ่งที่ไม่อาจหาอ่านได้ในตำราเรื่องการจัดการความรู้แต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรง

โดยในช่วงแรกของการดำเนินงาน สคส. ได้เรียนรู้ผ่านการสนับสนุนโครงการนำร่องหลายโครงการ อาทิเช่น โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้เรื่องการทำนาข้าวในระบบเกษตรกรรมยั่งยืน (โดยมูลนิธิข้าวขวัญ) โครงการทดลองจัดการความรู้เรื่องดินที่บุรีรัมย์ (โครงการฟาสูดินโดยครูบาสุทธินันท์) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงพยาบาล (โดยเครือข่ายโรงพยาบาลภาคเหนือตอนล่าง) เป็นต้น

ประสบการณ์ตรงที่ได้จากการส่งเสริมโครงการเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความค้ำยง เป็นสิ่งที่ สคส. ได้นำมาวิเคราะห์และได้สังเคราะห์จนเกิดเครื่องมือ และแบบจำลอง (โมเดล) การจัดการความรู้แบบต่างๆ มากมาย อาทิเช่น โมเดลปลาทุ โมเดลปลาตะเพียน เครื่องมือชุดธารปัญญา เครื่องมือชุดสุนทรียสนทนา เทคนิคการจัดตลาดนัดความรู้ และเทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน หรือ AAR เป็นต้น โมเดลและเครื่องมือเหล่านี้ได้มีการทดสอบผ่านการใช้อย่างจริงจัง อีกทั้งยังมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาห้าปีที่ผ่านมา จนเรียกได้ว่าเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายและสามารถนำมาปรับใช้ได้หลายบริบท

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าสิ่งที่เป็น "หัวใจ" ในเรื่องการจัดการความรู้คือเรื่อง "คน" และด้วยเหตุผลดังกล่าว สคส. จึงได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานไปที่เรื่องการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้เป็นสำคัญ ดังจะเห็นได้ว่าห้าปีที่ผ่านมานี้ สคส. ได้จัดกิจกรรมด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับผู้ที่มีบทบาทในการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน บางท่านทำหน้าที่ในฐานะ "คุณกิจ" บางท่านต้องรับผิดชอบในฐานะ "คุณอำนวย" หรือ "

คุณเอื้อ” สคส. ได้เข้าไปช่วยเหลือในทุกภาคส่วน ในภาคราชการ สคส. ได้ร่วมงานกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จัดการสัมมนาให้กับผู้บริหารของส่วนราชการหลายครั้งด้วยกัน ในภาคการศึกษา สคส. ได้ร่วมกับกับองค์กรด้านศึกษามากมาย ทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัย โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ในภาคประชาสังคม สคส. ได้ร่วมกับสถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) เพื่อนำการจัดการความรู้เข้าสู่การบริหารงานระดับท้องถิ่น เช่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น

ในส่วนการเชื่อมร้อยเครือข่าย สคส. ได้ส่งเสริมให้เกิดเวทีเพื่อเปิดพื้นที่ให้กับภาคีที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในรูปแบบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของการจัดประชุมขนาดเล็ก เช่น การประชุมภาคีการจัดการความรู้ท้องถิ่น หรือการจัดการประชุมขนาดกลาง เช่น เวทีภาคีภาคราชการ หรือการจัดการประชุมขนาดใหญ่ที่มีผู้ร่วมงานหลายพันคน เช่น งานมหกรรมการจัดการความรู้แห่งชาติที่จัดเป็นประจำทุกปี เวทีเหล่านี้เป็นการเปิดพื้นที่ที่ให้ผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันได้มีโอกาสรู้จักพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จนเกิดการรวมกลุ่มเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practices) หรือ CoP ได้ในที่สุดโดยที่แต่ละ CoP จะมีความสนใจที่แตกต่างและหลากหลาย อาทิเช่น CoP ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยที่เรียกว่า “UKM” CoP การดูแลผู้ป่วยเบาหวาน CoP ภาคีราชการ CoP ด้านการศึกษา และ CoP อีกมากมายบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผ่าน Weblog ที่ชื่อว่า “GotoKnow.org” เป็นต้น

การส่งเสริมให้สังคมไทยพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นั้น ถือเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย สคส. เป็นอย่างยิ่ง สิ่งที่ สคส. ได้เรียนรู้และถือว่าเป็นความเชื่อขั้นพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการในการทำงานด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ คือ:

