



เราคงจะคุ้นเคยกับคำว่า "ว้าวหายล้อมคอก" หรือ "ไฟไหม้ฟาง" หรือ "เกิดซ้ำแล้ว ซ้ำอีก" ใน หลายๆ เรื่องของสังคมบ้านเรา หลายปีมาแล้วที่เราเคยได้ยินเรื่องการปรับรื้อระบบ (Reengineering) เป็น คำติดปากที่ผู้บริหารทั้งหลายพูดถึง เป็นเทคนิควิธีการบริหารหรือการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่น่าเข้าจากต่างประเทศใหม่ๆ ก็หือหาวา เหตุตั้งกันเป็นผลแตกสุดท้าย

เลื่อนหายไปจนแทบไม่ได้ยินอีกเลย หรือ การแก้ปัญหาแบบ คิว ซี ซี ที่ในอดีตพวกเราเคยทำกัน แล้วก็ทราบว่าเป็น "เทคนิคนี้เกิดที่อเมริกา โตที่ ญี่ปุ่น และมาตายที่เมืองไทย" สิ่งต่างๆ เหล่านี้บอกอะไรกับเรา อาจกล่าวได้ว่าเราชอบที่จะทำอะไรแบบ ไฟไหม้ฟางเสมอๆ ชอบทำอะไรตามๆ กันไปโดยที่บางครั้งไม่ได้มีการศึกษา และดำเนินการอย่างยี่น หยัดต่อเนื่องจริงจัง ดังนั้น ปัญหาต่างๆ จึงแก้ไขกันไม่จบสิ้นและเป็นปัญหาเดิมๆ จึงมีนักวิชาการ หลายคนได้กล่าวว่าเหตุที่เราแก้ปัญหาไม่ค่อยได้ผลเพราะเราขาด "วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture)"

"การเรียนรู้" เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้น วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จึง มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ "การพัฒนาบุคลากร" โดยตรง คำถามคือ ทำอย่างไร เราจึงจะสามารถพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญเพียงพอที่จะทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนสามารถ สร้างให้บุคลากรมี "นิสัยใฝ่รู้" หรือ "รักการเรียนรู้" อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้จักการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) หากบุคลากรมี การเรียนรู้มากขึ้น ประสบการณ์ของแต่ละ คนจะมีมากขึ้น ด้วย ถ้าองค์กรสามารถหลอมรวมความรู้ของแต่ละคน ให้กลายเป็นความรู้และประสบการณ์ รวมขององค์กรได้ องค์กรนั้นจะมีลักษณะเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) และ สามารถสร้าง "สมบัติล้ำค่า" ขององค์กร ไว้ได้ยาวนาน

หากเราจะมองย้อนมาดูกรมราชทัณฑ์ องค์กรที่เกิดขึ้นมานานหลายสิบปี เราคงปฏิเสธไม่ได้ ว่าเรามี ปัญหาในองค์กรที่เกิดขึ้นซ้ำซาก และยังไม่สามารถแก้ไขได้ แต่ถ้าเราจะร่วมมือร่วมใจกัน นำประสบการณ์ที่แต่ละคนมีอยู่มาศึกษา วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน รวมทั้งแพร่กระจาย ออกไปภายนอก ให้คนภายนอก ได้เข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ อาจนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ สิ่งทีกล่าว มานี้ กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการอยู่ แล้วในขณะนี้ ปัญหาคือ จะทำอะไรให้มีผลการดำเนินการ ให้มากขึ้น อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทำอย่างไร กรมราชทัณฑ์จึงจะสร้างคนให้มีนิสัย "ใฝ่ เรียนรู้" มีการพัฒนาความคิด นำ ประสบการณ์มาแก้ปัญหาาร่วมกัน มิฉะนั้น ความรู้จากประสบการณ์ที่มีมาจะล้มหายตายจากไปจากกรม ราชทัณฑ์

ปัญหาอย่างหนึ่งที่มองเห็นอยู่ในปัจจุบัน คือ เรามีความรู้มากมาย จากผู้มีประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานของเรือนจำ /ทัณฑสถาน แต่ยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บ รวบรวม อย่างเป็นระบบ การพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการกระจายเผยแพร่ไปทั่วองค์กร ซึ่งกรมราชทัณฑ์ มีแผนงานที่จะ ดำเนินการในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว โดยพยายามที่จะสร้าง "บรรยากาศ แห่งการเรียนรู้" ให้เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า กรมราชทัณฑ์สนับสนุนให้บุคลากรของกรมราชทัณฑ์ มีโอกาสได้สามารถเรียนรู้ได้ ทั้งใน หน้าที่การทำงานที่ทำ และนอกเหนือจากหน้าที่การทำงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดการคิด สร้าง ปรับปรุงและพัฒนางาน และพัฒนาตนเองทุกวิถีทาง ทั้งนี้ เพื่อมุ่งหวังให้องค์กรของเราได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท่านที่เป็นข้าราชการของกรมราชทัณฑ์ทุกท่าน ท่านพร้อมที่จะร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของกรม ราชทัณฑ์หรือยัง ? ท่านสามารถตอบตัวเองได้หรือไม่ว่า "เราเรียนรู้ อะไรได้บ้าง จากประสบการณ์ของเราที่ ผ่านมา" และเราจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ได้อย่างไร ?

" ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรและประเทศชาติ มิใช่เครื่องจักรกล หรือ infrastructure หรือเงิน แต่ คือคน เพราะการมีคนที่ดีและเก่ง จะทำให้ทรัพยากรอื่นๆ เกิดการพัฒนา เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขึ้นมา ได้ หน้าที่ของผู้นำก็คือ ต้องสามารถที่จะขับพลังและอัจฉริยะภาพของเขาเหล่านั้นให้ออกมา ใช้อย่างมี คุณค่า และมีความหมาย "

แหล่งที่มา : <http://www.correct.go.th/comnet1/pti/knowledge/a2.doc>

เผยแพร่โดย : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย