

คู่มือระบบการจัดการความรู้เทคโนโลยี

การรวบรวมบทวิจัย

การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนประสบการณ์

ประจำปีงบประมาณ 2553



โดย.....งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

สารจากผู้บริหารเทคโนโลยี

ขอแสดงความชื่นชมต่อทีมงานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล คณะทำงานการจัดการความรู้ และบุคลากรเทคโนโลยีทุกคนที่ได้มีส่วนร่วมในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น ทั้งในฐานะผู้รู้ มีประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้และในฐานะผู้รับการถ่ายทอดที่ได้เรียนรู้ นำองค์ความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน

การจัดการความรู้ที่ดีต้องมีระบบ กระบวนการที่ดี ได้รับการปรับปรุง พัฒนา ตามมาตรฐานของระบบบริหารจัดการคุณภาพ การรักษาคุณภาพการให้บริการ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากที่มีการสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารเข้าถึงบุคลากรทุกคนแล้วยังคงต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกให้เป็นเวทีสื่อกลาง ที่สามารถให้ทุกคนเข้าถึงและมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นได้ ตลอดจนการรวบรวมองค์ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้เป็นบทเรียนหรือคู่มือการทำงานให้กับบุคลากรทุกคน เหล่านี้จึงจะถือได้ว่าเป็นการพัฒนาหน่วยงาน

ท้ายที่สุดขอเป็นกำลังใจสนับสนุนการทำงานระบบการจัดการความรู้ภายในเทคโนโลยีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศ โดยรวมต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย โชติษฐียงกูร)

ผู้อำนวยการเทคโนโลยี

สารจากผู้บริหารเทคโนโลยี

ขอแสดงความชื่นชมต่อทีมงานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล คณะทำงานการจัดการความรู้ และบุคลากรเทคโนโลยีทุกคนที่ได้มีส่วนร่วมในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น ทั้งในฐานะผู้รู้ มีประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้และในฐานะผู้รับการถ่ายทอดที่ได้เรียนรู้ นำองค์ความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน

การจัดการความรู้ที่ดีต้องมีระบบ กระบวนการที่ดี ได้รับการปรับปรุง พัฒนา ตามมาตรฐานของระบบบริหารจัดการคุณภาพ การรักษาคุณภาพการให้บริการ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากที่มีการสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารเข้าถึงบุคลากรทุกคนแล้วยังคงต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกให้เป็นเวทีสื่อกลาง ที่สามารถให้ทุกคนเข้าถึงและมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นได้ ตลอดจนการรวบรวมองค์ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้เป็นบทเรียนหรือคู่มือการทำงานให้กับบุคลากรทุกคน เหล่านี้จึงจะถือได้ว่าเป็นการพัฒนาหน่วยงาน

ท้ายที่สุดขอเป็นกำลังใจสนับสนุนการทำงานระบบการจัดการความรู้ภายในเทคโนโลยีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศ โดยรวมต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย โชติษฐยางกูร)

ผู้อำนวยการเทคโนโลยี

มีกรมโยธาธิการและผังเมือง
คำนำ

การถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในเทคโนโลยี
มาจากความตั้งใจของผู้บริหารเทคโนโลยีที่ต้องการเปิดพื้นที่ การรวบรวมองค์
ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมากมายได้ถูกนำไปใช้ ได้รับการ
เผยแพร่ สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและอย่างกว้างขวาง จึงเป็น
แรงบันดาลใจซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้มีระบบการบริหาร
จัดการความรู้เทคโนโลยีเกิดขึ้นนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 เป็นต้นมา

ความเปลี่ยนแปลงเป็นความจริงที่อยู่คู่กับโลก การแสวงหาวิชา
ความรู้และพื้นฐานการใช้ชีวิตที่พวกเราต้องสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่าง
รื่นรมย์ มีความสุขที่ยั่งยืน ทั้งสภาพทางร่างกายและจิตใจ จึงเป็นสิ่งที่
ต้องแสวงหาและปฏิบัติทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม กอปรกับได้รับฟัง
ความคิดเห็นเชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง คงจะเป็นข้อคิดจากคนรอบข้างแล้ว
ที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้มีการถอดบทเรียนขึ้น โดยใน
ปีงบประมาณ 2553 ได้รวบรวมบทเรียนต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งหมด 4 ครั้ง
จากผู้เล่าเรื่องทั้ง 4 ท่านได้เล่าเรื่องแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ บาง
ถ้อยคำเกิดจากประสบการณ์จริงของแต่ละท่านมีความหลากหลาย
แตกต่างกันไป ถูกนำมาถ่ายทอดเป็นตัวอักษรใช้ภาษาง่าย ๆ ไม่เป็น
ทางการมากนัก เพื่อให้พนักงานคนรุ่นหลังได้ศึกษาเรียนรู้นำไป
ประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้

(รองศาสตราจารย์ อธิชาติ ชลไชยา)

สารบัญ

การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการจัดการ	1
ความรู้ของหน่วยงาน	
สรุปบทเรียน การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนประสบการณ์	3
ปีงบประมาณ 2553	
•ทำงานอย่างไรให้ สุขทั้งกาย สุขทั้งใจ	4
•ทำงานอย่างไรให้ได้ใจ	12
•การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	18
•ข้อคิดนักพัฒนา	24
การถ่ายทอดบทเรียน การสัมมนาเพื่อพัฒนาการสร้าง	33
เครือข่ายองค์กรการเรียนรู้	
ภาคผนวก	
•องค์ความรู้ที่ได้จากการสัมมนาเพื่อพัฒนา	54
การสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้	
1. การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	54
2. การบริการที่ประทับใจในสายสนับสนุน	62
3. การบริหารความเสี่ยง	64
•แผนการดำเนินงาน การจัดการความรู้ เทคโนโลยี	71
ประจำปีงบประมาณ 2553	

การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการจัดการความรู้ ของเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553



จากการพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้หน่วยงานสามารถนำองค์ความรู้ที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นผลสำเร็จ ที่ผ่านมานักเรียน จึงได้กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงานในแต่ละช่วงระยะเวลาไว้ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

- หน่วยงานเริ่มต้นในการเรียนรู้เกี่ยวกับ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
- จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ในเป้าหมายการจัดการความรู้ "พนักงานเทคโนโลยีสามารถให้บริการข้อมูลในเบื้องต้นแก่ลูกค้า"

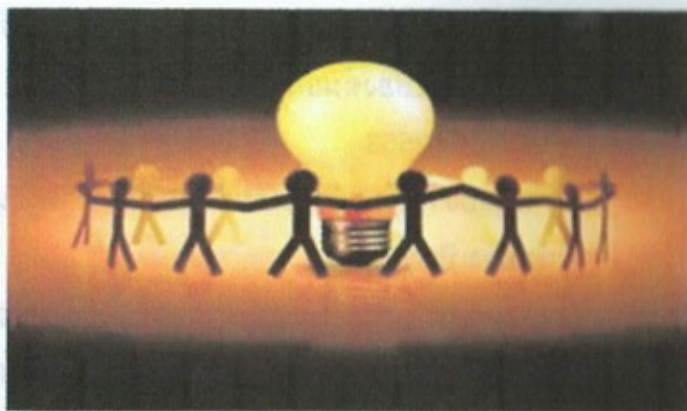
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

- หน่วยงานเรียนรู้และเริ่มต้นจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ
- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการความรู้ในหน่วยงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติ และผลักดันการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในหน่วยงานก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

- จะดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถวัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เทคโนโลยีมุ่งเน้นการเตรียมการเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับก่อนการเข้าสู่เป้าหมายการจัดการความรู้ที่แท้จริง โดยใช้เวทีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนให้บุคลากรภายในหน่วยงานมาถ่ายทอดประสบการณ์แล้วถอดเป็นบทเรียนนำเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ วิดีทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ และในปีที่หน่วยงานดำเนินการตามแผนการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ภายในเทคโนโลยี โดยใช้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หนึ่งในการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานอย่างยาวนานจากผู้มาก่อนสู่ต้นกล้ารุ่นใหม่ในองค์กรเพื่อประยุกต์นำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของคนต่อไป



สรุปบทเรียน การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนประสบการณ์
ปีงบประมาณ 2553



“ทำงานอย่างไรให้ สุขทั้งกาย สุขทั้งใจ”

โดย คุณเจี๊ววรรณ นันท์ธนะวานิช

เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2553 ณ เทคโนโลยีธานี



“ทำงานอย่างไรให้ได้ใจ”

โดย คุณพีรชา นาคห้วน

เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ณ เทคโนโลยีธานี



“การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์”

อาจารย์ ดร. พงษ์ชัย วิฑิตะมัย

เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2553 ณ เทคโนโลยีธานี



“ข้อคิดนักพัฒนา”

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตชัย โชติษฐายากร

เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2553 ณ อุทยานผีเสื้อ

เมื่อวันศุกร์ ที่ 12 มีนาคม 2553 กิจกรรมครั้งปฐมฤกษ์ ได้จัดขึ้นในหัวข้อ "ทำงานอย่างไร สุขทั้งกาย สุขทั้งใจ" โดยได้รับเกียรติจาก คุณฉวีวรรณ นันท์ธนะวานิช หัวหน้าโครงการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน มาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์เป็นปฐมบทในครั้งนี้ ด้วยบรรยากาศพูดคุยกัน กลุ่มย่อยแบบสบายๆ ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานเทคโนโลยีอาคาร สุรพัฒน์ 1

"ทำงานอย่างไร ให้สุขทั้งกาย สุขทั้งใจ"





ทำงานอย่างไร ให้สุขทั้งกาย สุขทั้งใจ

“ไม่ฮิตฮิต ไม่คิดมาก ไม่อหังการ”





ต้องรู้จักตนเองก่อน...จริงมั๊ยคะ



สับสวิทช์ในตู้กด...แล้วกัน

มูลนิธิชุมชนฯ ภูเก็ตภูเก็ตภูเก็ต



เปิดตัว KM...ป้าอ้อเข้าร่วมกล่าว

...ขอบคุณคะ...



เรื่องงานกับชีวิต ให้นึกเหมือนกัน

บรรยากาศ..สบายดีจริง ๆ นะจะบอกให้



บรรยากาศจริง ๆ...คน ชัดดี

โดยมีพี่ OJ และพี่ MT เป็นผู้เก็บเกี่ยวเรื่องราวเรียงเรื่องราวมาฝากทุกๆ ท่านค่ะ

คุณฉวีวรรณ นันทธนะวานิช หัวหน้าโครงการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ได้ให้เกียรติแก่คณะผู้จัดงาน และด้วยบุคลิกเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงานทั้งในฝ่ายและทั้งเทคโนโลยีฯ หลายๆ คน จึงอาจคุ้นกับการเรียกขานในนาม "ป้าอ้อด" วันนี้ป้าอ้อด สบายกว่าทุกๆ วัน (ทั้งๆ ที่ปกติก็จะเห็นท่วงท่าการเดินทางของป้าที่ดูสง่างาม ซึ่งพี่ๆ มั่นใจว่าเป็นผลมาจากการเป็นนักกีฬาตีลาต เป็นเวลานาน ล่าสุดกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย จัดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เมื่อปี พ.ศ. 2552 ป้าอ้อดก็ได้รับตำแหน่งเจ้าเหรียญทองด้วยแล้วถ้ามีโอกาสพี่ๆ จะได้ทำสภุภะเทคนิครักษาสุขภาพมาฝากอีกค่ะ) เมื่อนั่งเข้าที่ จิบน้ำหวานสีแดง ทักทายผู้เข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ป้าอ้อดก็เริ่มกล่าวประโยคหนึ่งว่า "เรื่องงานกับชีวิตให้คิดเหมือนกัน"

หลายๆ คนที่ยังไม่รู้จักเทคโนโลยีฯ อาจารย์ก็แปลกใจว่า อาคารสุรพัฒน์ 1 นี้มีอะไรกัน ผู้คนเดินเข้าออก ขวักไขว่ พี่ OJ กับ พี่ MT ก็จะไม่ค่อยว่าๆ ก่อนนะคะว่า เทคโนโลยีฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งใน มทส ให้บริการงาน

หลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเกษตร เราก็มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีการเกษตรแขนงต่างๆ หรือใครที่มีไอเดียธุรกิจ เราก็มีสถานที่ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาสู่การเป็นเจ้าของธุรกิจของตนเอง หรือผู้ที่อยู่ในแวดวงธุรกิจแล้วต้องการต่อยอด เราก็มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ หรือนักเรียนเยาวชน ที่ต้องการใช้เวลาว่างช่วงปิดเทอม เทคโนโลยี ก็มีค่ายวิชาการให้เข้าร่วมมากมาย และที่อาคารสุรพัฒน์ 1 ที่พี่ OJ กับ พี่ MT อยู่นี้ ก็จัดเป็นศูนย์การอบรม มีห้องอบรมที่ได้มาตรฐาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบครัน (อิมมม แอบโฆษณานิดนึงละ อาคารสุรพัฒน์ 1 นี้ มีศูนย์หนังสือจุฬา - มทส, ไปรษณีย์, ตู้ ATM หลากหลายยี่ห้อ, มีร้านกาแฟสด, โกลด์ 7 -11, อ้อ...แล้วก็มี ไก่ย่าง 5 ดาวด้วยนะคะ) นับถึงตอนนี้ เราก็มีหน่วยงานย่อยในโครงสร้างถึง 9 หน่วยงาน (หน่วยงานของพี่เป็นหน่วยงานที่ 10) จากเดิมตอนก่อตั้งเทคโนโลยี มี 3 ฝ่ายเท่านั้นละ...

ป้าอ้อด ถือได้ว่าเป็นผู้ที่อยู่คู่เทคโนโลยีมานาน ผ่านร้อนผ่านหนาวมาหลายฤดูกาล ในวันที่ป้าอ้อดให้หลักการ**ประกอบใจตน** ง่ายๆ ชวนปฏิบัติตามดังนี้ค่ะ

“ไม่” 3 ข้อ

1. ไม่ยึดติด
2. ไม่คิดมาก
3. ไม่อยากได้



“อย่า” 4 ข้อ

1. อย่าคิดไปก่อน อย่าคิดมาก อย่าคิดว่าใครเป็นอย่างนั้น อย่างนี้
2. อย่าคิดว่าคนอื่นทำไม่ได้
3. อย่าฉวยโอกาสในหน้าที่เอาใส่ตัว
4. อย่าอยากได้สิ่งที่ไม่ใช่ของเรา

เป้า้อัด ให้แง่คิดว่าคนเราจะมีความสุขกาย สุขใจ ขึ้นมาได้ต้อง
รู้จัก.....4 ข้อ คือ

1. ต้องรู้จักตนเอง

- ทำความเข้าใจ เช่น รัก, ไม่ชอบในสิ่งใด
- ต้องยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างนี้

2. ต้องรู้จักคนรอบข้าง

- เรียนรู้อุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน
- หาจุดดี จุดเด่นของคนเหล่านั้นให้เจอ แล้วใช้จุดดีของคนคนนั้นในการอยู่
ร่วมกัน

3. ต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง กล่าวคือ ถ้าเป็น....ที่ดีเป็น อย่างไร เช่น

- "หัวหน้า" คือ เป็นทั้งหัว(คิด) และเป็นทั้งหน้า(ตา)
- "ลูกน้อง" คือ เป็นทั้งลูกและเป็นทั้งน้อง

4. ต้องรู้จักการให้

- รู้จักที่จะให้โอกาสที่เรียนรู้ในการปรับตัว หรือแก้ไขในทางที่ดีขึ้น
- รู้จักการให้ความรัก ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
- รู้จักการให้อภัย (ซึ่งสำคัญมากในสังคมคนหมู่มาก)

หลังจากเป้า้อัด ได้เล่าประสบการณ์แล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็ได้มี
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งผู้อำนวยการเทคโนโลยี ได้ให้เกียรติเข้าร่วม
กิจกรรมครั้งนี้ และได้แลกเปลี่ยนมุมมองการดำเนินชีวิตให้มีสุข สนุกกับงาน
ว่า.....

.....คนเราต้องยอมรับว่าคนในสังคมหมู่มาก ต่างมีความหลากหลาย มีทั้งดีและ
ไม่ดีปะปนกัน อยู่ที่เราจะเลือกที่จะอยู่อย่างไรอย่างมีความสุข ยกตัวอย่าง
จากกลุ่มสี เช่น กลุ่มคนสีขาว หรือกลุ่มคนสีดำ ต้องรู้จักปรับตัวให้เป็นได้
ทั้งกลุ่มคนสีขาวและกลุ่มคนสีดำ ที่เรียกว่า "สีเทา"

.....ต้องรู้จักคำว่า **“พอเพียง”** ไม่สะสม ในบางครั้งความหุรหุราฟุ่มเฟือยก็ไม่ใช่สิ่งจำเป็นในชีวิตก็ได้ หัดที่จะเรียนรู้และใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายเหมือนคนสังคมยุคก่อน เช่น หุงข้าวแบบต้องเช็ดน้ำ หรือการใช้ฟันในการหุงต้มอาหาร สิ่งเหล่านี้ทำให้รู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรแต่ละชิ้นว่าจะหาได้มาเหนื่อยยากเพียงใดแล้วจะนำไปสู่การใช้ชีวิตแบบพอเพียงอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ท่านยังได้ให้แง่คิดว่า ต้องรู้จักวิธีการบริหารจัดการชีวิตการทำงานให้เป็นระบบ การจัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละเรื่อง มีวิธีการเปิดรับความคิดและปิดความคิดอย่างเป็นระบบไม่นำมาผสมปนเปกัน คิดและจัดการเป็นเรื่อง ๆ และที่สำคัญต้องคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาด้วยว่าเสียหายมากน้อยเพียงใด.....”

..... กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ลักษณะนี้ เปรียบไปก็เหมือนเรานั่งดูหนังนะคะ คนเล่าประสบการณ์เล่าเพียง 10 - 15 นาที แต่จริงๆ กว่าที่จะเข้าใจตนเองและผ่านช่วงเวลาบางช่วงมาได้ รวมถึงกว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานคล่องประสบการณ์สั่งสมมามาก ต้องอาศัยระยะเวลา ความอดทน และการประครองตน เวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้ เหมือนหนทางลัดแก่ผู้ปฏิบัติงาน พี่ OJ และ พี่ MT ขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่แวะมาทักทายกันทางหน้าเว็บไซต์นี้ และทุกๆ ท่านที่เข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทุกครั้ง



เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ที่ผ่านมา เทคโนโลยี ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในหัวข้อ "ทำงานงานอย่างไรให้ได้ใจ" ซึ่งจัดโดยงานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ณ ลานอเนกประสงค์ เทคโนโลยี โดยมีคุณปรีชา นาหัวนิน ให้เกียรติเป็น ผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์

"ทำงานงานอย่างไรให้ได้ใจ"



ขอสงวนลิขสิทธิ์... กรมแก้ไขคดี



ทำงานอย่างไรให้ได้อะไร

....ต้องตั้งใจไปก่อน และทุกครั้งที่ตั้งใจไป

ต้องไม่คาดหวังว่าผลตอบแทนจะมาต้องรอพรุ่งนี้



interview... ศิริวิมล

... ขอสงวนลิขสิทธิ์...

... ขอสงวนลิขสิทธิ์...

สำหรับผม...เปิดกว้างเสมอ



ออกจากโต๊ะใจ..จับเข่าคุยกันก่อนหน้า



บรรยากาศ..อบอุ่นจริงจัง



สงสัยจัง...ใจหาย...
จะทำงานจริงจังดีตัวเอง....



มาทางนี้สิ.....ได้จวเขาบอกให้

โดยมีพี่ OJ และพี่ MT เป็นผู้เก็บเกี่ยวร้อยเรียงเรื่องราวมาฝากทุกๆ ท่าน
เช่นเคยค่ะ

คุณปรีชา นาทวีนิ สังกัดโครงการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน
ซึ่งพูดได้ว่าเป็นอีกคนหนึ่งที่ใช้ประสบการณ์ที่หล่อหลอมมายาวนานมาใช้กับ
งานจนเกิดความสำเร็จของงานขอเรียกชื่อเล่น ๆ ว่าพี่เล็ก นะคะ ได้มาเปิดใจ
เล่าประสบการณ์ชีวิต จากการผ่านสายงานต่าง ๆ ด้วยการเรียนรู้ลักษณะงาน
รวมถึงการย้ายหน่วยงานมาก่อนที่จะพบแก่นวิถีชีวิตที่ตนเองแสวงหาตลอด
นั่นคือ **ชีวิตการทำงาน ณ เทคโนโลยี ที่คิดว่าใช่....สำหรับตนเอง**

พี่เล็ก...เล่าให้พวกเราฟังถึงชีวิตการทำงานในรั้วมหาวิทยาลัยแห่งนี้
ผ่านร้อน ผ่านหนาว ผ่านฝน มากี่ 13 ปี มีอะไรเกิดขึ้นมามาย.....กับ
การทำงาน

- การทำงาน ปีแรก สังกัดส่วนงานสารบรรณ ทำให้ได้รู้จัก
บุคลากรในทุกหน่วยงาน
 - การทำงาน ปีที่ 5 ปรับตำแหน่ง ย้ายไปสังกัดโครงการสหกิจ
ศึกษา และพัฒนาอาชีพ ทำให้ได้รู้จักกับอาจารย์
ในแต่ละสำนักวิชา
 - การทำงาน ปีที่ 8 ย้ายหน่วยงานไปสังกัดส่วนประชาสัมพันธ์
ทำให้ได้รู้จักกับกลุ่มคนภายนอก นักศึกษา และ
ผู้บริหาร
- รวมการทำงาน 8 ปี ที่ผ่านมา ทำให้ได้รู้จักกับคนในทุก ๆ กลุ่ม ซึ่ง
เป็นการสร้างฐานประสบการณ์ และในปีที่ 9
ได้ย้ายหน่วยงานมาสังกัดเทคโนโลยี

.....พีเล็กบอกพวกเราว่ามีความสุขมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยี
การเปิดโอกาสของผู้อำนวยการเทคโนโลยี ให้พีเล็กได้นำประสบการณ์ทั้ง 8 ปี
มาใช้โดยไม่มีอะไรกดดันว่า พีเล็กจะทำได้หรือไม่ ถือเป็นบันไดก้าวแรกที่
พีเล็กคิดว่าต้องทำให้ดีที่สุดในชีวิตของการทำงานในรั้วมหาวิทยาลัยแห่งนี้

พีเล็ก...ฝากพวกเราทุกคนกลับไปคิดว่า อะไรที่เป็นปัจจัยที่ทำให้ได้
ใจหรือสำเร็จ ซึ่งมีหนึ่งกิจกรรมที่พีเล็กได้ใช้ประสบการณ์ฝ่าฝืนอุปสรรคได้
ทั้งใจและงานไปพร้อมกัน จากการจัดกิจกรรมค่าย.....มาเล่าสู่กันฟัง ก็คือ

1. ต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา

การที่จะได้รับความร่วมมือจากน้อง ๆ นักศึกษา หรือทีมงานในการ
จัดทำค่ายแต่ละรุ่น ต้องได้รับความเชื่อมั่น และศรัทธามาก่อนอย่างอื่น
เมื่อเขาเกิดความเชื่อมั่นแล้วทำงานทุกอย่างจะง่ายมาก

2. ต้องอาศัย “ศาสตร์และศิลป์” ศิลปะหรือวาทศิลป์ใช้ในการ

เจรจาต่อรองเพื่อนำเสนอโครงการต่าง ๆ ให้กับผู้ปกครอง หรือผู้บริหารต่าง
สถาบัน หรือแม้กระทั่งการใช้เพื่อการปกครองน้องนักศึกษาช่วยงานที่มี
จำนวนมากในการจัดทำค่ายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ศาสตร์และศิลป์ ไม่สามารถกำหนดได้ตายตัว ขึ้นอยู่กับจังหวะ
โอกาส สถานที่ และแต่ละบุคคล ต้องสามารถเรียนรู้ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
ในแต่ละสถานการณ์

3. การกำหนดกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจน นับตั้งแต่

กำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน โดยอาศัยเทคนิคของเครื่องมือต่าง ๆ มา
เป็นตัวช่วย เช่น การวิเคราะห์ SWOT, BSC, หรือการนำ KM มาใช้ในการ
รณเป้าหมายวางแผนทำงานต่าง ๆ จนสามารถจัดทำค่ายได้สำเร็จทุก ๆ รุ่น

นอกจากนี้ พี่เล็กได้ให้แง่คิดว่า การที่คนเราจะได้ใจคนอื่นมานั้น ต้องให้ใจไปก่อน และทุกครั้งที่ให้ใจไปต้องไม่คาดหวังว่าผลตอบแทนกลับมาต้องสวยหรู รวมถึงการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นและเสมอปลาย ในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดก็ตาม



เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2553 ที่ผ่านมา เทคโนโลยี จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในหัวข้อ “การปัญหาอย่างสร้างสรรค์” ซึ่งจัดโดยงานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ณ ลานอเนกประสงค์ เทคโนโลยี โดยมี อาจารย์ ดร. พงษ์ชัย จิตตะมัย ให้เกียรติเป็นผู้เล่าเรื่อง

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์



ระดมความคิดจากอาจารย์... ระดมใจเรา



การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

...ต้องได้รับการเปิดใจ ออมรับว่าสถานการณ์ปัจจุบัน...

มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา..พร้อมที่รับมือกับการแก้ปัญหา



ปัญหาที่... ระดมใจกันคิด

ปัญหาที่... ร่วมมือกันคิด

อาจารย์คะ...ขอเริ่มรางวัลชนะเลิศ



ยินดีด้วยนะคะ...กับผู้โชคดี
ที่ได้รับตำแหน่ง...ฮัจ...รางวัลชนะเลิศ

โดยมีพี OJ และพี MT เป็นผู้เก็บเกี่ยวร้อยเรียงเรื่องราวมาฝากทุกๆ ท่าน เหมือนเดิมค่ะ

ผู้เล่าเรื่องมาตรงเวลาตามที่นัดไว้ สิบโมง จังหวะที่คอยผู้เข้าร่วมฟังแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่นั้น ผู้ดำเนินรายการได้ชวนคุยและป้อนคำถามไปพลาง ๆ ก่อน เพื่อมิให้ผู้เล่าเรื่องเสียเวลา เนื่องจากทราบมาคร่าว ๆ ว่ามีนัดประชุมโครงการอีกหลายรายการ ระหว่างนั้นได้สังเกตผู้เล่าเรื่องมีอิริยาบถแบบสบาย ๆ พูดคุยด้วยแบบกันเอง ไม่ถือตัว (เป็นอาจารย์ ตามสไตล์แบบผู้บริหารคนรุ่นใหม่) ทำให้ผู้ดำเนินรายการค่อนข้างที่จะโล่งใจไปบ้าง ซึ่งการดำเนินรายการครั้งนี้ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบบ้างเล็กน้อย เช่น

- มีการดำเนินรายการแบบป้อนคำถามระหว่างที่ผู้เล่ากำลังคิดหา มุมเรื่องเพื่อยกตัวอย่างการแลกเปลี่ยนได้ชัดเจนขึ้น (แทนที่จะปล่อยให้ผู้เล่าเรื่องพูดฝ่ายเดียว)

- มีการแทรกคำถามที่เป็นข้อสงสัยจากที่ประชุมคณะทำงานระบบบริหารจัดการคุณภาพรวม ครั้งที่ 2/2553 ที่ผ่านมา เพื่อเป็นการทำความเข้าใจไปในตัว เช่น ความหมาย/คำจำกัดความ คำว่า การจัดการความรู้ที่มีความหลากหลายไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ และที่สำคัญต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น

ปิดท้ายด้วยรายการด้วยการจับรางวัลสำหรับผู้ที่เป็นแฟนพันธุ์แท้ติดตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

.....ผู้เล่าเรื่องได้เกริ่นนำแนวทางการจัดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ต้องประกอบไปด้วย

1. ต้องได้รับการเปิดใจ ยอมรับว่าสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งรับมือกับการแก้ไขปัญญา
2. นำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า (**ใจ กาย สติ**) และพลังความเชื่อมั่น มาใช้ 5 ข้อ คือ
 - 2.1 มีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ และมีวิธีการจัดการแบบสมดุล มีความยืดหยุ่น ไม่น้อมเอียงด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปจนเกินควร
 - 2.2 มีความตั้งมั่น เพียรพยายามที่ทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
 - 2.3 มีสติ พิจารณาหาเหตุผลที่มาที่ไปของปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา รวมถึงวิธีการแก้ปัญหา ก่อนหรือหลัง
 - 2.4 มีภาวะความเป็นผู้นำ (ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหัวหน้า) กล้าคิดกล้าตัดสินใจแสดงความรับผิดชอบต่อผลการกระทำที่เกิดขึ้น มีความเชื่อว่าทุกคนในที่ที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานสำเร็จได้ ทุกคนภาวะผู้นำที่ดีนั้น ประกอบด้วย
 1. มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่
 2. มีความกระตือรือร้น สามารถกระตุ้นให้ทุกคนพร้อมใจทำงาน
 3. มีความอบอุ่น พร้อมทั้งจะดูแลทุกข์ สุข ภายในทีมงานได้
 4. มีสติ มีความนิ่ง ท่ามกลางภาวะปัญหา ไม่แสดงความตื่นตระหนกให้เห็น
 5. มีความเป็นระเบียบ วินัย และต้องยุติธรรมกับทุกคน
 - 2.5 มีวิธีการสื่อสารที่ดี ซึ่งสำคัญมาก ต้องลดช่องว่างให้น้อยลงที่สุดเพื่อมิให้เกิดปัญหาการสื่อสารภายในทีมงาน

สุดท้ายผู้เล่าเรื่องได้ให้กำลังใจทุกคน ร่วมใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี ซึ่งเทคโนโลยีจะเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างมั่นคงต้องได้ทุกคนร่วมมือ ร่วมใจทำงานเพื่อตนเอง เพื่อเทคโนโลยี และเพื่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของเรา ตามความคาดหวังของท่านอธิการบดีด้วย



เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2553 ที่ผ่านมา เทคโนโลยี ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในหัวข้อ "ข้อคิดนักพัฒนา" ซึ่งจัดโดยงานติดตามตรวจสอบ และประเมินผล ณ อุทยานผีเสื้อ เทคโนโลยี โดยมี ผู้อำนวยการเทคโนโลยี ให้เกียรติเป็นผู้เล่าเรื่อง

ข้อคิดนักพัฒนา





นักพัฒนา

ความผูกพัน ชีวิตชนบท สักแวดล้อม
ผู้.....ความพอเพียงและการแบ่งปัน





ก่อนอื่นเลย ต้องขอบคุณทีมงาน....



มีแสงสว่างๆ ต้นไม้ใบใหญ่ไปถนัดตาเลย...เฮ้อ

เบื้องหลังการถ่ายทำ...ของพี่ ๆ F1





แฝดครัว...ฟอดครัว..จำเป็น



แซบฮันตี้..แท้ด้อ..๕๕

.....จ...บอกีได้



โดยมีที่ OJ และพี MT เป็นผู้เก็บเกี่ยวร้อยเรียงเรื่องราวมาฝากทุกๆ ท่าน
สุดท้ายของปีแล้วนะ

อากาศเช้าวันนี้ปลอดโปร่ง มีลมพัดเย็นสบายหลังจากช่วงนี้
ฝนตกแทบทุกเย็น (เหมือนฝนฟ้าเป็นใจให้จัดกิจกรรม) ทางทีมงานผู้จัด
(งานติดตามตรวจสอบ และประเมินผล) ได้มาถึงสถานที่เพื่อเตรียมพร้อม
ก่อนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ในวันที่เรามีกิจกรรมพิเศษอยู่ด้วยกัน
3 กิจกรรมก็คือ การประชุมคณะทำงานระบบบริหารจัดการคุณภาพรวม
การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งเป็นการจัดนอกสถานที่เป็นครั้งแรก
และเป็นการปิดกิจกรรมในปีงบประมาณ 2553 พร้อมกับการถ่ายทำวีทัศน์
จากพี ๆ ทีมงานที่มากฝีมือจากศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (F7)

ทีมงานผู้จัดได้เปลี่ยนสถานที่จากตัวอาคารเทคโนโลยี มาเป็น
อุทยานผีเสื้อเพราะคิดว่าหลักการสร้างบรรยากาศให้พนักงานเทคโนโลยีได้
เรียนรู้อย่างง่ายคือ การได้พบเห็นสิ่งที่เป็นจริง ธรรมชาติ และความสบาย จึง
เป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่เลือกอุทยานผีเสื้อ ซึ่งแวดล้อมไปด้วยบรรยากาศแห่ง
ความสุข ความร่มรื่น ท่ามกลางผีเสื้อนานาพันธุ์เพื่อให้ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนมี
ความรู้สึกว่าผ่อนคลาย เป็นกันเอง สามารถที่จะเรียนรู้ และแสดงความคิด
เห็นได้อย่างเต็มที่ พวกเรารู้มั้ยะว่าอุทยานผีเสื้อเป็นสถานที่
ประวัติศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เมื่อปี 2538 เข้าร่วมจัดแสดงนิทรรศการในงาน
แสดงเกษตรและอุตสาหกรรมโลก (World Tech'95) หลังจากเสร็จสิ้นงานก็ใช้
เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนรอบรั้วมหาวิทยาลัย

ช่วงเวลาก่อนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในวันที่ทาง
ผู้อำนวยการเทคโนโลยีจะมาเล่าเรื่องนั้น ทีมงาน(F7) ได้มีการถ่ายทำ

วิทัศน์ สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ที่เคยร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้ร่วมกิจกรรม ไปพร้อม ๆ กับการลิ้มชิมรสอาหารอีสาน บ้านเรา สัมผัสทำตามใจ ลูกชิ้นทอดร้อน ๆ จากเตา ด้วยฝีมือเราตัวเอง และในวันนี้เรามีพี่ ๆ จากส่วนแผนงานมาร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในครั้งนี้ จึงถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยง KM หน่วยงานไปสู่ KM มหาวิทยาลัยที่อยากบอกเล่าเรื่องราวถึงการพัฒนาการ KM ในเทคโนโลยีที่เรายังสานต่อนโยบาย มทส. และมีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับพนักงานในเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

อากาศเย็นสบาย เพราะมีฝนตกลงมาทำให้บรรยากาศสดชื่น ก็เป็นอันว่าได้เวลาพอดี ทุกท่านก็มาพร้อมกันบริเวณโดมผีเสื้อ ท่านผู้อำนวยการเทคโนโลยี จึงเปิดการเล่าเรื่อง ในหัวข้อ “ข้อคิดนักพัฒนา”



1. เหตุผลการเลือกเป็นนักพัฒนา

ท่านได้เล่าเรื่องราวประสบการณ์ชีวิตการทำงานลำดับเหตุการณ์ตั้งแต่นั่งเป็นผู้บริหาร มทส. ฝ่ายพัฒนา เป็นอาจารย์สอน มทส. เป็นวิศวกรในบริษัทเอกชน จนกระทั่งเป็นนักศึกษาวิศวกรรมโยธา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กับความผูกพันชีวิตในชนบท สิ่งแวดล้อม สายน้ำที่สำคัญที่สุดในสภาพแวดล้อมชนบท รวมถึงความรู้สึกรักและหวงแหนธรรมชาติ อยากเห็นสิ่งแวดล้อมที่ดี เคียงคู่กับสังคมไทยอยู่กับลูกหลานสืบไป จึงเป็นเหตุผลหนึ่งกับความประทับใจในบทบาทของนักพัฒนาที่ยังคงชื่นชอบ หากมีโอกาสนี้ยังคงต้องการที่จะเป็นนักพัฒนา

2. การพัฒนาตนเอง

ท่านได้ให้หลักการคิด การครองตนในสังคมให้มีชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขหลาย ๆ ความคิดที่ท่านได้นำมาแลกเปลี่ยนครั้งนี้ ฟังแล้วสามารถนำมาใช้ได้โดยไม่มียุคสมัย และที่สำคัญได้ให้กำลังใจกับผู้ที่ตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี อาทิเช่น

- การใช้พรแสวงมากกว่าพรสวรรค์
- ถ่ายพัฒนาชนบท พัฒนาชาวบ้าน หรือพัฒนาตนเอง
- ประทับใจน้ำใจของชาวบ้านในชนบท ปัญหาของชนบท
- นักพัฒนาชนบท
- ตามรอยเท้าวัว
- ความหมายของธรรม
- การปฏิบัติหน้าที่คือการปฏิบัติธรรม
- การทำงาน การปฏิบัติหน้าที่กับความเห็นแก่ตัว
- การยึดติดกับความสำเร็จในอดีต
- อริฐเบ็ยวก่อนเดียวบนผนัง
- ทำหน้าที่ มีชีวิตอย่างไม่ทุกข์

3. การพัฒนาผู้อื่น

ท่านได้ให้หลักการในการปกครองคน การดูแลคนจำนวนมาก การอาศัยเวลาความยืดหยุ่น และที่สำคัญ คือ การให้โอกาสได้เรียนรู้ฝึกฝน การคิดให้เกิดทักษะ เพื่อนำสิ่งเหล่านี้ไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้นไป อาทิเช่น

- การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง

- ไม่ใช่ความก้าวร้าว รุนแรง รู้ได้ด้วยตนเอง

- สร้างวิศวกรมาช่วยงาน

4. การพัฒนาการทำงาน การบริหาร

หลังจากที่ท่านได้เล่าเรื่อง มุมมองความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทั้ง 2 ด้าน ที่กล่าวข้างต้นแล้ว ท่านได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาการทำงาน การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพครบทุกด้าน อย่างเท่าเทียม อย่างพอเพียง ในสังคมพอประมาณ ไม่มากไม่น้อยในด้านใดด้านหนึ่ง ..หลักการคิดของนักปราชญ์ มีดังนี้

- พอใจกับความสำเร็จเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ
- ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน (บุคคลและเวลา)
- ความจริง ที่มีประโยชน์ ถูกกาลเทศะ
- การจัดสรรทรัพยากรที่ยุติธรรม
- การอยู่ร่วมกันได้นาน เนื่องจากมีศีลเท่ากัน
- การบริหารที่ไม่ต้องบริหาร อกรรมเกษตร
- ความพอเพียงและการแบ่งปัน

ฟังเรื่องเล่า ประสบการณ์ชีวิตของผู้บริหารท่านนี้ กลับมาคิดว่าโชคดีที่ได้ทำมานั่งตำแหน่ง ผู้อำนวยการเทคโนโลยี ที่อาศัย ศาสตร์ และศิลป์ ในการที่จะพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นตามลำดับไม่ใช่เรื่องง่ายเลย... หากไม่ใช่ ฝีมือ..ประสบการณ์จริง ๆ ก็ยากที่จะเห็นผลงาน แง่คิดมุมมองดี ๆ ที่นำมาปรับประยุกต์ใช้กับการทำงานของพวกเรา หรือเรียกได้ว่า แง่คิดดี ๆ ที่ไม่มีวันหมดยุค ตกสมัย กันเลยทีเดียวคะ

หลังจากผู้อำนวยการบอกเล่าเราจบได้เปิดโอกาสให้เพื่อน ๆ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลายท่าน อาทิเช่น อาจารย์สุนทร ที่ปรึกษาโครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์, พี่แป้ว จากส่วนแผนงาน, คุณเจี๊ยะ หัวหน้าฝ่ายปรับเปลี่ยนและถ่ายทอดเทคโนโลยี , พี่ป้อม หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการเทคโนโลยี, พี่ไก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายหน่วยงาน ,น้องแป้ว โครงการหน่วยบริการทางห้องปฏิบัติการ และปิดท้ายด้วย พี่ OJ หัวหน้างานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล

ขอบคุณอุทยานผีเสื้อที่เอื้อเฟื้อสถานที่ และขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้กิจกรรมนอกห้องเรียนครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปิดท้ายด้วยการร่วมกันทอด ต่า และกิน กิน ไปพร้อมกับการฟังดนตรีแบบสบาย ๆ ที่เลือกสรรเป็นอย่างดีในการนำเสนอในมิติแบบใหม่ ให้เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้อย่างง่าย ๆ และสุดท้ายที่ขาดไม่ได้เลยการจับรางวัลสำหรับผู้ที่เป็นแฟนพันธุ์แท้ติดตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง



เวทีแห่งนี้เป็นเพียงแค่จุดเริ่มต้นเท่านั้น ยังคงต้องอาศัยทุกคนร่วมมือร่วมใจที่จะสานความฝันต่อไปอย่างต่อเนื่อง เวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เริ่มต้นขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ เมื่อทุกคนได้เปิดใจ กล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันที่จะใฝ่เรียนรู้ เพื่อให้เทคโนโลยีของพวกเราได้ก้าวต่อไป...

