

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางในการจัดการความรู้โดยใช้เครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ชุมชนตำบลโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงนำเสนอ ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาใช้สำหรับการวิจัยในเรื่องนี้ มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ

1. การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
2. แนวคิด/ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชุมชน
4. แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
5. ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย
6. ทฤษฎีการเรียนรู้
7. การจัดการความรู้
8. แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
9. แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต
10. ทฤษฎีเครือข่าย
11. แนวคิดการมีส่วนร่วม
12. ข้อมูลทั่วไปของตำบลโคกโคเฒ่า

รายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้

1. การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้ก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ในทุกเวลาและทุกสถานที่ มีเจตนารมณ์และสาระที่ถือเป็นมิติใหม่ในวงการศึกษไทยหลายอย่างที่สำคัญ คือ การเปิดทางสำหรับรูปแบบการศึกษาใหม่ๆ ตั้งแต่โรงเรียนในบ้าน ศูนย์การเรียนรู้ในวัด ในโรงเรียน ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดความเท่าเทียม ทั้งถึง และการมีส่วนร่วมของทุกคนในสังคม รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดความหลากหลายของการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการด้านศูนย์การเรียนรู้ชุมชนไว้ กล่าวคือ

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกคน (Education for All) ไม่ว่าจะเป็นในระบบ นอกระบบ หรือตามอัธยาศัย

2) ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) โดยส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาในสองประเด็นหลัก คือ สาระความรู้ที่บรรจุในหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา

4) มีหลักการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

มาตรา 25 “รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ”

โดยสรุป สาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในแต่ละหมวดดังกล่าวมาข้างต้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า แต่ละมาตรา ต่างเป็นองค์ประกอบและเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเป็นการจัดการศึกษาที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งหวังให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข และเป็นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากแหล่งวิทยาการต่างๆ และเป็นการจัดการศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือกันของชุมชนในท้องถิ่น อันนำไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. แนวคิด/ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ ได้สังเคราะห์เอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้จัดประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นประชาชนใน 4 ภูมิภาคและกรุงเทพมหานคร จากนั้นจึงจัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษารอบสอง ในช่วงปี พ.ศ.2552-2561 มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของชุมชน สรุปได้ดังนี้

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาประสบปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา จึงได้กำหนดหลักการและกรอบแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยระบบการศึกษาประกอบด้วย ครู หลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ ระบบการเรียนรู้ต้องเป็นระบบที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้มีความสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

หลักการและกรอบแนวคิด เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบและพิจารณากระบวนการศึกษาและการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น

ระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษานี้ คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่นๆ คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลมีการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษาที่มีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียนทั้งประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่ฐานะดีและยากจน

ระบบการเรียนรู้ คือระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรม โดยอาจอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา มีปัจจัยและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบการศึกษาปกติและจากนอกระบบ เช่น สื่อการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกแห่งและทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเรียนรู้ คือการเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ นับตั้งแต่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน บุคคล ตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี เป็นต้น

จากหลักการและกรอบแนวคิดดังกล่าว รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสำหรับการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

เป้าหมาย ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ

1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเรียนรู้ของคนไทย: พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง ดี และ มีน้ำใจมักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2) โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้: เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคทุกส่วนของสังคมในการบริหารและจัดสถานศึกษา: เพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย ประเด็นหลักทั้งสามประการนี้จะส่งผลให้คนไทยยุคใหม่

3.1) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2) มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.3) มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม

3.4) มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก

นอกจากนี้ ผู้เรียนทุกระดับ/ประเภทการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีทักษะและความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิต และในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้สามารถเรียนรู้และมีพัฒนาการตามวัย

มีความพร้อมศึกษาเรียนรู้ ในระดับสูงขึ้น ผู้ด้อยโอกาส ยากไร้ พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสถานะยากลำบาก บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลักในการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยึดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มีใช้ที่เพียงจุดใดจุดหนึ่งแยกจากกัน ตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศ และเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน ที่สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน 3 ประการหลัก ด้วยกันดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทยยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง มีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค

ปฏิรูปอุดมศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการจัดกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษา ตามพันธกิจที่เป็นจุดเน้นตามความเชี่ยวชาญ และสร้างเครือข่ายระหว่างกัน รวมทั้งเชื่อมโยงกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและสังคมการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมตลอดจนพัฒนาการศึกษาศิลปศาสตร์ (Liberal arts education) ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ กำจัดการปลอมแปลงคุณวุฒิและการซื้อปริญญาบัตร โดยมีมาตรการลงโทษ ทั้งบุคคลและสถาบันที่เกี่ยวข้อง

2. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภท ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

- 1) รมรณรงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติและส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

- 2) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการศึกษาและเรียนรู้
- 3) พัฒนาห้องสมุดชุมชน ให้กระจายอย่างทั่วถึงในลักษณะห้องสมุดที่มีชีวิต
- 4) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลาย มีคุณภาพ และกระจายอย่างทั่วถึง เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ อุทยานประวัติศาสตร์ เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 5) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นสังคมเพื่อเอื้อต่อการศึกษาและเรียนรู้ ระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนการเรียนรู้ในชุมชน ท้องถิ่น

ในปี 2552 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินการจัดทำร่างมาตรฐานแหล่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นมาตรฐานกลางสำหรับแหล่งการเรียนรู้ทุกประเภทตามมาตรา 25 ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสาธารณะ สวนสัตว์สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ และแหล่งการเรียนรู้อื่น ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ของตน และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อันจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สาระสำคัญของร่างมาตรฐานแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านความเป็นแหล่งการเรียนรู้ (2) มาตรฐานด้านการจัดการแหล่งการเรียนรู้ และ (3) มาตรฐานด้านผลการจัดการเรียนรู้และผลกระทบ ผลการดำเนินงานโดยดำเนินการศึกษาวิจัยนำ (ร่าง) มาตรฐานแหล่งการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับแหล่งการเรียนรู้ในพื้นที่เป็นกรณีศึกษา 8 ประเภทได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น

3. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม กำลังแรงงาน และผู้สูงอายุ มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตจึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

- 1) พัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กำลังแรงงานและผู้สูงอายุ มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการ

- 2) จัดให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายไม่ต่ำกว่า 15 ปี ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมโดยเฉพาะกลุ่มประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม และระหว่างหญิงและชาย

- 3) ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

4) สนับสนุน และมีมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เอกชน เข้ามาร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ในทุกระดับ/ประเภทให้มากขึ้นควบคู่กับ การสนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร และ/หรือการอุดหนุนค่าใช้จ่ายราย หัวที่เป็นธรรม เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นการประกันความเป็นธรรมให้แก่ผู้เรียน รวมถึงการ กำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกับรัฐ

5) ลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นผู้กำกับนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาต้นแบบ ที่ดี และส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และขยายผล เพื่อให้การจัดการศึกษาและเรียนรู้มีคุณภาพ มาตรฐานและสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐ

6) ส่งเสริมให้ อปท. มีบทบาทมากขึ้นทั้งในการจัดการศึกษาและเรียนรู้ และการ สนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญา ทรัพยากร วัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความเข้มแข็งของชุมชน

7) เตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารครูและบุคลากรการศึกษา อปท. ให้เป็นมืออาชีพ โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนกลางใน การสนับสนุนด้านวิชาการ และกำกับดูแลด้านคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชุมชน

การศึกษาตามอัธยาศัย คือแนวคิดสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชุมชน มี รายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามความสนใจ ศักยภาพ ความ พร้อมและโอกาสจากประสบการณ์ใน ชีวิตประจำวัน โดยเรียนรู้จากการทำงาน จากบุคคล จาก ครอบครัว จากสื่อมวลชน จากแหล่งความรู้ต่างๆ โดยลักษณะการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อ ความรู้และนันทนาการ อีกทั้งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต (วิศนิ ศิลตระกูล และอมรา ปฐกัญญาบุรณ์, 2544)

3.2 กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย

กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจกรรมการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม การเรียนจะไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการวัดประเมินผล ตลอดจนไม่มีวุฒิบัตร เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตาม ธรรมชาติ จากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม ซึ่งสามารถจำแนกโปรแกรมของการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ดังนี้ (วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, 2545)

1) โปรแกรมการศึกษาตามอัธยาศัยของห้องสมุดต่างๆ ห้องสมุดเป็นแหล่งบริการให้ ความรู้ และข่าวสารข้อมูลให้กับประชาชน นักศึกษา เด็ก ผู้ใหญ่ ที่มีความสนใจและใฝ่หาความรู้ต่างๆ

เพื่อพัฒนาตนเอง ห้องสมุดจะทำหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมความรู้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ดังนั้นห้องสมุดจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนการสอนในโรงเรียน ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยตนเองของประชาชนในลักษณะการศึกษาตามอัธยาศัย

การจัดกิจกรรมในห้องสมุดทุกประเภท จะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญๆ เช่น กิจกรรม การบริการหนังสือหมุนเวียน กิจกรรมบริการการอ่าน กิจกรรมนิทรรศการ กิจกรรมเล่านิทาน กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มุมหนังสือ เช่น มุมวิทยาศาสตร์ มุมเด็ก มุมอาชีพ ฯลฯ ตลอดจนกิจกรรมห้องสมุดเคลื่อนที่ เป็นต้น

2) โปรแกรมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน สื่อมวลชน ปัจจุบันมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยทั่วไปสื่อมวลชนมีหน้าที่ในการให้การศึกษาตามอัธยาศัยเกี่ยวกับการให้ความรู้ต่างๆ ทั้งในด้านการเมือง อาชีพ เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และบันเทิง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำงาน จากประสบการณ์ การฟัง การอ่าน และการศึกษาค้นคว้า โดยมีสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ที่สำคัญ คือ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร วารสาร เป็นต้น

3) โปรแกรมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางสื่อบริการเป็นอย่างมาก ประกอบด้วยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ สังคมจึงทำให้สื่อสารมวลชนมีความสำคัญอย่างมาก โดยทั่วไปโปรแกรมการจัดการศึกษาโดยสื่อมวลชนมีทั้งศึกษาจากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์

4) โปรแกรมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน เป็นวิทยาการที่มีคุณค่าต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างยิ่ง ภูมิปัญญาชาวบ้าน ประกอบด้วย ภูมิปัญญาของผู้รู้ วัฒนธรรมและองค์ความรู้ของชุมชน ซึ่งได้รับการสั่งสมและสืบทอดต่างๆ กัน

5) โปรแกรมการเรียนรู้จากสื่อพื้นบ้าน เป็นการเรียนรู้จากการแสดงหรือการเล่นที่แฝงไว้ด้วยวัฒนธรรมของชาวบ้านที่แสดงให้เห็นถึงชีวิต ความเป็นอยู่ของชาวบ้านที่มีเป้าหมายเพื่อความบันเทิง ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ตลอดจนจรรโลงใจ สื่อพื้นบ้านมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ ค่านิยม และคุณธรรม ตัวอย่างสื่อพื้นบ้าน เช่น ลิเก หมอลำ ลำตัด เพลงลูกทุ่ง เป็นต้น

6) โปรแกรมการเรียนรู้จากครอบครัว ครอบครัวเป็นแหล่งเรียนรู้ตั้งแต่เกิดที่จะสอนให้มนุษย์มีแบบแผนในการดำรงชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับครอบครัวนั้นๆ นอกจากนั้นจะสอนให้เด็กเลือกรับข่าวสารที่ดีที่สุด รู้จักการคิดและการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องมีเจตคติทั้งต่อตนเองและสังคม โดยวิธีการบอกเล่า สั่งสอน สาธิตให้ดู ศึกษาดูงาน เป็นต้น