1. สคส. เชื่อว่าความรู้นั้นเป็นสิ่งมีอยู่ทั่วไป มีทั้งที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และอยู่นอกตัวคน (Explicit Knowledge) เช่น ในเอกสาร หรือในอินเทอร์เน็ต ความรู้เหล่านี้ในหลายๆ ที่มีการจัดการกันอยู่แล้ว เพียงแต่อาจยัง “ทำได้ไม่เป็นระบบ หรือทำได้ไม่ครบวงจร” เช่น บางแห่งเน้นไปที่การรวบรวม จัดเก็บความรู้ไว้ให้เป็นหมวดหมู่ แต่ยังไม่ได้นำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ หรือบางแห่งก็ถนัดแต่ใช้ความรู้ที่หยิบมาจากนอกรองค์กร แต่ยังไม่สามารถ “สร้างความรู้ใหม่” ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ เป็นต้น
2. สคส. เชื่อว่าการจัดการความรู้ “ที่อยู่ในคน” นั้น ถ้าจะให้ได้ดีผลดี จะต้องไม่หยุดอยู่ที่ระดับของ “ความรู้” เท่านั้น หากแต่ต้องพัฒนาไปให้ถึงระดับของ “จิตใจ” ไปให้ถึงระดับของ “คุณค่าและความหมาย” ด้วย จึงจะทำให้การจัดการความรู้นี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง
3. สคส. เชื่อว่าการ “เปิดพื้นที่” หรือเวทีเพื่อให้ผู้ที่มีสนใจเรื่องเดียวกัน แต่มีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะแตกต่างกัน ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันนั้น นอกจากจะเป็นการ “ต่อยอด” ความรู้แล้ว กระบวนการนี้ยังสามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจ และช่วยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นอีกด้วย
4. สคส. เชื่อว่าการพัฒนาศาสตร์และขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้นั้น เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการ “ทำจริง” เท่านั้น หลักการหรือทฤษฎีทั้งที่มีอยู่ก่อนหน้า นี้และที่ สคส. นำเสนอขึ้นมาใหม่นั้นใช้ได้เพียงแค่ว่า “ออกเดิน” ได้

เท่านั้น เพราะในแต่ละที่ต่างก็มีบริบทที่แตกต่างกัน หลักการหรือโมเดลที่เขียนไว้อย่างกว้างๆ เป็นได้เพียงแค่ “แนวทาง” เท่านั้น ไม่สามารถนำมาเป็น “แบบอย่าง” ให้เดินตามได้ทุกย่างก้าว อีกทั้งเครื่องมือต่างๆ ที่ ศคส. แนะนำไว้ ก็เป็นสิ่งที่ต้องนำมาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับในแต่ละบริบท เพราะไม่มีเครื่องมือใดที่เป็นเครื่องมือ “อเนกประสงค์” ที่ใช้ได้ในทุกสถานการณ์

5. ศคส. เชื่อว่าภาคีเครือข่ายที่กระจายตัวอยู่ทั่วไปในสังคมไทยคือผู้ที่เข้าใจบริบทต่างๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ภาคีเหล่านี้เป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีขีดความสามารถเพียงพอที่จะเผยแพร่ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การใช้การจัดการความรู้นี้ออกสู่สังคมไทยได้อย่างเหมาะสมและกลมกลืน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบว่า ศคส. เน้นไปที่การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานได้มีการสื่อสารพูดคุย ปรึกษาหารือกัน เป็นงานที่มุ่งเน้นเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน ซึ่งงานในลักษณะนี้เป็นเรื่องที่ “ติดตามประเมินผล” ค่อนข้างยาก เพราะหากพิจารณาธรรมชาติของงานแล้วจะพบว่าไม่อาจเห็นผลที่เป็นรูปธรรมได้ภายในระยะเวลาอันจำกัด งานพัฒนาสังคมและการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลา อีกทั้งยังเป็นงานที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกี่ยวพันกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มากมายซึ่งล้วนแต่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันทำให้ไม่สามารถวัดประเมินผลได้ง่าย ไม่สามารถตอบได้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนี้ เป็นสิ่งที่ได้มาจากการดำเนินงานของ ศคส. หรือว่ามาจากการกระทำของส่วนอื่น

แต่จุดยืนที่ ศคส. มีมาตลอดเวลาห้าปีนี้ก็คือไม่พยายามที่จะแอบอ้าง สร้างภาพในเรื่องผลงานเพียงเพื่อต้องการให้ผ่านการประเมิน ดังจะเห็นได้จากการทำกิจกรรมหลายครั้งที่ ศคส. พยายามที่จะเปิดกว้างให้กับผู้ที่รับผิดชอบที่อยู่ในพื้นที่ได้มีโอกาสแสดงตัว ได้มีโอกาสได้รับการชื่นชมยินดีกับความสำเร็จที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมกันสร้าง ศคส. ต้องการเป็นแบบอย่างหน่วยงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพโดยไม่สนใจเรื่องการสร้างภาพ และไม่ยึดติดกับความเป็นเจ้าเข้าเจ้าของในผลงานแต่ประการใด

ถึงแม้ว่าในอีกไม่กี่เดือนหน้านี้ ศคส. ในฐานะที่เป็นโครงการภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) จะต้องจบโครงการไป แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าภารกิจอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้นี้จะสิ้นสุดลง หากแต่คงจะเป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่าน จากงานในลักษณะที่เป็นโครงการห้าปีไปสู่งานที่ต่อเนื่องภายใต้ “มูลนิธิ ศคส.” ห้าปีที่ผ่านมามีถือว่าเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุด ที่เปิดโอกาสให้ทีมงานของ ศคส. ได้เรียนรู้ ได้ทดลองใช้ ได้มีการเตรียมความพร้อมที่จะร่วมกันถักทอภาพแห่งอนาคตอันสดใสที่เปี่ยมไปด้วยพลัง เป็นพลังที่มาจากความตั้งใจดีของผู้ที่อยากเห็นสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทย ดังที่เขียนไว้ในข้อความวิสัยทัศน์ของมูลนิธิ ศคส. ว่า . . .

“มูลนิธิ ศคส. เป็นองค์กรที่กระตุ้น (Change Agent) ให้ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ศักยภาพ ภูมิปัญญา และความรู้อย่างเต็มที่ เกิดการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย มีการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข”