



เชื่อมพลังเครือข่าย ขยายคุณค่างานประจำ

วิจารณ์ พานิช

บรรยายในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “จากงานประจำสู่การวิจัย” ครั้งที่ ๔ “สร้างพลังเครือข่าย ขยายคุณค่างานประจำ” วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ณ เมืองทองธานี

เปลี่ยนมุมมองต่องานประจำ

- จากภาวะ **สูญ**โอกาส
- จากความจำเจ **สูญ**การสร้างสรรค์
- จากการทำซ้ำๆ เหมือนเดิม **สูญ**การพัฒนา
- จากรู้สึกบีบคั้น ติดขัด **สูญ**อิสระที่จะสร้างสรรค์
- จาก nobody **สูญ** somebody

มุมมองต่องานประจำ

- จากภาวะ สู้อากาศ
- จากความจำเจ สู่อารสร้างสรรค์
- จากการทำซ้ำๆ เหมือนเดิม สู่อารพัฒนา
- จากความรู้สึกบีบคั้น ติดขัด สู่อิสระที่จะสร้างสรรค์
- จาก nobody สู่อาร somebody

คุณค่าต่อชีวิต

จากงานประจำ สู่การเรียนรู้

- เรียนรู้การตั้งคำถาม
- เรียนรู้ที่จะกล้าคิด กล้าปรึกษา กล้าลอง
- เรียนรู้ CQI, LEAN, etc
- เรียนรู้วิธีตั้งโจทย์ ค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน
ออกแบบวิจัย เก็บข้อมูล วิเคราะห์ ตีความ ฯลฯ
- เรียนรู้ว่า คุณค่าของการทำงานคือการเรียนรู้
ต่อเนื่อง ไม่รู้จบ
- เรียนรู้คุณค่าของการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน

ข้อพิเศษของ R2R

- มีการหนุน (empowerment) ไม่ใช่กำหนดหรือสั่งการ
- อิสระ ไม่ใช่ทำตามสั่ง
- เริ่มจากจิตสำนึกบริการ คุณค่า
- การวิจัยเป็น **means** มากกว่า **end**
- End คือพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร
พัฒนาความสัมพันธ์

ข้อพิเศษของ R2R

- มีการหนุน (empowerment) ไม่ใช่กำหนดหรือสั่งการ
- อิสระ ไม่ใช่ทำตามสั่ง
- เริ่มจากจิตสำนึกบริการ คุณค่า
- การวิจัยเป็น means มากกว่า end
- End คือพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร

Routine is Valuable, Not Miserable

หลัก PLC

- PLC = Professional Learning Community
- COP = Community of Practice
- โลกเปลี่ยนเร็ว และเร็วขึ้นๆ ทุกสิ่งเปลี่ยน
- วิธีทำงานต้องเปลี่ยนตาม หรือเปลี่ยนเพื่อสร้างสรรค์
ล่วงหน้า
- ต้องรวมตัวกันเป็น Learning Community ลปรร. กัน
- ทำเป็นระบบ = งานวิจัย
- เป้าหมายแท้จริงคือเปลี่ยนคน – HRD พัฒนาคคนจาก
การทำงานประจำ

หลัก PLC

- PLC = Professional Learning Community
- COP = Community of Practice
- โลกเปลี่ยนเร็ว และเร็วขึ้น ๆ ทุกสิ่งเปลี่ยน
- วิธีทำงานต้องเปลี่ยนตาม หรือเปลี่ยนเพื่อสร้างสรรค์
ล่วงหน้า
- ต้องรวมตัวกันเป็น Learning Community ลปรร. กัน
- ทำเป็นระบบ = งานวิจัย
- เป้าหมายแท้จริงคือเปลี่ยนคน – HRD พัฒนาคนจาก
การทำงานประจำ

Survival tool for professionals

R2R เริ่มที่ศิริราช

- ปี ๒๕๔๗
- สำเร็จและขยายตัวด้วยการ ลปรร. – KM
- เพราะ R2R มีอยู่แล้ว
- เกิดจากวิสัยทัศน์สร้างสรรค์ของมนุษย์
- ที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน
- การ ลปรร. ช่วยสร้างความมั่นใจ สื่อว่า “ทุกคนทำได้”

ขยายสู่ “ประเทศไทย”

- โดยใช้การ ลปรร. – KM
- ไม่ใช่แนวทางรวมศูนย์
- ใช้ยุทธศาสตร์เครือข่าย ร่วมมือกัน ลปรร. กัน เป็นเครือข่าย และเชื่อมโยงเครือข่าย
- ด้วยความสัมพันธ์แนวราบ
- ผ่าน “คุณกิจ” และ “คุณอำนวย”
- หนุนด้วย “คุณเอื้อ”

ขยายสู่ “ประเทศไทย”

- โดยใช้การ ลปรร. – KM
- ไม่ใช่แนวทางรวมศูนย์
- ใช้ยุทธศาสตร์เครือข่าย ร่วมมือกัน ลปรร. กัน เป็นเครือข่าย และเชื่อมโยงเครือข่าย
- ด้วยความสัมพันธ์แนวระนาบ
- ผ่าน “คุณกิจ” และ “คุณอำนวย”
- หนุนด้วย “คุณเอื้อ”

ลปรร. ปฏิบัติ ปฏิเวธ ปริยัติ

เครือข่าย R2R เผยคุณค่าของความเป็นมนุษย์

- พลังความริเริ่มสร้างสรรค์ อย่างไม่มีขีดจำกัด
- พลังการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผลของการปฏิบัติ เสริมด้วยทฤษฎี – action learning / learning by doing
- พลังของ interactive learning through action – learning by sharing
- พลังของ storytelling
- พลังของ tacit knowledge
- พลังของ “มนุษย์สัมผัสมนุษย์” ผ่านการลงมือทำ

R2R : 21st Century Learning

- เรียนรู้ 21st Century Skills
- เน้น Learning Skills
- เพื่อการดำรงชีวิตในโลกยุค 21st Century

3Rs + 7Cs

+ 2L

- **R**eading, **R**iting, **R**ithmetics
- **C**ritical thinking & problem solving
- **C**reativity & innovation
- **C**ollaboration, teamwork & leadership
- **C**ross-cultural understanding
- **C**ommunication, information & media literacy (2 – 3 ภาษา)
- **C**omputing & media literacy
- **C**areer & learning self-reliance
- **C**hange

**Learning
Leadership**

เวที ลปรร. R2R 4

- เพื่อเชื่อมพลังเครือข่าย ขยายคุณค่างานประจำ
- สร้างความคึกคัก ยกย่องคุณค่า
- ลปรร. 3 -> 365 ทั้ง “คุณกิจ” “คุณอำนวย”
“คุณเอื้อ”
- หนุนการจัดการแบบ distributive
- หนุนการปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ ของคน
หน้างาน