

ยูบิควิตัสกับการบริหารองค์กรอัจฉริยะในสถาบันการอาชีวศึกษา

Ubiquitous in Organization Management of Vocational Education

สรญา เปรี้ยวประสิทธิ์

1. บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ [1] หรือเรียกให้ชัดเจนว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา [2] องค์กรอัจฉริยะในยุคปัจจุบันไม่ใช่องค์กรที่มีความรู้ (Knowledge-based Organization) เท่านั้น แต่จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาทดแทน หรือลบล้างความรู้เก่า และใช้ความรู้ใหม่ในการดำเนินกิจการที่มีชัยเหนือคู่แข่ง องค์กรอัจฉริยะไม่ใช่แค่องค์กรที่มีความรู้ แต่จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างความรู้ (Knowledge-creating Organization) และใช้ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่นั้น ในการเพิ่มคุณค่าและมูลค่า (Value-add) ให้แก่ องค์กร

องค์กรอัจฉริยะจะต้องไม่หยุดยั้งแค่ความสามารถในการสร้างและใช้ความรู้ แต่จะต้องมีความสามารถในการสร้างความรู้และใช้ความรู้โดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด และมีอัตราความเร็ว (speed) สูงที่สุด ซึ่งหมายความว่า กระบวนการ “สร้าง” และ “ปรุง” ความรู้ให้ “พร้อมใช้” นั้น จะต้องไม่เริ่มจากศูนย์ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการ “หยิบฉวย” หรือ “ดูดซับ” ความรู้ที่ต้องการมาจาก ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เอามาปรับเล็กปรับน้อยเพื่อทดลองใช้ตามบริบทขององค์กร ความ “อัจฉริยะ” อยู่ตรงนี้แหละ อยู่ ที่การลงทุนน้อยแต่ได้ผลมากและรวดเร็ว และเมื่อคู่แข่งรู้ตัวและไล่ ตาม องค์กรอัจฉริยะก็ก้าวไปอีกหลายขั้นแล้ว ในการนำเอาความรู้ใหม่มาช่วยบังจระเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากลงทุนน้อยได้ผลมากและรวดเร็วแล้ว ยังพัฒนาต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง โดยมีระบบดูดซับ ปรับแต่งประยุกต์ใช้ และยกระดับความรู้ ที่หมุนเป็น เสมือนเกลียวที่ยกระดับขึ้นเรื่อยไป ที่เรียกว่า เกลียวความรู้

(Knowledge spiral) ความเป็นอัจฉริยะไม่ได้อยู่ที่ความรู้ (Knowledge) แต่อยู่ที่เกลียวความรู้ (Knowledge spiral) ไม่ได้ อยู่ที่องค์ความรู้ (Body of Knowledge) แต่อยู่ที่การประยุกต์ใช้ความรู้ (Application of Knowledge) และการยกระดับความรู้ (Leverage of Knowledge) องค์กร ที่ดำเนินการตามแนวทางข้างต้นด้วยความยากลำบาก ต้องออกแรงมาก ใช้ทรัพยากร มาก เกิดความขัดแย้งมาก เกิดความทุกข์มาก ไม่ใช่องค์กรอัจฉริยะ องค์กร

อัจฉริยะคือองค์กรที่ดำเนินการตามข้างต้นโดยแทบจะไม่ต้องออกแรง แทบจะไม่ ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นเลย และมีบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุข ความชื่น ชมยินดี ความศรัทธา ความเคารพเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกขององค์กร องค์กร อัจฉริยะตามรูปแบบข้างต้น คือองค์กรที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง ถูกแนวทาง เกิดการสนธิพลัง (synergy) ระหว่างองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ อันได้แก่ คน (people), กระบวนการ (process), เนื้อหาความรู้ (content), และเทคโนโลยี (technology) เมื่อ องค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 เกื้อกูลต่อกันอย่างถูกต้อง โดยอาศัยตัวช่วย ที่เหมาะสมต่อวัฒนธรรม และบริบทอื่นๆขององค์กร

กระบวนการจัดการความรู้ก็จะไหลเลื่อนไปเสมือนเป็นอัตโนมัติ แทบจะไม่ต้องใช้พลังงานในการขับเคลื่อน เพราะใน กระบวนการ ไหลเลื่อนนั้นเองได้ปลดปล่อยพลังงานที่อยู่ภายในตัวบุคคล และที่อยู่ภายในความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลออกมา ขับเคลื่อนการไหลเลื่อนนั้น สุรพล หนูครองสิน [3] กล่าวถึงเทคโนโลยียูบิควิตัส ทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าไปมาก ศัพท์บัญญัติ ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อทำให้เกิดความรู้กับสิ่งที่เกิดขึ้น ยูบิควิตัส (Ubiquitous) เป็นเทคโนโลยีที่เกิดจาก แนวความคิดที่ต้องการเชื่อมโยงเครือข่ายกับเทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้สามารถเข้าถึง ได้ทุกที่ทุกเวลาดังคำที่ว่า “Anytime Anywhere” ทั้งนี้

หมายความว่า แนวความคิดนี้ เป็นแนวความคิดที่จะใช้เทคโนโลยี เชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มของ ผู้บริโภคหรือ กลุ่มเป้าหมายเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการในการใช้งาน ผลิตภัณฑ์ที่มีเทคโนโลยีผสมผสานอยู่

บริษัทผู้ผลิตสินค้าได้นำแนวความคิดนี้ในการพัฒนา และการผลิตสินค้าที่มีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานในแบบทุกที่ ทุกเวลาเป็นลักษณะการใช้ชีวิตยุคใหม่ที่มีการผสมผสาน เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์รูปแบบลักษณะการควบคุม และระบบ การสื่อสารที่ใช้ในการเชื่อมโยงเพื่อให้สามารถควบคุมการใช้งาน ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ได้ จากทุกที่ทุกเวลาตามความต้องการ! เทคโนโลยียุควิวัฒนาการเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นและเป็นสิ่งที่มีส่วน เกี่ยวข้อง มีผลกระทบกับผลิตภัณฑ์ และผู้บริโภคบริษัทผู้ผลิต จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีบรรจุในผลิตภัณฑ์ของตนเองให้มี ประสิทธิภาพตามแนวความคิดนี้ โดยเทคโนโลยียุควิวัฒนาการ เป็น เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศที่ กำลังทดลองใช้เทคโนโลยียุควิวัฒนาการคือประเทศสหรัฐอเมริกาและ ประเทศญี่ปุ่น ทั้งนี้แนวโน้มการ ใช้งานของทั้งสองประเทศนั้น สามารถเกิดขึ้นได้เนื่องจากในระบบเทคโนโลยี จะต้องเข้าสู่ยุคที่สี่ ที่เรียกว่า โฟตเจนเนอเรชัน (Fourth Generation) ในระบบการ สื่อสารอินเทอร์เน็ตที่สามารถดาวน์โหลดข้อความภาพเสียงข้อมูล และควบคุมการทำงานได้จากระยะไกลโดยไม่มีขีดจำกัดใดๆ

ดังนั้นหากรวมกับระบบอี-นัม (E-Num) ที่เป็นระบบ การจัดการเกี่ยวกับการกำหนดตัวเลขของคอมพิวเตอร์ที่อยู่ใน ระบบอินเทอร์เน็ตที่เป็นเบอร์เดียวทั่วโลกให้สามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางที่ทำให้ เทคโนโลยียุควิวัฒนาการเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน นอกจากนี้ระบบ โครงสร้างพื้นฐานของระบบการสื่อสารเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการเชื่อมต่อเพราะการรับส่งข้อมูลผ่านระบบสื่อสารที่ดีจะต้อง มีระบบโครงสร้าง พื้นฐานของระบบการสื่อสารที่ดีมีระบบการ ทำงานที่สามารถรองรับกับการรับส่งข้อมูลภาพเสียง ภาพเคลื่อนไหวโปรแกรมประยุกต์ และอื่น ๆ ได้

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ เอ็ด พ.ศ. 2555-2559 [4] ยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ กระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2555 นี้เป็นปีแห่งการ

ผลักดันให้สังคมไทยเป็นสังคมอุดมปัญญา (Smart Thailand) พร้อมทั้งจะรับการรวมเป็นหนึ่งเดียวกันของประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) ในปีอีกเพียงไม่กี่ปีข้างหน้า (ค.ศ. 2015 / พ.ศ. 2558) สังคมอุดมปัญญาหรือ Smart Thailand องค์กรประกอบ ของ Smart Thailandได้แก่ 1) การมี Smart Network ที่ สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายไปสู่พื้นที่ห่างไกลเพื่อลดความเหลื่อม ล้าทางดิจิทัล 2) การมี Smart Government ที่ทำให้ลดการ ลงทุนภาครัฐและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน และ 3) การมี Smart Business ซึ่งในที่นี้จะเป็นการกำหนด นโยบายและมาตรการเพื่อกระตุ้นประชาชนให้นำไอซีทีมาใช้ในการ ทำธุรกิจ ซึ่งจะสนับสนุนให้ประเทศไทยเข้าสู่ความเป็น ประเทศพัฒนาแล้ว (Developed Country) [5]

กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของการจัดองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้กำหนดยุทธศาสตร์ “2555” ของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการอาชีวศึกษาจาก นโยบายที่ 6 นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และ นวัตกรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ เร่งพัฒนาให้ประเทศไทย เป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ เร่งสร้าง นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และครุวิเทศศาสตร์ให้เพียงพอต่อความ ต้องการของประเทศ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อให้การอาชีวศึกษาเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ตั้งแต่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางวิชาชีพ การ เชื่อมโยงการวิจัยกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ มี กลไกนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ 1) ส่งเสริมพัฒนาการวิจัย สร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และการ วิจัยเชิงนโยบาย 2) การวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของ สถานประกอบการ ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม ไปใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียน การสอน ส่งเสริมให้นำความรู้ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์และ นวัตกรรม ไปใช้พัฒนาอาชีพ จดสิทธิบัตร และพัฒนาสู่เชิง พาณิชย์ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ เครือข่ายงานวิจัย และ การจัดการความรู้อาชีวศึกษา ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบันควรเริ่มนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ โดยเริ่มวางระบบพื้นฐานในด้าน

ของการบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะอาชีวศึกษาที่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการแก้ปัญหาต่างๆ ในระบบการบริหารจัดการองค์กร และมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่ช่วยให้การแก้ปัญหา และพัฒนาองค์ความรู้ในด้านอาชีวศึกษามีความเป็นระบบ และสามารถดึงองค์ความรู้ต่างๆ มาใช้ได้อย่างแท้จริง

2. การบริหารองค์กรอัจฉริยะในสถาบันอาชีวศึกษา

2.1 การบริหารองค์กรอัจฉริยะ

การบริหารองค์กร หรือ Organization Management [3] คือ การบริหารโดยกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนการ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุม การทำงานให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) วิจารณ์ พานิช กล่าวเกี่ยวกับ [2] องค์กรอัจฉริยะว่า คือองค์กรที่ดำเนินการตามข้างต้นโดยแทบจะไม่ต้องออกแรง แทบจะไม่ ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นเลย และมีบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุข ความชื่น ชมยินดี ความศรัทธา ความเคารพเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกขององค์กร อัจฉริยะตามรูปแบบข้างต้น คือองค์กรที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างถูก ต้อง ถูกแนวทาง เกิดการสนธิพลัง (synergy) ระหว่างองค์ประกอบหลัก ๔ องค์ประกอบของการจัดการความรู้อันได้แก่ คน(people), กระบวนการ (process), เนื้อหาความรู้ (content), และเทคโนโลยี (technology) ในขณะที่ วรรณดี [6] กล่าวว่า การบริหารองค์กร หมายถึง การพัฒนาองค์การจะมีลักษณะต่างๆ หลายประการ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่กันไป ซึ่งการพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์กร โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ เช่น ระบบโครงสร้างใหม่ซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรกข้อคิด (Intervention) เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุดและคณะกรรมการบริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ที่ได้จากการพัฒนาองค์การ การ

พัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิค และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์การ ซึ่ง บูรชัย ศิริมหาสาคร [7] กล่าวว่า การบริหารองค์กรอัจฉริยะ (Knowledge Management to Intelligent Organization) เกี่ยวกับการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร สู่อัจฉริยะ โดยใช้ความรู้เป็นฐาน หรือเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารองค์กรอัจฉริยะในสถาบันอาชีวศึกษาสู่การเป็นผู้นำเพื่อการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ [2]

วิธีสู่องค์กรอัจฉริยะ จะต้องพัฒนาขีดความสามารถ (Competencies) อย่างน้อย 12 ประการ

1. มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น ที่ชัดเจน มั่นคง ไม่คลอนแคลน
2. ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท
3. มีการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ที่กลมกลืนกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
4. ใช้ภาวะผู้นำ และทีมแกนนำจัดการความรู้
5. มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน (Human Relationship Management)
6. มีการพัฒนาทักษะพื้นฐานของพนักงาน
7. มีการพัฒนาทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” (enabler) ต่อการจัดการความรู้
8. เป็นองค์กรที่ “ไร้กำแพง”
9. มีบรรยากาศแห่งอิสรภาพ และบรรยากาศเชิงบวก
10. มีการจัดการคนเก่ง จัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา
11. มีและใช้ ระบบบันทึก “ขุมความรู้” และ “คลังความรู้”
12. มีและใช้ ระบบเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ

2.2 การบริหารจัดการที่ใช้ความรู้เป็นฐาน

การบริหารจัดการที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Management) [7] คือการบริหารจัดการความรู้ คือ การบริหารงาน (การทำงาน) โดยใช้ความรู้เป็นฐาน หรือ การบริหารงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนในองค์กร ศาสตราจารย์โนนาเก ได้นำเสนอ เรื่อง แนวทางการสร้างสรรค์ความรู้ (Knowledge Creation) และได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น การ

จัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ถ้าให้ถูกต้องตามทฤษฎี คือ การจัดการโดยอ้างอิงความรู้ (Knowledge-base Management) แต่เนื่องจากชื่อ “การจัดการความรู้” เป็นที่นิยมแล้ว จึงเป็นสิ่งที่เรียกและยอมรับกัน การจัดการความรู้ ไม่ได้เป็นแค่เครื่องมือแต่เป็นทฤษฎีใหม่ในการนำไปสู่ปรัชญาการจัดการใหม่ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ก.พ.ร. 2549 [8]

การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อในการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลากรในองค์กร ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้คือพนักงานทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุด คือ พนักงานชั้นผู้น้อย และระดับกลาง เพื่อพัฒนางาน ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น และเพื่อการพัฒนา "ฐานความรู้" ขององค์กร หรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนา ความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

2.3 การบริหารจัดการการอาชีวศึกษาไทย

การบริหารจัดการทางด้านอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 [9] และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ได้มีการกำหนดหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ 2 ส่วนกันคือ

- ส่วนที่เป็นหน่วยงานกำหนดนโยบาย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และส่วนที่เป็นหน่วยงานสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรม ซึ่งทั้งหมดนี้ อยู่ภายใต้การบริหารจัดการ ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มาจากการเลือกตั้งและคัดเลือก ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ในคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2547 ในการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษานี้ มีผู้บริหารเป็นข้าราชการประจำ เรียกว่าเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- ส่วนการบริหารงานสถาบันการอาชีวศึกษาหรือสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการนำร่องการบริหารงานสถานศึกษา ในรูปแบบของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยรวมและจัดกลุ่มสถานศึกษา (Cluster) ในสังกัดทั้งหมด 412 แห่ง แบ่งออกเป็น 28 กลุ่ม (Cluster) หรือ 28 สถาบัน เช่น สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 รวมเอาสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน เป็นต้น การบริหารจัดการของสถาบันการอาชีวศึกษาดำเนินการโดยคณะกรรมการ 2 คณะ คือ คณะกรรมการสภาสถาบันการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งการจัดกลุ่มบริหารจัดการในรูปแบบของสถาบันการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ผนึกกำลังสร้างความเข้มแข็งให้การอาชีวศึกษา สร้างคุณภาพมาตรฐานให้สอดคล้องกับมาตรฐานความต้องการกำลังคน เพื่อการระดมทรัพยากรผลิตกำลังคนในสาขาวิชาใหม่ ที่เป็นที่ต้องการของพื้นที่ และชุมชน เพื่อสร้างระบบการบริหาร จัดการที่เข้มแข็ง เพื่อขยายการอาชีวศึกษาให้ครอบคลุมศาสตร์ที่จำเป็นในการพัฒนาอาชีพ และเพื่อการปรับการลงทุนด้านอาชีวศึกษาจากผลตอบแทนที่มีมูลค่าน้อยกว่าไปสู่ผลการตอบแทนที่มีมูลค่ามากกว่า สถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 28 แห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานรองรับการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง

ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้งสองฉบับ ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปสู่หน่วยปฏิบัติในท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการมอบอำนาจในเรื่องต่าง ๆ ดังตัวอย่างเช่น คำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คำสั่ง สอศ

การบริหารวิชาการและเทคโนโลยี การบริหารจัดการเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานวิชาการอาชีวศึกษาต่างๆ เช่น ควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของ

คณะวิชาต่างๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด และบริหารงานหน้าที่อื่นตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

แต่เดิมเมื่อครั้งที่ยังเป็นกรมอาชีวศึกษา มีระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และ 2537 [10 –11] การบริหารงานส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษา การบริหารจัดการเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาต่างๆ เช่น งานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และบริหารงานหน้าที่อื่นตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

โดยในส่วนเดิมของ กรมอาชีวศึกษาระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และ 2537 [10-11] การบริหารงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา การบริหารจัดการเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานนโยบายและแผนการอาชีวศึกษาต่างๆ เช่น การควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และบริหารงานตามหน้าที่อื่นตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

ซึ่งแต่เดิม กรมอาชีวศึกษามีระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และ 2537 [10-11] การบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา การบริหารจัดการเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานกิจการนักเรียนนักศึกษา เช่น การควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และบริหารงานตามหน้าที่อื่นตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการที่ใช้ความรู้เป็นฐานในสถาบันอาชีวศึกษา คือ ในด้านการพัฒนาคน การเก็บฐานข้อมูลความรู้ทางด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษา มีประโยชน์ในการพัฒนาคนในเรื่องของการพัฒนาทักษะวิชาชีพของบุคลากรที่เข้ามาอยู่สายการทำงาน บริหารงานอาชีวศึกษา การเตรียมความพร้อมในการทำงานในระบบ การแก้ปัญหา และตอบปัญหาจากฐานความรู้ของอาชีวศึกษา ทำให้การพัฒนาคนในองค์กรเป็นไปได้ง่ายและสะดวกและมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากร

ในองค์กรเป็นมีคุณภาพ มีผลต่อเนื่องไปยังประสิทธิภาพของระบบงานบุคลากรเข้าใจการทำงานของระบบงานอาชีวศึกษา มีฐานข้อมูลสำหรับให้เรียนรู้ทักษะการทำงานด้านอาชีวศึกษา สามารถตอบและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยนำเอาองค์ความรู้จากฐานความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงานในองค์กร ช่วยให้การทำงานในองค์กรด้านอาชีวศึกษาสามารถดำเนินการไปด้วยความประสิทธิภาพ ยังผลต่อเนื่องให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี และบุคลากรในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน เนื่องจากมีฐานความรู้ขนาดใหญ่สำหรับการค้นคว้า และอ้างอิงในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้

2.4 กระบวนการจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ [8] ได้นำเสนอ กระบวนการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร เป็นต้น
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่ากำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นต้น
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ เป็นต้น
5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร

ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่ม คุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น กระบวนการจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ คือ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดฐานความรู้ขนาดใหญ่ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่และจัดเก็บองค์ความรู้ทั้งที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ และที่มีอยู่เดิมให้เป็นระบบ เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการอ้างอิง ในการบริหารจัดการองค์กรในอนาคต

2.5 กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรอัจฉริยะ

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ [8] ได้เสนอเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึง ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีส่วนกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน เป็นต้น

2. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคนแต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร เป็นต้น

3. กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร

4. การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผล และปรับปรุง

5. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome)