การถ่ายทอดบทเรียน

การสัมมนาเพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้



เมื่อวันที่ 19-21 มีนาคม 2553 ที่ผ่านมา พี่ MT และ พี่ OJ ได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา Mini_UKM เป็นการจัดประชุมสัมมนา “การสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ครั้งที่ 5” (Mini UKM ครั้งที่ 5) ณ อารายานา พิมานีสอร์ท & สปา อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

.....เป็นการสัมมนาเพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษา 10 สถาบันคือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี การสัมมนาดังกล่าวจัดขึ้นทุกปี ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน



เป็นเจ้าภาพระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ครั้งนี้เป็นครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นเจ้าภาพ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 19-21 มีนาคม 2553 ณ อาคารานา ภูพิฆานรีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

.....เป็นการเข้าร่วมสัมมนาเป็นครั้งแรกของ พี่MT ซึ่งในความเข้าใจครั้งแรกคิดว่ามานั่งฟังแล้วก็จบบรรยาย เหมือนกับการอบรมทั่วไป ก็เลยตั้งเป้าหมายไว้แค่ฟังแล้วจบบรรยายแค่นี้ก็คงพอ แต่เมื่อเข้ามาร่วมการสัมมนา KM ทำให้ พี่MT รู้ว่า การอบรมสัมมนาครั้งนี้แตกต่างจากการสัมมนาทั่วไปที่เราเคยชิน คือการ ไปนั่งฟังวิทยากรบรรยาย ดูเอกสาร ประกอบการบรรยาย คู่มือที่วิทยากรฉายให้ดู และก็พูดให้ฟัง ผู้เข้าอบรมสัมมนาก็ ฟังๆๆๆ และก็ จดๆๆๆ แต่การสัมมนา KM มันกลับทางกัน คือผู้เข้าร่วมสัมมนาต้องคิดๆๆๆ พูดๆๆๆ และสรุปออกมาเป็น องค์ความรู้จากการพูดคุยกัน แล้วนำไปต่อยอดประยุกต์ใช้และกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอีก

ในการสัมมนาในวันแรกนั้น มีการแบ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็น 2 กลุ่ม

- ⊗ กลุ่มที่ 1 สำหรับมือใหม่หัดขับ นำ KM ไปใช้ในงานประจำอย่างไร
- ⊗ กลุ่มที่ 2 สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้ว นำ KM ไปเพิ่มเติมอย่างไร

.....พี่ MT เข้าร่วมสัมมนาในกลุ่มที่ 1 มือใหม่หัดขับ มีผู้ร่วมสัมมนาประมาณ 60 คน โดยมี ศาสตราจารย์ นายแพทย์วุฒิชัย ธนาพงศธร เป็น Facilitator ในการเข้ากลุ่มครั้งนี้ Facilitator ใช้เครื่องมือเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือ **"KM Cafe"** จากการสังเกต

พบว่าเครื่องมือดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่ดีมากเครื่องมือหนึ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้เข้าสัมมนาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แต่ก่อนที่จะใช้เครื่องมือนี้ ผู้ใช้(วิทยากร)ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการรู้จักคุ้นเคยให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนาเสียก่อน เชื่อว่าเมื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รู้จักคุ้นเคยกันระดับหนึ่งแล้ว จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาพูดคุยกันด้วยความสนุกและเพลิดเพลินไปกับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันเมื่อใช้เจ้า KM Cafe นี้ ชักอวยากรู้แล้วไหมคะว่า **KM Cafe' มันเป็นอย่างไง?**

เครื่องมือนี้ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วุฒิชัย ธนาพงศธร ได้นำมาใช้กับผู้ร่วมสัมมนา Mini UKM ครั้งนี้ โดย Facilitator ให้พวกเราทำดังนี้

1. แบ่งกลุ่มออกเป็น 15 กลุ่มๆละ 4 คน นั่งล้อมวง
2. กำหนดหัวข้อเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ทั้ง 15 กลุ่มใช้หัวข้อเดียวกัน) โดย Facilitator เป็นผู้แจ้งให้ทุกกลุ่มทราบ เช่น "วิธีการหรือเทคนิคการลดความขัดแย้งของทีมงาน"
3. แจกกระดาษ Flipchart ให้กลุ่มละ 1 แผ่น และให้แต่ละกลุ่มหาอาสาสมัคร 1 คน เพื่อเขียน
4. ทั้ง 4 คนในแต่ละกลุ่ม ผลัดเปลี่ยนกันเล่าถึงเทคนิคการลดความขัดแย้งของทีมงาน โดยมีอาสาสมัครทำหน้าที่เขียน ให้เวลาเล่าคนละประมาณ 3 นาที โดยผู้ที่เป็นอาสาสมัครเริ่มเล่าก่อน
5. เมื่อทั้ง 4 คนเล่าเสร็จให้ร่วมกันสรุปแล้วเขียนลงบนแผ่นกระดาษที่แจกให้ เป็นอันจบรอบที่ 1

6. ในรอบที่ 2 ให้ทำเช่นเดิมแต่ให้เปลี่ยนกลุ่ม กล่าวคือ ให้ผู้ที่เป็นอาสาสมัครในแต่ละกลุ่มอยู่ที่เดิมไม่ต้องเปลี่ยนกลุ่ม ส่วนอีก 3 คนให้เปลี่ยนไปกลุ่มอื่นแต่กลุ่มใหม่ที่เปลี่ยนไปนั้นทั้ง 3 คนต้องไม่เจอกันอีกนะ

7. ในรอบที่ 2 นี้เมื่อมีสมาชิกใหม่มารวมกันแล้ว ให้ผู้เป็นอาสาสมัครประจำกลุ่ม ซึ่งไม่ได้เคลื่อนย้ายไปไหน ทำหน้าที่เล่าให้ทั้ง 3 คนใหม่ฟังว่าในรอบที่แล้วได้มีการพูดถึงเทคนิคอะไรบ้างในการลดความขัดแย้งของทีมงาน จากนั้นให้ทั้งสามคนใหม่เล่าเล่าถึงเทคนิคการลดความขัดแย้งของทีมงานเพิ่มเติม

8. รอบที่ 3 ทำเช่นเดิม เช่นเดียวกับรอบที่ 1 และ 2 โดยผู้ที่เป็นอาสาสมัครก็ยังคงประจำกลุ่มและทำหน้าที่เช่นเดิม ดังนั้น ทั้ง 3 รอบจึงเป็นเรื่องเล่าที่เล่าถึงเทคนิคการลดความขัดแย้งถึง 10 เรื่องเล่า ซึ่งแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันสรุป เป็นองค์ความรู้เรื่อง "เทคนิคการลดความขัดแย้งของทีมงาน"

9. นำแผ่นกระดาษที่เขียนเป็นองค์ความรู้ดังกล่าวไปติดผนังห้อง เพื่อให้แต่ละคนเดิน Shopping ความรู้ที่ได้จากกิจกรรม KM Cafe'



นี่แหละคะ KM Cafe' ที่เอื้อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ซึ่งกันและกัน

.....จากวันแรกการไม่มีกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนารู้จัก กันเคยกัน
ในวันที่สอง อาจารย์ไพฑูรย์ นิยมนา เป็นคณะทำงาน Mini UKM ครั้งนี้
ได้จัดกิจกรรมการสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ร่วมสัมมนา ซึ่งการทำ KM
มีเครื่องมือช่วยหลายเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างกัน แต่ก่อนที่จะใช้เครื่องมือต่างๆ เหล่านั้น ควรจะมีกิจกรรม
เสริมสร้างการรู้จักคุ้นเคยกันเสียก่อน เครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยทำให้ผู้เข้าร่วม
กิจกรรมเกิดการรู้จักคุ้นเคยกันที่ใช้เป็นประจำคือเครื่องมือที่เรียกว่า
"AROUND THE CLOCK LEARNING FRIENDS"



Around the clock learning friends คือ
อะไร?

อาจารย์ไพฑูรย์ นิยมนา เล่าให้เราฟังว่า....
ได้เครื่องมือนี้มาจากวิทยาการชาวแคนาดา

ที่มาอบรมหลักสูตร Train the Trainer Level 1 ซึ่งจัดขึ้นโดย สถาบันวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) เมื่อหลายปีก่อน และได้นำเครื่องมือนี้
มาทดลองใช้กับผู้เข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่นหลักสูตรเสริมสร้าง
ผู้ประกอบการรายใหม่ ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม หลักสูตรการฝึกอบรม
เพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสมศ.
 เป็นต้น

AROUND THE CLOCK LEARNING FRIENDS เป็นเครื่องมือช่วยตัวหนึ่ง ที่คิดว่าจะช่วยในการทำ KM ช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักคุ้นเคยกันก่อนการทำ KM เครื่องมือนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมหรือผู้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เกิดความรู้จักและเสริมสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เข้าอบรม

อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบด้วย ป้ายชื่อ อาจเป็นป้ายรูปหัวใจ ปากกาเมจิก ฐานนาฬิกาขนาดกระดาษ A4 ที่มีหมายเลขรอบหน้าปัทม์ 12 หมายเลข และมีช่องว่างสำหรับเติมชื่อ 12 ช่อง รอบหน้าปัทม์นาฬิกา กระดาษ A4 ตีช่อง 4 ช่อง

- วิธีเล่น :
1. จัดผู้เข้าอบรมนั่งรูปตัว U (U Chair)
 2. แจกป้ายรูปหัวใจ ให้ผู้เข้าอบรมเขียนชื่อตัวเองลงบนป้ายรูปหัวใจตัวโตๆ (อาจเป็นชื่อเล่น)
 3. แจกกระดาษ A4 ฐานนาฬิกา
 4. ให้ทุกคนเติมชื่อของเพื่อนๆ ลงในช่องว่างรอบหน้าปัทม์นาฬิกาทั้ง 12 ช่อง โดยมีเงื่อนไขว่า ในหมายเลขช่องหนึ่งๆ ที่จะเติมชื่อเพื่อนคนใดคนหนึ่งลงไปนั้น ต้องเป็นช่องหมายเลขที่วางตรงกันกับตนเอง และการจะเติมชื่อเพื่อนคนใดลงไปก็หมายถึงเลขใดนั้น เพื่อนคนนั้นๆ ก็จะต้องเติมชื่อของเราลงในนาฬิกาของเพื่อนในช่องหมายเลขที่ตรงกันกับเราด้วย
 5. ทุกคนวิ่งหาเพื่อนๆ และเติมชื่อ พร้อมทั้งจำชื่อและหน้าของเพื่อนๆ ในหมายเลขต่างๆ ไว้ด้วย เมื่อเติมได้ทุกหมายเลขแล้วให้กลับที่นั่ง พร้อมกระดาษฐานนาฬิกาที่มีชื่อเพื่อนๆ ทั้ง 12 หมายเลข

6. Facilitator ถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า "จำชื่อและหน้าของเพื่อนใหม่ทั้ง 12 คนได้หรือไม่?"

7. ชั้นนี้เป็นชั้นการเสริมสร้างความคุ้นเคย กล่าวคือ Facilitator จะเป็นผู้นัดหมายให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้พบปะพูดคุยกันตามเวลาที่ Facilitator นัดหมายให้ โดยจัดให้มีการ นัดพบ 4 นัด

8. แจกกระดาษ A4 ที่แบ่งออกเป็น 4 ช่อง เพื่อ 4 นัด

9. Facilitator นัดให้ผู้ร่วมกิจกรรมไปพบกัน เช่น ให้ไปพบกับเพื่อนๆ ที่เวลา 9 นาฬิกา คนที่หมายเลข 9 ตรงกันก็จะมาพบกัน พูดคุยกันในประเด็นที่กำหนดให้ เช่น ประวัติย่อ สิ่งที่ชอบ คติประจำใจ เป็นต้น โคนให้เวลาแต่ละนัดประมาณ 2 นาที ทำเช่นนี้จนครบ 4 นัด นี้แหละคือ Around the clock learning friends ในรูปแบบของอาจารย์ไพฑูรย์ นิยมนา



ทำให้พวกเราได้เพื่อน....เพิ่มขึ้นเงอะเงอะ



เนื้อหาของกลุ่มที่ 2 สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้ว นำ KM ไปเติมเต็มอย่างไร (วันที่ 19 มีนาคม 2553) เล่าเรื่องโดย พี่ OM งานติดตามตรวจสอบและประเมินผล เทคโนโลยี ค่ะ