ในส่วนของการจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) การจัดกิจกรรม มีดังนี้

1.1) การเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาชาวบ้านเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน เป็นแหล่งวิทยาการที่มีคุณค่าต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างยิ่ง ภูมิปัญญาชาวบ้าน ประกอบด้วยภูมิปัญญาของผู้รู้ วัฒนธรรมและความรู้ของชุมชน ซึ่งได้รับการสั่งสมและถ่ายทอดสืบทอดมา

1.2) การจัดกลุ่มสนใจ เป็นการจัดการศึกษาตามสภาพปัญหา ความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตด้วย

1.3) กลุ่มเสวนาหรืออภิปราย เป็นการรวมกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน และต้องการแสดงความคิดเห็น โดยการเปิดเวทีพูดคุย วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องนั้นๆ อย่างเสรี และเป็นประชาธิปไตยต่อสาธารณะชน เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบ

1.4) กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป็นรูปแบบพิธีการที่กระทำสืบทอดจากบรรพบุรุษมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นจารีตประเพณี และอนุรักษ์ต่อกันไป เช่น การรดน้ำดำหัวในประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

1.5) พ่อแม่สอนลูก เป็นรูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่ชัดเจนที่สุด เกิดขึ้นตามธรรมชาติและจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน

1.6) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของกลุ่มอาชีพ เช่น การทำขนมพูนสมุนไพรจากผู้ชำนาญการ เป็นต้น

1.7) การเข้าค่าย เป็นกิจกรรมที่นักเรียน นักศึกษามีความสนใจที่จะเรียนรู้ในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่งร่วมกัน และมีวัตถุประสงค์เพื่อไปอยู่ร่วมกันและศึกษาในเรื่องนั้นๆ เช่น การเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.8) คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการสื่อสารที่ให้ความรู้อย่างฉับไวสามารถนำมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ทั้งในการจัดการศึกษาในโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยได้เป็นอย่างดี

2) การให้บริการ มีดังนี้

2.1) ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน / ชุมชน เป็นแหล่งบริการข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อสร้างนิสัยการอ่าน ป้องกันการลืมนหนังสือและเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ประชาชน

2.2) ศูนย์การเรียนรู้ เป็นสถานที่จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถศึกษาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อการสอนหลายรูปแบบ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งกลางทำหน้าที่ประสานงานกับแหล่งวิทยาการ ความรู้ข่าวสารแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชุมชน

2.3) อินเทอร์เน็ต เป็นระบบการหาความรู้ในศาสตร์และสาขาต่างๆ โดยวิธีการสืบค้นข้อมูลจากคอมพิวเตอร์

2.4) นิทรรศการ เป็นการนำเสนอหาทางวิชาการมาจัดในรูปของสิ่งแสดงซึ่งอาจจะเป็นของจริง ของจำลอง เป็นต้น

2.5) การท่องเที่ยว เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพักผ่อนและความเพลิดเพลินแต่ในขณะเดียวกันผู้ที่ท่องเที่ยวก็จะได้รู้ด้วย ทำให้เกิดประสบการณ์ตรง และได้เรียนรู้ในขณะเดียวกัน

2.6) พิพิธภัณฑสถานวิทยาการ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองโดยตลอดเวลา มีโอกาสสัมผัสด้วยตนเอง

2.7) ห้องสมุดประชาชน เป็นสถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ในบางแห่งอาจจะจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อต่างๆ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2.8) หน่วยภาพยนตร์เคลื่อนที่ เป็นการออกหน่วยโดยทางรถยนต์หรือเรือเคลื่อนที่ไปตามชุมชน เพื่อนำสื่อภาพยนตร์ไปฉายเพื่อความเพลิดเพลิน ในขณะเดียวกันผู้ชมก็ได้ความรู้จากเนื้อหาในภาพยนตร์นั้นๆ ด้วย