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

วิจารณ์ พานิช [1] ได้นำเสนอ กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรอัจฉริยะและกระบวนการจัดการความรู้ว่า เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนระบบราชการไทยไปสู่ระบบเรียนรู้ องค์กรการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ จึงขอเสนอความเห็นเกี่ยวกับ “แก่นเพื่อการปฏิบัติ” หรือหัวใจหรือจุดคานงัดในการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อบรรลุความเป็นองค์กรการเรียนรู้ โดยเสนอเป็น “ทศปฏิบัติ” หรือการดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้

ปฏิบัติที่ 1 สร้างวัฒนธรรมใหม่ จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ของหน่วยราชการ จากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการบริหารงานแบบควบคุม - สั่งการ (command and control) เป็นบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (empower) ให้ข้าราชการทุกระดับริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้ เปลี่ยนการไหลเวียนของความรู้หรือสารสนเทศ จากการไหลขึ้นลงตามแท่งอำนาจ เป็นไหลเวียนไปทุกทิศทุกทางภายในองค์กร เปลี่ยนความหมายของคำว่า “ผู้นำ” จากการหมายถึงผู้บริหารสูงสุด เป็นหมายถึงทุกคนในองค์กรเพราะในนิยามใหม่ของคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นหมายถึงความสามารถในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ ริเริ่มงาน

ใหม่ตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

ปฏิบัติที่ 2 สร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)
ดำเนินกระบวนการให้คนในองค์การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือปณิธานความมุ่งมั่น (purpose) และเป้าหมาย (goal) โดยไม่ใช่แค่ร่วมกันกำหนดเท่านั้น แต่ต้องร่วมกันตีความทำความเข้าใจซ้ำๆ จนเข้าใจลึกกลงไปถึงวิธีปฏิบัติ พฤติกรรม ความเชื่อ และคุณค่า จนเกิดสภาพความเป็นเจ้าของ (ownership) วิสัยทัศน์นั้น ในสมาชิกทุกคนขององค์การนี้คือบทแรกของการสร้างพลังรวมหมู่ สร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ในการทำงาน

ปฏิบัติที่ 3 สร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน ทุกคนสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน และในกิจกรรมเพื่อการดำรงชีพทุกประเภท ทุกหน่วยงานสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน ทุกภาคส่วนของสังคมสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน เมื่อมีการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์ ในประสบการณ์มี “ความรู้ในคน” (Tacit Knowledge) อยู่ถ้าเอาความรู้จากประสบการณ์ในผู้ร่วมงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จะเกิดการยกระดับความรู้ และสามารถบันทึกออกมาเป็น “คลังความรู้” จากการทำงาน สำหรับนำไปใช้ในการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้นอีก วนเวียนเรื่อยไปไม่จบสิ้น เทคนิคอย่างหนึ่งในการ “ถอดความรู้” จากการทำงาน เรียกว่า AAR (After Action Review) ความรู้ที่เอามาใช้ นอกจากเอามาจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะต้องรู้จักไขว่คว้าหาจากภายนอกหน่วยงานด้วย

ปฏิบัติที่ 4 เรียนลัด การพัฒนางาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือผลสัมฤทธิ์ ต้องไม่เริ่มต้นจากศูนย์ ไม่มุ่งคิดค้นหาวิธีการทำงานที่แยบยลด้วยตนเอง เพราะจะทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ ไม่เกิด Economy of Speed ต้องยึดแนวความคิดตามธรรมชาติว่า เป้าหมายผลงานที่เรามุ่งหมายนี้จะต้องมีคนอื่นทดลองทำมาแล้ว และทำอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพสูง คุณภาพสูง อยู่แล้ว เราต้องเสาะหาให้พบและขอเรียนรู้จากเขาคือใช้ยุทธศาสตร์ “เรียนลัด” แล้วต่อยอดนั่นเอง ความรู้ที่เราไปขอเรียน เป็นความรู้เพื่อการปฏิบัติ และ “ครู” ของเราก็ได้ความรู้เหล่านั้นมาจากการปฏิบัติ จึงเท่ากับเป็นการเรียนรู้ “ความรู้ในคน” (Tacit Knowledge) นั่นเอง

เทคนิคการเรียนรู้จากผู้มี “วิธีการยอดเยี่ยม” (best practices) ได้แก่ Benchmarking และ Peer Assist ต้องไม่ลืมว่า การเรียนลัดนี้ต้องไม่เรียนแบบคัดลอก แต่ต้องเอาความรู้ของเขามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (บริบท-Context) ของเรา แล้วจึงดำเนินการ “ต่อยอด” ด้วยความคิดสร้างสรรค์ของเราเอง

ปฏิบัติที่ 5 สร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยยุทธศาสตร์เชิงบวก ใช้วิธีคิดเชิงบวกว่าตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดนั้น มีบางคนหรือบางหน่วยงานย่อยมีวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นอยู่แล้ว ให้เสาะหาตัวอย่างของ “วิธีการยอดเยี่ยม” เหล่านั้นให้พบ นำมายกย่องและจัดกระบวนการ “แบ่งปันความรู้” เพื่อขยายผลไปยังหน่วยงานอื่นภายในองค์การ

เรื่องใดที่ไม่มี “วิธีการยอดเยี่ยม” อยู่ในองค์การก็ต้องมีอยู่ในองค์การอื่น เราก็ส่งเสริมให้คนของเราไปขอเรียนรู้จากเขา! เมื่อเกิดการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ก็จัดเวทีให้มีการนำเสนอ ยกย่อง และแลกเปลี่ยนความรู้และวิธีการกันภายในองค์การ ยุทธศาสตร์นี้ไม่มุ่งเน้นเสาะหาปัญหา ไม่นำเน้นการแก้ปัญหา แต่มุ่งเสาะหาความสำเร็จ เน้นการขยายผลสำเร็จ และยกระดับผลสำเร็จ ซึ่งจะยิ่งสร้างเจตคติเชิงบวก วิธีคิดเชิงบวกกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกอย่างหนึ่ง

ปฏิบัติที่ 6 จัด “พื้นที่” หรือ “เวที” ภาษาญี่ปุ่น เรียกว่า บะ (ba) ซึ่งก็แปลว่าพื้นที่นั่นเอง หมายถึง พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ เช่น การมีห้องกาแฟให้ผู้คนในองค์การ(ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน) ได้พบปะ ไต่ถามหาวิธีแก้ปัญหาของงานในบางเรื่อง หรือเล่าถึงผลสำเร็จหรือการเรียนรู้ใหม่ๆ การจัดให้รับประทานอาหารเที่ยงด้วยกันและคุยกันเรื่องเบาๆ เกี่ยวกับงาน หรือการจัดมหกรรมประจำปีนำเสนอผลงานสร้างสรรค์ภายในองค์การ เป็นต้น “พื้นที่” สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเป็น “พื้นที่จริง” สำหรับให้คนมาพบหน้ากันโดยตรง หรืออาจเป็น “พื้นที่เสมือน” ให้คนได้พบกันผ่าน ICT เช่น อินทราเน็ต เว็บบอร์ด เว็บไซต์