.....วิทยากรที่เป็นแกนนำ คือ นายแพทย์จิตเจริญ ไชยคำ หรือที่เรียกกันว่า อ.จจ ลักษณะการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในกลุ่มที่มีความหลากหลายมาจากต่างสถาบันกันนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ก็ไม่ยาก เนื่องจากทุกคนต่างก็มี เป้าหมายเดียวกัน คือ “นำแนวความคิด KM แล้วกลับไปพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเอง” กิจกรรมที่วิทยากรสร้างขึ้น เป็นการหล่อหลอมแนวความคิดให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันตามบทบาทหน้าที่ ที่ตนได้รับมอบหมาย มีการแบ่งปันความรู้เสนอความคิดเห็น และมีการรวบรวมแนวความคิดต่าง ๆ นี้ ไปบันทึกและสรุปผลที่ได้จากการประชุมระดมความคิดเห็นที่มีการจัดรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ นั่งเป็นวงกลม เป็นการแสดงให้เห็นถึงสิทธิเท่าเทียมกันในการที่แสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

.....โดยรวม ๆ แล้วกิจกรรมที่จัดขึ้นในช่วงเวลานี้ คล้าย ๆ กับที่ทางมหาวิทยาลัยโดย ส่วนแผนงานจัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2553 ณ สุรสัมมนาการ ที่ผ่านมาให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมาแล้วนั้น อีกทั้งพี่ OJ เป็นคณะทำงาน MINI UKM ที่มหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพด้วยซึ่งต้องทำงาน (คณะทำงาน) และเข้ารับการสัมมนาอาจทำให้การถ่ายทอดบทเรียนได้ไม่ละเอียดเท่าใดนัก แต่มีสิ่งหนึ่งที่คิดว่าคุ้มค่ากับการมาสัมมนาครั้งนี้ ก็คือ ได้เรียนหารือกับวิทยากรถึงวิธีการนำเสนอและรูปแบบการจัดกิจกรรมภายหลังที่ได้กลับไปยังหน่วยงานของตนเองแล้ว ซึ่งทางวิทยากรไม่ได้ตีกรอบแนวความคิดให้อิสระ ถึงวิธีดำเนินการ แต่ต้องคำนึงถึงแนวปฏิบัติภายในที่มีอยู่เดิมหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ และให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญที่สุดคือ ต้องให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นรู้สึกว่าได้อะไรจาก KM จึงจะเกิดความร่วมมือ เกิดความไว้วางใจ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่เป็น



ประโยชน์ต่อองค์กรนั้นได้ และที่ขาดไม่ได้เลย คือ หลักการสร้างบรรยากาศที่ดี การแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน

..... ได้ฟังมาแบบนี้มี "การบ้าน" ขึ้นมาทันที ฮิม ... ทำอย่างไรดีนะ แต่คิดว่า คงไม่เกินความสามารถของพวกเราไปได้หรอก ไหน ๆ ก็ได้รับมอบหมายงานให้มาทำ KM แล้ว ต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้เพราะเชื่อว่าผลภายภาคหน้าที่จะเกิดขึ้นในเทคโนโลยีนั้นสุดคุ้มเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคล ระบบบริหารคุณภาพต่าง ๆ อีกมากมาย และให้บุคลากรคนรุ่นหลังได้รับรู้ว่าเทคโนโลยีนั้นก็มีประวัติศาสตร์มาแบบใด กว่าจะก้าวมาถึงจุดนี้ได้ถ้าไม่ได้บุคลากรคนรุ่นพี่ ๆ ที่ช่วยกันริเริ่มบุกเบิก พัฒนาต่อยอดกันมา กำลังใจค่อย ๆ มาตามลำดับ และคิดว่ากลับไปถึงเทคโนโลยี คงได้เริ่มที่จะทำอะไร ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเสียที บันทึกแก่นี้ก่อนค่ะ นอนได้แล้ว พรุ่งนี้จะได้มีผลกำลังที่จะคิดสร้างสรรค์กันต่อไป



วันที่สองของการสัมมนา Mini UKM (วันที่ 20 มีนาคม 2553)

เป็นการแบ่งกลุ่มตามหัวข้อที่เลือกและสนใจเข้าร่วมสัมมนา พี่ OJ เป็นคณะทำงานด้วยจึงได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มบริหารความเสี่ยง (ทั้งที่เลือกหัวข้อไว้เป็นการจัดการความรู้ กับพี่ MT) เนื่องจากเสียงส่วนใหญ่เห็นว่าพี่ OJ มีความรู้ ที่จะถ่ายทอดเนื้อหาการบริหารความเสี่ยงได้นอกเหนือจากนี้แล้วมีหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน มทส. ด้วย ซึ่งกลุ่มบริหารความเสี่ยงมีจำนวนสมาชิกจำนวนมากต้องแบ่งเป็นกลุ่มย่อยเป็น 2 กลุ่มแต่เมื่อรวมสมาชิกในกลุ่มย่อย (กลุ่มที่ 2) แล้ว สมาชิกในกลุ่ม ได้เลือกหัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา จากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมาด้วย (ซึ่งครั้งถัดไปแม่ฟ้าหลวงเป็นเจ้าภาพรับไม้ต่อจาก มทส.) มีมติ เสนอให้หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นคุณอำนาจ และมีน้องจากงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยอุบล เป็นคุณลิขิต



ฝากคุณอำนาจ

การดำเนินการสัมมนามาได้สักระยะหนึ่ง บรรยากาศเริ่มเปลี่ยนเป็นทางวิชาการมากขึ้นเมื่อรวมกลุ่มย่อยทั้ง 2 กลุ่มมารวมกันเป็นกลุ่มเดียวนั้น เพื่อให้เนื้อหาเป็นเนื้อเดียวกัน เนื่องจากทุกคนมีภูมิความรู้ และมีความเห็นที่ดี ๆ นำเสนอแลกเปลี่ยน ทหลาย ๆ คน เริ่มแสดงศักยภาพ การนำเสนอความคิดเห็นของตนเป็นที่ตั้ง สำหรับพี่ OJ เห็นแล้วบรรยากาศเริ่มดีใจ (ซึ่งวิทยากรหลัก อ. JJ บอกว่ากระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่ดีควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดี) จึงพยายามค้นเวลาด้วยเสิร์ฟน้ำชา กาแฟ อาหารว่าง เชื่อว่าทุกคนจะได้มีสมองที่ปลอดโปร่งบ้าง แต่ ทั้งนี้ โชคดีที่มีพี่ ๆ อาวุโส จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถ์ และพี่อาวุธ หัวหน้าสำนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ มทส. ที่มีบุคลิกแบบกันเอง เรียกเสียงฮาได้เข้ามามีบทบาทในการชักนำให้บรรยากาศคลี่คลายได้ สุดท้ายจบแบบ Happy Ending ...ได้ในที่สุด แฮ้อ ... โลงอกหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทางเจ้าภาพโดยส่วนแผนงานได้มีกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ตอนหัวค่ำของวันนี้

.. หลังจากที่เรียนรู้ในช่วงสัมมนาที่ผ่านมาพบว่ามีบุคคลเป็นที่น่าสนใจและคิดว่ามีความสามารถในการเรียกเสียงฮาจากเพื่อน ๆ ต่างมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี ก็คือ บุคลากรจากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงทำหน้าที่เป็นพิธีกรไปด้วยปริยาย สำหรับกิจกรรมในคืนนี้เป็นการร้องเพลง กิจกรรมเข้าจังหวะ และมีกิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน ถ้าจะสังเกตให้ดีทั้งอาจารย์ บุคลากร จากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่เป็นสมาชิกเครือข่ายครั้งนี้ ได้ให้ความร่วมมืออย่างดี ทุกคนสามารถถอดหมวก หรือหัวโขนตำแหน่งหน้าที่ออก



เหลือแต่ความเป็นพี่.... เป็นน้อง... บรรยากาศดี ๆ เหมือนกับการเข้าค่าย
สามัคคีชุมชน คล้าย ๆ บรรยากาศสมัยเป็นนักเรียน นักศึกษาอย่างไร
อย่างนั้นเลย เชื่อไหมคะว่าความทรงจำดี ๆ เหล่านี้ได้ถูกบันทึกเก็บไว้
เรียบร้อยแล้ว กลับเข้าที่พักอีกที่เกือบตีหนึ่ง (ดูจนเพลิน) หัวเราะ ...จนเหนื่อย
แต่มีความสุขค่ะ เมื่อยตัวสุด ๆ แอบเม้าท์กับ พี่ MT กับสิ่งที่ประทับใจ
ตลอดลัดตอนไหน ไม่ทราบเลย



ขี้ได้...เจ้าภาพจงเจริญ



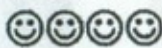


วันที่สามของการสัมมนา Mini UKM (วันที่ 21 มีนาคม 2553 ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการสัมมนาครั้งนี้)

เป็นการสรุปทเรียนในแต่ละหัวข้อที่เข้าร่วมการสัมมนาซึ่งวิทยากรหลัก 2 ท่านเพียงแต่ให้ข้อเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ทุกกลุ่มนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

พี่ OJ และพี่ MT ได้เก็บภาพเป็นที่ระลึกและรับประทานอาหาร (มื้อกลางวัน) พร้อมกับเพื่อน ๆ พี่ ๆ จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แต่ไม่เว้นที่จะแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน โดยเฉพาะพี่ ๆ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากหน่วยงานศูนย์แพทย์ 24 ชั่วโมง ที่ต้องบริการแบบนาทีต่อนาที ความรวดเร็ว ปลอดภัยเป็นที่ตั้ง ฟังความเห็นมากพอที่จะเรียบเรียงวิเคราะห์แบบเป็นเหตุเป็นผล นำข้อดีของแต่ละหน่วยงานมาปรับใช้

.....และแอบลุ้นในใจค่ะ หากมีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนาครั้งต่อไป...คงจะดี. ไม่ใช่บ่อยเลย (ไกลพอสมควรนะกับ ม.แม่ฟ้าหลวง) พี่ OJ และพี่ MT คิดว่าการอบรม หรือการสัมมนาทุกครั้งที่เราไปไม่เสียเวลาเปล่าหรอกค่ะ เพราะว่าการปัมเพาะความรู้ นำวิธีการ KM เรียนรู้ให้แตกฉานมากยิ่งขึ้น สามารถนำเสนอ KM ในรูปแบบที่หลากหลายยิ่งขึ้น (แบบสบาย ๆ) เพื่อให้บุคลากรเทคโนโลยีได้เรียนรู้ สามารถพัฒนาต่อยอดปรับใช้ในเนื้องานได้ และอย่างน้อยที่สุดสามารถตอบโจทย์หัวข้อ “พนักงานเทคโนโลยีสามารถให้บริการข้อมูลในเบื้องต้นแก่ลูกค้าได้” (ได้รับการเสนอแผนในเป้าหมายจัดการความรู้ให้กับมหาวิทยาลัยโดยส่วนแผนงานเมื่อปีงบประมาณ 2552 ได้) ก็นับได้ว่า พี่ OJ และ พี่MT เดินมาถูกทางแล้วละ



ถ้ามีโอกาสก็ไปปะกันที่ →



ม. แม่ฟ้าหลวงนะเจ้า....