ปฏิบัติที่ 7 พัฒนาคคน เน้นการพัฒนาคคนผ่านการทำงาน คือพัฒนาคคน - พัฒนางานไปพร้อมๆ กัน ซึ่งก็คือผ่านกระบวนการจัดการความรู้ นั่นเอง คนที่เกิดการพัฒนาจะเป็น “บุคคลเรียนรู้” เป็นคนที่มีทักษะและเจตคติในการเรียนรู้ คือมี

ทักษะในการสร้างความรู้จากการทำงาน มีทักษะในการ “เรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (งาน)” (Interactive learning through action) มีทักษะในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการเรียนรู้จากผู้อื่น – ร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ และมีทักษะย่อยอื่นๆ อีกมากมาย เช่น ทักษะด้าน “สุนทรียสนทนา” (dialogue) ทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) ทักษะในการจัดการ mental models เป็นต้น

ปฏิบัติที่ 8 ระบบให้คุณ ให้รางวัล รางวัลที่สำคัญที่สุดคือความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน เป็น “สวรรค์ในที่ทำงาน” ดังนั้น รางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงิน หรือการเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เสมอไป รางวัลแก่ผลงานอาจต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น ควรลดการให้รางวัลผลงานส่วนบุคคลลงไป เพื่อเป็นสัญญาณสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม! ในทางตรงกันข้าม ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษความล้มเหลวที่เกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร แต่ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว และถ้ามีการเรียนรู้สูงส่งมากก็อาจให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้น เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงก็ได้

ปฏิบัติที่ 9 หาเพื่อนร่วมทาง ! ทำเป็นเครือข่าย อย่าทำองค์กรเดียวโดดๆ เพราะจะขาดพลัง ขาดแรงกระตุ้น เป็นธรรมชาติของการดำเนินการสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลง พอทำไประยะหนึ่งจะล้าและอาจหมดแรงล้มเหลวไปเลย แต่ถ้าทำเป็นเครือข่ายจะมีการกระตุ้นเสริมพลัง หรือมีผลสำเร็จที่จุดเล็กๆ ที่บางหน่วยงานเป็น “น้ำทิพย์ชโลมใจ” และเอามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มความตื่นตัว มีเทคนิคการจัดการความรู้เป็นเครือข่ายที่ สคส. เรียนรู้มาจากโครงการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาเอดส์ของ UNAIDS และ สคส. ให้ชื่อว่า “ธารปัญญา” ซึ่งจะช่วยให้ดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ มองเห็นภาพรวม และเห็นกลุ่มทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในเครือข่าย

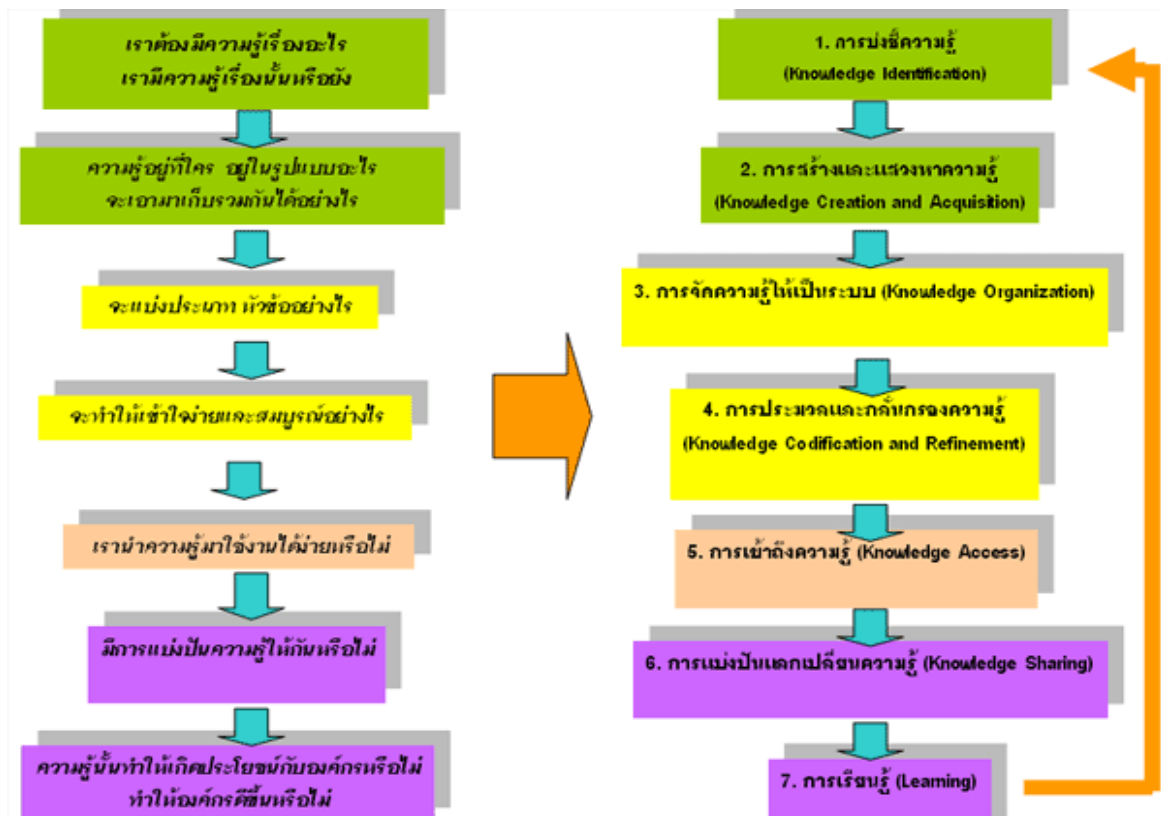
ปฏิบัติที่ 10 จัดทำ “ขุมความรู้” (knowledge assets) ขุมความรู้ในที่นี้ เป็นการรวบรวมความรู้ที่ “ถอด” มา

จากการทำ AAR, การทำ peer assist, และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ เป็นความรู้ที่เน้น “ความรู้จากการปฏิบัติ” และ “ความรู้เพื่อการปฏิบัติ” คือเป็น tacit knowledge แต่เมื่อรวบรวมเป็น “ขุมความรู้” บันทึกไว้ ก็จะทำให้ความรู้ของบุคคลกลายเป็นความรู้ขององค์กร สามารถนำมาใช้ได้ง่าย และมีการจัดระบบให้ค้นหาง่าย รวมทั้งคอยปรับปรุงให้ “สด” ทันสมัยอยู่เสมอ จากการนำไปใช้แล้ว “ถอด” ความรู้จากการปฏิบัติ หมุนเวียนเป็นจักรไม่รู้จบ! ดังนั้น “ขุมความรู้” จึงมีลักษณะ “เดิน” หรือเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์กรเรียนรู้คือองค์กรที่ปรับตัวปรับปรุงตัวเองอยู่ตลอดเวลา หน่วยราชการจะเป็นองค์กรเรียนรู้ได้ ข้าราชการในหน่วยงานต้องเป็น “บุคคลเรียนรู้” ซึ่งหมายถึงเรียนรู้จากการทำงาน เรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (งาน) โดยใช้ “การจัดการความรู้” และ “หลัก 5 ประการขององค์กรเรียนรู้” (The Fifth Disciplines แต่งโดย Peter Senge) เป็นเครื่องมือ

วิธีสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ของหน่วยราชการมีวิถีเดียวคือวิถีแห่งการปฏิบัติ และที่สำคัญผู้บริหารองค์กรต้องไม่เพียงแต่ “บริหารงาน” ต้อง “บริหารทศปฏิบัติ” ด้วย จึงจะเกิดผลสร้างสรรค์องค์กรเรียนรู้ กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรอัจฉริยะ จะต้องประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน คือ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชย

2.6 กรอบแนวคิดการบริหารจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ

การจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรอัจฉริยะในอนาคต มีทั้งหมด 7 ขั้นตอนดังภาพ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามกระบวนการทั้งหมดดังภาพ ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ ที่มา: สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2555 [9]



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ [9]

เป็นการอธิบายกระบวนการจัดการความรู้ โดยการตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบกระบวนการในแต่ละ ขั้นตอนของการจัดการความรู้ ว่ามีหรือไม่มีองค์ความรู้ต่างๆ โดยภาพทางฝั่งขวา จะเป็นส่วนที่เป็นกระบวนการที่จะต้อง ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ และการปรับเปลี่ยนเพื่อเป็นองค์กรอัจฉริยะ

3. ยูบิควิตัสกับการบริหารองค์กรอัจฉริยะ

ในปัจจุบันสิ่งที่เรียกว่า “ยูบิควิตัส” [12] ใน ความหมายที่สมบูรณ์จะหมายถึง “ยูบิควิตัสคอมพิวเตอร์” แนวความคิดที่เรียกว่า “ยูบิควิตัสคอมพิวเตอร์” มีการกล่าวถึง เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1988 โดยมาร์ค ไวเซอร์ (Mark Weiser) หรือที่เรียกกันว่า “บิดาแห่งยูบิควิตัส” แห่งศูนย์วิจัย Palo Alto ของบริษัท Xerox ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้นำ เสนอแนวความคิดดังกล่าว มาร์ค ไวเซอร์ ให้นิยาม “ยูบิควิตัส คอมพิวเตอร์” ไว้ในบทความที่เขาเขียนขึ้นในปี ค.ศ. 1993 ว่า คือ “โลกที่สามารถเข้าถึงคอมพิวเตอร์ได้ทุกหนทุกแห่ง (Computing Access will be everywhere)” ไวเซอร์มี เป้าหมายที่จะทำให้ “ทุกที่ที่คนไป จะมีสภาพแวดล้อมที่

สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ ณ ที่นั้นได้เหมือนกับเป็น คอมพิวเตอร์ของตนเอง ในปัจจุบันมีการขยายขอบเขตของ นิยามจากที่ว่า “สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ทุกหนทุกแห่ง (มี คอมพิวเตอร์อยู่ทุกหนทุกแห่ง และสามารถใช้อย่างอิสระ)” เป็น “พกพาและใช้คอมพิวเตอร์(ขนาดเล็ก)ได้ทุกหนทุกแห่ง” นอกจากนี้ สฤณี อาชวานันทกุล [13] ได้กล่าวว่า ยูบิควิตัส (Ubiquitous) หรือยูบิควิตัส คอมพิวเตอร์ (Ubiquitous Computing) ยังหมายถึงการเชื่อมต่อไร้สายในอุดมคติ ที่การ มีคอมพิวเตอร์อยู่ทุกหนทุกแห่ง ทั้งในบ้าน ที่ทำงาน โรงเรียน ตามถนนหนทาง ผู้คนจะสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้จากทุก สถานที่ โดยเชื่อมต่อถึงกันด้วยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ตาม กระแสแห่งการพัฒนา กล่าวได้ว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุค

วิทัศน์ ที่เป็นเหมือนคลื่นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ลูกที่ 3 ที่กำลังถาโถมเข้าสู่มวลมนุษยชาติ ปรากฏการณ์ยูบิควิตัสจะเข้ามาช่วยให้มนุษย์ มีความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต ด้วยโครงข่ายของการสื่อสาร ได้แก่เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบรอดแบนด์ และโทรศัพท์มือถือ ที่จะเป็นกุญแจ และประตูที่จะพาผู้ใช้งานไปสู่ความสะดวกสบายโดยไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ อัลวิน ทอฟเลอร์ [14] ได้อธิบายพื้นที่บนอินเทอร์เน็ตว่าเป็นดินแดนที่ไม่มีพื้นที่จริงในโลกกายภาพอาจเรียกว่าเป็น พื้นที่ (untimed) ดังนั้น การนำยูบิควิตัสมาบูรณาการเพื่อการบริหารองค์กรอัจฉริยะควรมีการดำเนินการดังนี้

3.1 ลักษณะสำคัญของสังคมยูบิควิตัส

อีเดกะ โซกิ, อิทธิ ฤทธาภรณ์ และคณะ [15] ได้นำเสนอบทสรุปลักษณะสำคัญของสังคมยูบิควิตัสประกอบด้วย

1. มีการเชื่อมต่อกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา ถ้ามีแต่เครื่องคอมพิวเตอร์อย่างเดียวยังมีสังคมยูบิควิตัส คอมพิวเตอร์จะต้องเชื่อมต่อกับเน็ตเวิร์กจึงจะเป็นยูบิควิตัสคอมพิวเตอร์

2. คอมพิวเตอร์จะแทรกซึมเข้าไปอยู่ในเครื่องใช้ต่างๆ โดยที่ผู้ใช้ไม่รู้สึกรู้ว่า กำลังใช้งานคอมพิวเตอร์อยู่ สังคมยูบิควิตัสจะต้องเป็นสิ่งที่คอมพิวเตอร์มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า จะต้องมึเป้าหมายให้คอมพิวเตอร์เป็นเหมือนกับกระดาษ ตัวอักษรที่อยู่บนกระดาษ เป็นอินเทอร์เน็ตที่คนสามารถใช้ได้ง่าย คอมพิวเตอร์กลายเป็นสิ่งแวดล้อมมิใช่เป็นเครื่องมืออีกต่อไป

3. การให้บริการที่สามารถเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ทั้งสถานที่อุปกรณ์ และปัจจัยทางกายภาพอื่นๆ ในโลกของยูบิควิตัสคอมพิวเตอร์มีให้เลือกต้องเปลี่ยนไปตามผู้ใช้หรือสถานการณ์ของผู้ใช้

กล่าวโดยสรุป สังคมยูบิควิตัสนั้นเปรียบเสมือนเป็นโลกอีกโลกหนึ่งของมนุษย์ที่มีการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ผ่านเทคโนโลยียูบิควิตัส โดยการเข้าถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ บนสังคมของโลกมนุษย์จริง ๆ นั้นจะถูกฝังอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เรียกว่า Micro Chip ลงไปในอุปกรณ์

อิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด การเรียกใช้งานอุปกรณ์ และการควบคุมอุปกรณ์จะดำเนินการผ่านอุปกรณ์สื่อสารชนิดต่าง ๆ เช่น Tablet Smart Phone IPAD โดยอาศัยเครือข่ายบอร์ดแบนด์อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่เป็นเทคโนโลยีพื้นฐานของสังคมยูบิควิตัสจะต้องมีเพื่อเป็นช่องทางหรือเส้นทางในการเข้าถึงและใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ บนสังคมยูบิควิตัส ได้ทุกที่ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ ตามบริบทขององค์กรนั้น ๆ ที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับองค์กรอัจฉริยะ

3.2 เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการทำให้ยูบิควิตัสเป็นจริง

1. เทคโนโลยีพื้นฐาน คือ เทคโนโลยีที่จะทำให้ “สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ประจำตัวเป็นของตนเองได้ทุกที่” ซึ่งเป็นแก่นแท้ของยูบิควิตัส เช่น เทคโนโลยีที่ทำให้คอมพิวเตอร์



ภาพที่ 2 ลักษณะสำคัญของสังคมยูบิควิตัส

ที่มา <http://www.tronshow.org/guidebook/2010/tron/e/u-05.html>

สามารถตรวจได้ว่า เราคือใคร โดยสามารถตรวจ ID ของแต่ละคนได้ เทคโนโลยีนี้เรียกกันว่า เทคโนโลยีการตรวจสอบยืนยันตัวบุคคล (Authentication Technology) ดังนี้

1.1 การตรวจสอบตัวบุคคล คือ การที่บุคคลนั้นๆ จะต้องแสดงหลักฐานต่างๆ เช่น สัญชาติ องค์กรที่สังกัด ครอบครัว ฯลฯ และระบบจะทำการตรวจว่าคนคนนั้นใช่เจ้าตัวหรือไม่ และได้รับสิทธิ์ในการแอกเซส (Access) หรือใช้งานระบบในระดับใด

1.2 เทคโนโลยี รหัสผ่าน (Password) เป็นวิธีการที่ใช้มากที่สุดในการยืนยันตัวบุคคลในระบบอินเทอร์เน็ต การกำหนดรหัสผ่านเพื่อความปลอดภัยควรกำหนดตัวเลขกับตัวอักษร และสัญลักษณ์อื่นๆ ประกอบกันเพื่อป้องกันการปลอมแปลงจากผู้อื่น รหัสผ่านไม่ใช่เทคโนโลยีการตรวจสอบบุคคลที่มีสมรรถนะสูงนัก

1.3 ใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นสิ่งปกติในสังคมยุคดิจิทัล เป็นการจัดตั้งหน่วยงานกลางสำหรับการตรวจสอบเพื่อทำหน้าที่ออกบัตร ใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับใช้ในการยืนยันตัวตนของผู้ใช้ใน ใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ นี้จะมีการลงรหัส หรือ “ลายเซ็นต่ออิเล็กทรอนิกส์” ของหน่วยงานกลางสำหรับการตรวจสอบนี้ไว้ด้วย

1.4 เทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้ข้อมูลทางชีวภาพในการตรวจสอบบุคคลคืออะไร การตรวจสอบลายนิ้วมือเป็นเทคโนโลยีการตรวจสอบลายนิ้วมือจะมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อยืนยันความเป็น “เจ้าตัว” สำหรับโทรศัพท์มือถือยุคใหม่ ซึ่งมีการจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ ผ่านโทรศัพท์มือถือ จึงจำเป็นต้องการยืนยันตัวบุคคล

1.5 เทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้ลักษณะเด่นทางการเคลื่อนไหวในการตรวจสอบบุคคลคืออะไรในกรณีที่เราเช่น ลายเซ็น น้ำหนัก และจังหวะจะมีลักษณะจำเพาะของแต่ละคน และลอกเลียนให้เหมือนกันได้ยาก จึงมีการพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการตรวจสอบบุคคลโดยการตรวจสอบวิธีการลงนาม โดยใช้แผนรองอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการเซ็นชื่อ

1.6 เทคโนโลยีสำหรับการตรวจสอบบุคคลโดยข้อมูลทางชีวภาพ คือ เทคโนโลยีสำหรับการตรวจสอบ DNA ในปัจจุบันเราสามารถตรวจ DNA และไม่มี DNA ของใครเหมือนกันเลย

1.7 เทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัย แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) เทคโนโลยีในการอำพรางข้อมูล (การเข้ารหัส) 2) เทคโนโลยีประกันความเป็นต้นฉบับดั้งเดิม และ 3) เทคโนโลยีการสำรองข้อมูล

1.7.1 เทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ คือ เทคโนโลยีซึ่งมี Human Interface ที่เหมาะสมที่จะทำให้ทุกคนสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ทุกที่เหมือนเป็นของตนเองได้ เทคโนโลยีการรับรู้เสียงพูด เทคโนโลยีการรับข้อมูลด้วยจอสัมผัส

เทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ที่ขาดไม่ได้อีกประการหนึ่งคือ เทคโนโลยีการเก็บข้อมูล (Storage Technology) บนเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถเก็บข้อมูลจำนวนมากมายมหาศาลไว้บนเครือข่ายได้

1.7.2 เทคโนโลยีการเข้าถึง คือ เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้อุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่บนระบบเครือข่าย เทคโนโลยีเหล่านี้ ได้แก่ เทคโนโลยีเครือข่าย (Network Technology) และเทคโนโลยีการเข้าถึงอุปกรณ์ (Device Access Technology) เทคโนโลยีเครือข่าย หมายถึง เทคโนโลยีที่เชื่อมโยงอุปกรณ์ (Device) ต่างๆ เข้าด้วยกันทางกายภาพ ซึ่งอาจเป็นเทคโนโลยีแบบใช้สาย หรือแบบไร้สายเทคโนโลยีในการเข้าถึงอุปกรณ์ เป็นเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อค้นหาอุปกรณ์ที่ต้องการที่อยู่บนเครือข่ายและเชื่อมโยงให้ใช้งานอุปกรณ์เหล่านี้ได้