เก็บภาพ...บรรณาการจากตสาฝากจ้ว



..พิธีเปิดการศษษา



.....กิจกรรมระหว่างการศึกษา.....





photographer : net-mania
copyright 2003 : http://www.net-mania.com

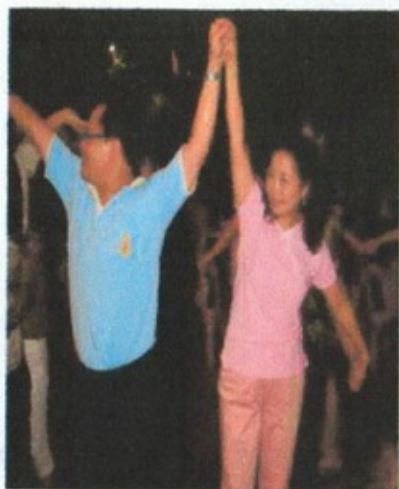


ผักผ่อน...ที่ปาลิโอเวาใหญ่คะ





งานเลี้ยงรับรอง...จากคำคืน





.....นี่ผลงานของพวกเราเองหรือว่านี่ของนะ

.....ขอเก็บภาพเป็นที่ระลึก



ขอบคุณส่วนแผนงานที่ทำให้เราได้รับอะไรดี ๆ จากการแบ่งปันของเครือข่าย

mini UKM



กรมหนังสือพิมพ์จัดให้รัฐสภาคือ
 รัฐมนตรีสภาคือของบ้านวิชาเข้สภาพิมพ์คือ
 รัฐมนตรีสภาคือของบ้านวิชาเข้สภาพิมพ์ . . .

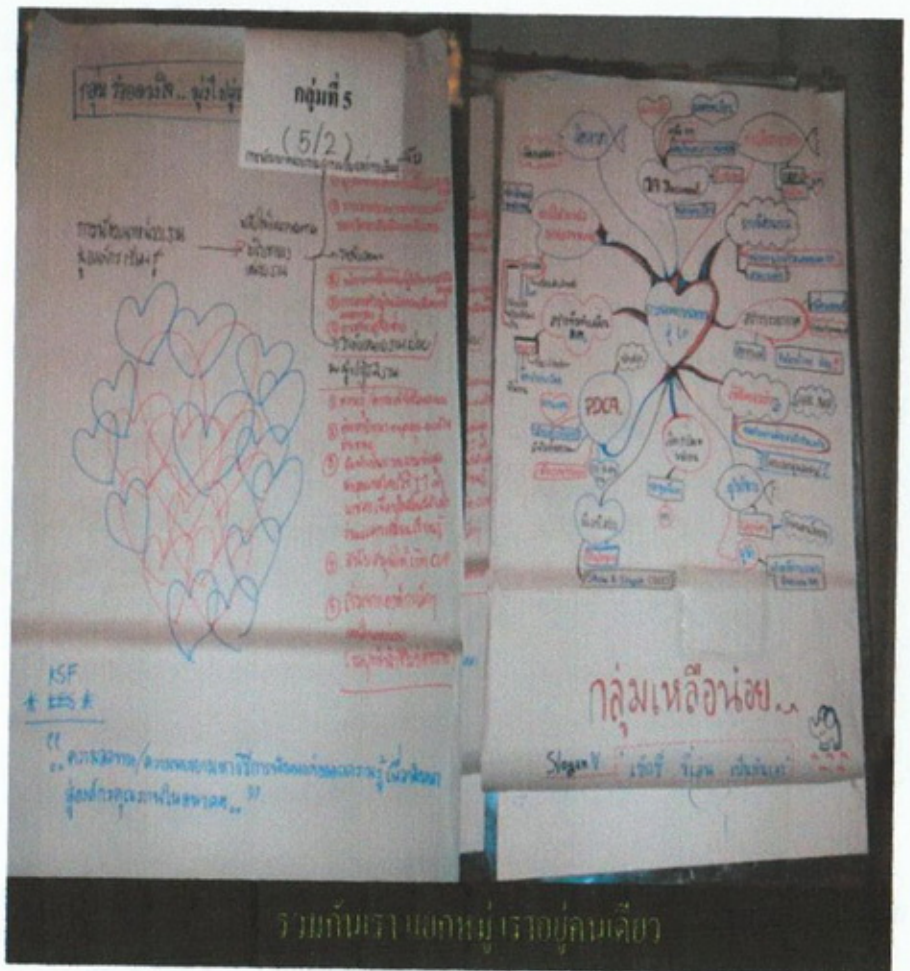


ภาคผนวก

ในรูปที่แนบมาคือเอกสารฉบับที่แนบมาซึ่งมีเนื้อหาน่าสนใจ

องค์ความรู้ที่ได้จากการสัมมนา เพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้

1. การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้



ข้อมูลจากการรวมกลุ่มแล้วแลกเปลี่ยนออกมาเป็นบทสรุป



ผู้บริหาร

ผู้บริหารกำหนดนโยบาย
และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
เช่น กิจกรรมระดมสมองผู้บริหารหรือการประชุม
จัดทำแผนยุทธศาสตร์



จิตอาสา

เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความ
ตั้งใจ สนใจเข้ามามีบทบาทในการ
ดำเนินงาน



สร้างทีมขับเคลื่อน KM

กิจกรรมการฝึกอบรม ปูพื้นฐานการจัดการ
ความรู้ในองค์กร เช่น Knowledge Facilitator
หรือ KM ก้าวกระโดดจนถึงระดับการนำองค์กร
ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้



PDCA

- มีกระบวนการวางแผนการจัดการความรู้
- มีการนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ
- มีการวิเคราะห์ปรับปรุงการดำเนินงาน
- มีคณะทำงานติดตามอย่างจริงจัง
- มีการรายงานผลต่อผู้บริหารและบุคลากร
ทุกระดับอย่างทั่วถึง
- มีคณะกรรมการประสานงาน เพื่อแก้ไข
ปัญหา



เปิดหู เปิดตาพนักงาน

กิจกรรมการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ
ถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กร



เปิดใจยอมรับ

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
สอดแทรกกิจกรรมการยอมรับความคิดเห็น
ซึ่งกันและกัน
เช่น **BAR** และ **AAR**



การมีส่วนร่วม

- จัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่สนใจ
เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- เปิดรับฟังความคิดเห็น



สร้างบรรยากาศ

- กิจกรรมสภากาแฟ
- เปลี่ยนสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- นำเทคนิค Edutainment มาใช้การแลกเปลี่ยน
- เสริมสร้างบรรยากาศใหม่ให้เร้าใจ



มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

SST

Dialogue

The world cafe

ฯลฯ



การให้รางวัล ยกย่องชมเชย

ประเมินผลพนักงาน

ประกวดเรื่องเล่าเร้าพลัง

ประกวด COP ดีเด่น

โล่รางวัล

เกียรติบัตร

เงินรางวัลพิเศษ



QA Document

จดหมายเวียน เพื่อเข้าถึงคลังข้อมูล
 ประกาศใช้
 ถอดบทเรียน
 มีคู่มือ KM
 จัดเก็บเอกสาร (คลังความรู้)
 มี Software



การสื่อสารองค์กร

วารสาร KM
 เว็บไซต์ KM
 Blog

ฝากทิ้งท้าย แต่ไม่ทิ้งทวน ขวนให้คิด

$$(KM+GG)+KPI = LO$$

7ส

สาระสำคัญมันอยู่ที่ การมีส่วนร่วม



2. การบริการที่ประทับใจในสายสัมพันธ์

การบริการที่เป็นเลิศ แนวคิด One Stop Service ด้วยจิต Service Mind

How to

1. ยิ้มแย้ม แจ่มใส หัวใจเป็นมิตร สุภาพ ทำความตกลงกับเพื่อนร่วมงานด้วยการทักทายด้วยคำว่า สวัสดี ทุกเช้า ทำสต็อกเกอร์ติดไว้หน้าประตูทางเข้า วางกระจกเล็กๆไว้บนโต๊ะเพื่อสังเกตสีหน้าตนเองเวลาพูดโทรศัพท์

การบริการที่เป็นเลิศ แนวคิด One Stop Service ด้วยจิต Service Mind

2. รับฟังความต้องการของผู้รับบริการ ฟังจนจบอย่างตั้งใจ และคิดตาม อย่าพูดแทรก จับประเด็นหรือความต้องการ (ใคร อะไร อย่างไร)

การบริการที่เป็นเลิศ
แนวคิด One Stop Service
ด้วยจิต Service Mind

3. ผู้รับบริการคือหัวใจสำคัญ ด้วยการมองเห็น สบตา ยิ้มรับ ทักทาย ผู้รับบริการ ด้วยความเป็นมิตร
4. ไม่ปฏิเสธความต้องการของผู้รับบริการ แม้ไม่ใช่ ผู้รับผิดชอบโดยตรง หลีกเลี่ยงการใช้คำพูดปฏิเสธ ในทันที รับเรื่องไว้ก่อน หาข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง แจ้งผล ให้ผู้รับบริการทราบ

การบริการที่เป็นเลิศ
แนวคิด One Stop Service
ด้วยจิต Service Mind

5. อธิบายให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ตรง ตามความต้องการของผู้ รับบริการ โดยใช้ทักษะในการ สื่อสาร และการประสานงานบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และความถูกต้อง โดยรู้จักจริงในงานที่ทำ รู้มากกว่างานที่ทำ เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา อบรม สัมมนา ฝึกทักษะ ทำงานอย่างมีสติ เป็นระบบ นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการ ให้บริการ