1.7.3 เทคโนโลยีการประยุกต์ใช้งาน (Application Technology) เทคโนโลยีที่ช่วยให้สามารถให้บริการแก่ผู้ใช้ได้จริงๆ คือ เทคโนโลยีการประยุกต์ใช้งาน เทคโนโลยีนี้มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ผู้ใช้รู้สึกอย่างแท้จริง ถึงคุณประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ ในสังคมยุคดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป การเกิดและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลนั้น จะต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเชื่อมต่อการจัดสภาพแวดล้อมยุคดิจิทัล ทั้งในเรื่องของเทคโนโลยีการระบุหรือตรวจสอบบุคคลบนเครือข่ายออนไลน์ อินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีตรวจสอบข้อมูลทางชีวภาพ ลายนิ้วมือเทคโนโลยีการประยุกต์ใช้งาน เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล เทคโนโลยี RFID เทคโนโลยีการเข้าถึงข้อมูล เทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูล ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องใช้ร่วมกัน เพื่อให้การใช้ชีวิตประจำวันบนสังคมยุคดิจิทัลสามารถอำนวยความสะดวกและช่วยให้คนบนโลกสังคมยุคดิจิทัลเป็นโลกแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารข้อมูลโดยแท้จริง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพ

4. บทสรุป

การก้าวไปสู่องค์กรอัจฉริยะอย่างมั่นคง และเข้มแข็งนั้น จะต้องมีการจัดการองค์ความรู้ที่ดี กล่าวคือ ต้องมีการบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วัสดุทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร เป็นต้น การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไป อย่างต่อเนื่อง นอกจากการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรแล้ว

การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรอัจฉริยะในสถาบันบันการอาชีวศึกษาจะอยู่ในรูปแบบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ซึ่งต้องมีองค์ประกอบที่ช่วยให้การปรับเปลี่ยนที่ทำให้ให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง ซึ่งจะต้องมีกระบวนการ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสื่อสารกระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดผล การยกย่องชมเชย โดยในแต่ละขั้นไม่ว่าจะเป็นขั้นของการจัดการความรู้ขั้นของการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรอัจฉริยะ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของเทคโนโลยียุควิวัฒนาการ โดยพื้นฐานจากการเริ่มต้นขององค์กรในการวางเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง การพัฒนาระบบ Cloud Computing ในองค์กรทั้งที่เป็นแบบ Public และ Private การวางระบบ Data Mining, Data Warehouse และการพัฒนา Software as a Service ใน ด้านการเก็บข้อมูลการทำงาน ปัญหา อุปสรรค การแก้ปัญหา การสนทนากันเพื่อแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็น ระบบฐานความรู้ขององค์กร โดยจะต้องใช้เทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้นเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กร

อัจฉริยะ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ในระบบ

5. รายการอ้างอิง

- [1] วิจารณ์ พานิช. ทศปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของหน่วยราชการ, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2555, 2555. สืบค้นจากhttp://www.trf.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=964&Itemid=152
- [2] วิจารณ์ พานิช. วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) สืบค้น www.kmi.or.th <http://gotoknow.org/thaikm> <http://www.kmi.or.th/kmi-articles/prof-vichampanich/27-2010-04-05-03-13-45.html>
- [3] สุรพล หนูครองสิน, เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 ฝ่ายบริการ 1 กองบริการระบบ คอมพิวเตอร์ สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร วารสารไมโครวิชั่น ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เม.ย. - มิ.ย., 2548. สืบค้นจาก. <http://office.bangkok.go.th/csad/pdf/mv22-48/model-ubiquitous-nong-7.pdf>
- [4] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559), กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการศึกษาวิจัยการสังเคราะห์การศึกษา] โครงสร้างการบริหารการศึกษาประเทศต่างๆ และสรุปผลการสัมมนา. กรุงเทพฯ: บริษัท ที พี พริน จำกัด, 2542.
- [6] วรณิ ต. ตระกูล. การบริหารและการพัฒนาองค์กร, สืบค้นจาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&id=574808&Ntype=3> <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/37829?>

- [7] บูรณชัย ศิริมหาสาคร, และพัชชา กวางทอง. สรรพวิธีการจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ, กรุงเทพฯ: แสงดาว, 2552.
- [8] สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โครงการ.
- [9] คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา(พ.ศ.2547 –2549), กรุงเทพมหานคร, 2546.
- [10] อาชีวศึกษา. กรม, ระบุว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529, กรุงเทพมหานคร, กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2529.
- [11] อาชีวศึกษา. กรม, ระบุว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2537, กรุงเทพมหานคร, กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2537.
- [12] Easterby –Smith, M., Burgoyne, J. & Araujo, L. Organizational Learning and the Learning Organization. Thousand Oaks, CA : Sage, 1999.
- [13] สฤณี อาชวานันทกุล. กรุงเทพฯ : มติชน, 2552, หน้า 129.
- [14] อัลวิน, และ ไฮดี ทอฟเลอร์. ความมั่งคั่งปฏิวัติ, แปลโดยสฤณี อาชวานันทกุล, กรุงเทพฯ: มติชน, 2552.
- [15] ฮีเดกะ โซกิ. ยูบิควิตัสคีย์เวิร์ดของโลก IT ในอนาคต. แปลโดย ดร.อิทธิ ฤทธาภรณ์ และคณะ.กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2545.
- [16] ทศพร ศศิสัมพันธ์. งานสัมมนาเรื่อง “มหกรรม KM ราชการไทย ก้าวไกลสู่ LO” วันศุกร์ที่ 21 กรกฎาคม 2549 เวลา 9.00 – 10.20 น. เรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย”, 2549.
- [17] ประเวศ วะสี. วิถีมุขยในศตวรรษที่ 21 สู่ภพภูมิใหม่ แห่งการพัฒนา, กรุงเทพฯ, มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์. พัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ, พ.ศ. 2548, 2545.
- [18] วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, 2548.
- [19] สาริน(นามแฝง). องค์กรอัจฉริยะ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ , สลด. สาร., มีนาคม , 2547 , ปีที่ 12 , ฉบับที่ 4. หน้า 12-15. สืบค้นจาก. http://km.rubber.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=5
- [20] สนธยา แพ่งศรีสาร, การบริหารงานผลิตในงานอุตสาหกรรม, อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (การจัดการอุตสาหกรรม) 2538-2549. สืบค้นใน <http://www.nsr.ac.th/e-learning/sonthaya/lesson%201/lesson1.html>
- [21] Daft, R.L. Organization Theory and Design. 7thed Ohi : South – Western College Publishing, 2001.
- [22] Hidaka Shoji, กุลพงศ์ ยูนิพันธ์ และคณะ. ยูบิควิตัส (Ubiquitous) คีย์เวิร์ดของโลก <http://www.inf.vtt.fi/pdf/publications/2001/p455.pdf> (8 December 2007). IT แห่งอนาคต. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท. กรกฎาคม 2545, หน้า 6-7.
- [23] Kuczaj, T. Knowledge Management Process Model. Available at: 2001.
- [24] O’Dell, C. & Grayson, Jr., C. J. If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice. New York, NY: The Free press. 1998.