- 12) สร้างความรู้ความเข้าใจและกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร
 - 13) ผู้บริการให้ความสำคัญ
 - 14) นโยบายชัดเจน
 - 15) การสื่อสาร/แผนปฏิบัติการ/งบประมาณสนับสนุน
 - 16) การค้นพบความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและหน่วยงาน
 - 17) การสร้างความรู้เข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยง ระหว่าง
ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับ
 - 18) แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 19) ปฏิบัติอย่างระมัดระวัง ทบทวนตรวจสอบ
 - 20) ประชุม วิเคราะห์ ดำเนินการและปฏิบัติจริง จนได้ผลเป็นที่น่า
พอใจ ตามเป้าหมายที่กำหนด
 - 21) การทำ CQI หรือ PDCA
 - 22) ความเสี่ยงทางการเงิน จากการเชินด์เช็คจ่ายโดยไม่มีเครื่องมือ
ควบคุม แก้วความเสี่ยง โดยจัดทำรายงานกระแสเงินสดรับและ
จ่าย เพื่อทราบยอดเงินมีเพียงพอชำระค่าใช้จ่ายหรือไม่
 - 23) วิเคราะห์ต้นเหตุของความเสี่ยง และวางขั้นตอนในการแก้ไข
อย่างเป็นระบบ
 - 24) ค้นหาข้อมูลเปิดตำรา/ศึกษาจากผู้รู้
 - 25) ตั้งใจทำการบริหารความเสี่ยงอย่างจริงจัง ให้ได้ตามเป้า
3. จากการเข้ากิจกรรม "ลปรร" สุนทรียสนทนา Deep Listening
ตัวเราได้เรียนรู้ เรื่องเล่าเร้าพลัง (Success Story Telling) อะไร/
จากใคร
- 1) เรื่องของความขัดแย้ง จากคนหลายๆ คน

- 2) การจัดตั้งหน่วยตรวจ โดยการศึกษาข้อมูลรวบรวมข้อมูลทำความเข้าใจกับการปฏิบัติงาน จากที่สามารถเป็นหัวหน้าหน่วยตรวจสอบได้ อ.เจี๊ยบ ม.ราชภัฏบุรีรัมย์
- 3) ความเสี่ยงจากคนในกลุ่ม
- 4) ม.แม่ฟ้าหลวง มทส.,
- 5) มทส. คู่มือการทำความเข้าใจ
- 6) ม.แม่ฟ้าหลวง การรับข้อมูล วิเคราะห์ กลั่นกรองความเสี่ยง ก่อนเสนอกรรมการ
- 7) มศว. ได้วิธีปฏิบัติ/การ Action จากฝ่ายบริหาร
- 8) จากเพื่อนร่วมกลุ่ม/วิทยากร
- 9) รู้ว่าเราต้องเป็นผู้ฟังที่ดี
- 10) ต้องเข้าใจธรรมชาติของแต่ละ(ครูสมพร สอนลิง)
- 11) คุณทำหน้าที่คุณอำนวย (คุณชัยพงศ์)
- 12) ม.แม่ฟ้าหลวง (คุณชัยพงศ์)
- 13) ทีม มทส.
- 14) การแก้ไขความเสี่ยงมีผลให้เราต้องเดือดร้อน (แจจ มทส.)
- 15) ได้ข้อแนะนำดี ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ว่ามีการปฏิบัติขั้นตอน วิธีการดำเนินอย่างไรชัดเจนมากขึ้น (หมุ มทส. และ กอล์ฟ แม่ฟ้าหลวง)
- 16) การให้ทุนนักศึกษาปีสุดท้าย ในการคัดเลือกพนักงานร่วมทีม (ศักดิ์เดช มศว)
- 17) ได้จากสมาชิกกลุ่ม
- 18) ได้รู้วิธีการในการจัดการความเสี่ยงเป็นขั้นตอนต่างๆ (คุณเจี๊ยบ มรภ.บุรีรัมย์)
- 19) จากทุกคนที่ได้เข้าไป Share แนวคิด

- 20) มทส. ใช้ระบบ KM ในการทำงานโดยไม่รู้ตัว เมื่อรู้ระบบ KM มากขึ้นจึงนำมาจัดให้เป็นระบบ
- 21) จากคนในกลุ่ม เรื่อง การลดความขัดแย้งในการทำงาน โดยมีอาจารย์จาก มทส. เล่าว่าให้สังเกตพฤติกรรมของคนใน ม. หากพบปัญหาให้รีบหาทางวิเคราะห์แก้ไข

4. ข้อคิด/ปิ้งแวป อะไรเพื่อนำไปพัฒนา ตน/คน/งาน ต่อ คือ

- 1) การจะทำงานอะไรต้องกำหนดหัวเรื่องที่จะทำและต้องทำอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 2) ประสบการณ์
- 3) นำ KM ไปพัฒนางาน
- 4) ปัญหาต่างจากความเสี่ยง
- 5) การนำวิธีกลับไปปฏิบัติ
- 6) โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง
- 7) สร้างเครือข่ายถอดบทเรียนความเสี่ยงเป็นคู่มือกลาง
- 8) ควรต่อยอดสร้างความเข้าใจให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์/สังเคราะห์เพื่อให้ตรงประเด็น
- 9) ก่อนจะดำเนินการทำอะไรเราต้องสร้างความรู้ความเข้าใจกับสิ่งนั้นก่อน
- 10) จะนำรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่ได้ไปทำกับ กพร. ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ แล้วให้เพื่อนร่วมงานทำด้วย
- 11) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญ บางจุดเกิดขึ้นระหว่างประชุม
- 12) นำวิธี KM ไปช่วยการจัดการข้อมูลในระบบงานบริหารความเสี่ยง

- 13) การสื่อสาร การทำความเข้าใจ การเรียนรู้ลักษณะของแต่ละคนก่อนที่จะติดต่อสื่อสาร เพื่อเตรียมการสร้างบรรยากาศ
- 14) การวางแผนในการทำงาน
- 15) มีการประสานงาน การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้เราได้มุมมองความคิดใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น
- 16) พัฒนางาน
- 17) การตรวจสอบกระแสเงินสด ก่อนการลงนาม เช็คเบิกเงินว่าควรมีเงินบัญชีพอจ่าย
- 18) KM เพิ่มเติม
- 19) ต้องมีการจัดทำคู่มือความเสี่ยง
- 20) ทำความเข้าใจ อธิบาย ชี้แจงให้ชัดเจนว่าความเสี่ยงคืออะไร
- 21) นำแนวทางแก้ปัญหาของผู้เข้าอบรมไปปรับใช้
- 22) การมีเครือข่ายเป็นสิ่งที่ดี ทำให้ได้รู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้และเสริมความรู้ในเรื่องที่เราอยู่แล้ว
- 23) การจัดการความรู้ โดยใช้ How to เพื่อหาประเด็น KV และนำมาหาวิธีการ

5. บันทึก

- 1) ได้ความรู้และแนวทางจากการสัมมนาครั้งนี้มาก รวมทั้งได้รู้จักเพื่อนใหม่ๆ
- 2) ในสมุดตัวเองเยอะมากครับ
- 3) ในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้ามีความตั้งใจก็จะเกิดผล แต่ถ้าขาดความตั้งใจ ก็ไร้ประโยชน์ ถ้าตั้งใจมาเก็บเกี่ยวความรู้ ประสบการณ์ ควรตั้งใจทำกิจกรรมให้ครบถ้วนตามที่ผู้ดำเนินการวางไว้

- 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ในวันนี้ทำให้เราได้ประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรของเราได้มากขึ้น
- 5) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารความเสี่ยงจากต่างสถาบันและองค์กรต่างหน่วยงาน
- 6) เห็นว่าการจัดลักษณะแลกเปลี่ยนเช่นนี้ให้ประโยชน์มาก
- 7) น่าจะสอดแทรกเรื่องข่าวๆ หรือตลก ๆ บ้าง เพราะเป็นวิชาการเกินไป เช่น ช่วงที่เครียดให้มีวิทยากรที่พูดให้หายเครียด

แหล่งที่มา : ส่วนแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แผนการดำเนินงาน การจัดการความรู้เทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ 2553



แผนการดำเนินงาน การจัดการความรู้ เทคโนโลยี (KM Technopolis) ประจำปีงบประมาณ 2553

SD: TMO-1-218
 วันที่จัดทำ 00
 วันที่อนุมัติ 12 ตุลาคม 2552

รายละเอียด: ชุม	ปีพ.ศ. 2553							ปีพ.ศ. 2552			หมายเหตุ		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.		ธ.ค.	
1. ทบทวนเป้าหมายการจัดการความรู้ ปีพ.ศ. 2552 เพื่อสรุปประเด็นปัญหา อุปสรรค												↔	
2. แจ้งแผนดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของ ร่วมกับ ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้												↔	
3. เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น												↔	
4. ติดตามประเมินผลดำเนินงานของ ศึกษาค้นคว้าวิจัย ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยกระตือรือร้น ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ					↔						↔		
5. ทบทวนแก้ไข ปรับปรุง เพื่อหาแนวทาง ให้ความรู้แก่บุคลากรใน หน่วยงาน				↔							↔		
6. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้แก่ องค์กรในหน่วยงาน ศึกษาค้นคว้า วิจัย												↔	

ณ. ส. ศึกษานิเทศก์
 ศึกษานิเทศก์
 ศึกษานิเทศก์

นางสาวอรุณกร อรุณศิริรักษ์
 ศึกษานิเทศก์
 ศึกษานิเทศก์

(ศส. ส. ศึกษานิเทศก์)
 ศึกษานิเทศก์
 ศึกษานิเทศก์



Knowledge resides in the users and not in the collection.

ความรู้อยู่ในผู้ใช้ ไม่ใช่อยู่ในแหล่งรวมความรู้



KM is a Journey, not a destination.

การจัดการความรู้เป็นการเดินทาง ไม่ใช่เป้าหมายปลายทาง



A little knowledge that acts is worth more than much knowledge that is idle.

ความรู้เพียงเล็กน้อยเพื่อปฏิบัติมีค่ามากกว่าความรู้มหาศาลที่อยู่นิ่ง ๆ



Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents

but rather interactions between people.

การถ่ายทอดความรู้สำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือเอกสาร.... แต่เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง....คน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา	ผู้อำนวยการเทคโนโลยี (ผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย วิชาญชูวงศ์)
ประธาน	หัวหน้างานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล (คุณอรพรรณ จรุงจิตตอกินันท์)
ทีมงาน	คณะทำงานระบบบริหารความเสี่ยง สำนักงานผู้อำนวยการเทคโนโลยี ฝ่ายบริการวิชาการ โครงการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน โครงการอุทยานผีเสื้อ โครงการหน่วยบริการงานแปลและคำ ฝ่ายปรับแปลงและถ่ายทอดเทคโนโลยี โครงการศูนย์วิจัยมันสำปะหลังและผลิตภัณฑ์ โครงการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ITAP) สำนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์ โครงการหน่วยบริการทางห้องปฏิบัติการ
บรรณาธิการ	คุณสมทิรา จรณีเทศ
จัดทำโดย	งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เทคโนโลยี ปีงบประมาณ 2553



ร่วมปลูกความคิด แลกเปลี่ยนความเห็นใจที่ใช่
แล้วคุณจะรู้ว่าความคิดดี ๆ นั้นมีอยู่มากมาย



เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

111 ถ.มหาวิทยาลัย สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000(โทรศัพท์ 044-224919)

<http://technopolis.sut.ac.th>