3.3 ความสำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัยในการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถทำได้ทันที คือ การที่โรงเรียน ชุมชน สถาบันชุมชน เอกชน องค์กรทุกฝ่ายร่วมมือกันจัดการศึกษาที่ขยายวงกว้างออกสู่ชุมชนและธรรมชาติ โดยมีหลักการพื้นฐานความคิด (อาชัญญา รัตนอุบล, 2548) ดังนี้

- 1) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกสถานที่ ทุกเวลา
- 2) แหล่งเรียนรู้ของชุมชนมีอยู่มากมายทั้งที่เป็นองค์กรจัดตั้ง สถาบันในชุมชน วิถีชีวิต การทำมาหากิน ประเพณี พิธีกรรมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
- 3) การเรียนรู้ที่ดี เกิดจากการที่ทุกฝ่ายสร้างเครือข่ายของการเชื่อมโยงประสบการณ์ เกิดสังคมการเรียนรู้และสังคมคุณธรรม
- 4) การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ เป็นกระบวนการที่มีความสุข สร้างสรรค์ความคิดและประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่า

สถานศึกษาและหน่วยงานทั้งหลายในสังคมสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ตาม มาตรา 24 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงปรารถนาไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

แหล่งเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนารูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน เพราะแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเปรียบเสมือนขุนทรัพย์ทางปัญญาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต แหล่งเรียนรู้มีสาระสำคัญ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2548)

4.1 ความหมายของแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

แหล่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มิอยู่ในสังคมรอบๆ ตัวเราที่เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต เป็นสิ่งที่มิอยู่ในธรรมชาติ และมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่ทำให้คนในสังคมเกิดการเรียนรู้ และเกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.2 ความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนต่อการศึกษานอกระบบ

แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนมีความสำคัญต่อการศึกษานอกระบบใน 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) การศึกษานอกระบบด้านพื้นฐาน

การศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานประกอบด้วยกิจกรรมการสอนอ่าน-เขียน สำหรับผู้ที่อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ การศึกษานอกระบบสายสามัญ ซึ่งเทียบเท่าการศึกษาในระบบโรงเรียน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย การจัดการศึกษานอกระบบประเภทการศึกษาพื้นฐาน ได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนลักษณะดังต่อไปนี้

1.1) กิจกรรมการเรียนการสอนอ่านเขียนสำหรับผู้ที่ยืมหนังสือ หรือผู้อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ กิจกรรมนี้ใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน ดังนี้

1.1.1) ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน เช่น ใช้บริเวณวัด ใช้สถานที่ของที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน ใช้ศาลากลางบ้าน ฯลฯ

1.1.2) ใช้เป็นสื่อในการเรียนรู้ ในการสอนอ่าน-เขียน เนื้อหาที่สอนมักจะเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต ดังนั้นวิทยากรอาจจะใช้ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน เช่น แม่น้ำ ลำคลอง ภูเขา ป่าไม้ มาเป็นเนื้อหาในการเรียน

1.1.3) ใช้วิทยากรจากแหล่งความรู้ในบางแห่ง ในการจัดกิจกรรมสอนอ่าน-เขียน อาจจะขอวิทยากรจากโรงเรียนในหมู่บ้าน หรือนิมนต์พระจากวัดในหมู่บ้านเป็นผู้สอน

1.1.4) ใช้เป็นแหล่งทบทวนทักษะการอ่าน เขียน แหล่งการเรียนรู้ เช่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน หรือห้องสมุด สามารถเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ประชาชนผู้เรียนอ่านเขียน มาฝึกการอ่านเขียนเพื่อไม่ให้ลืมหนังสือ

1.2) กิจกรรมการศึกษานอกระบบสายสามัญที่เทียบเท่าระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา กิจกรรมนี้ใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.2.1) ใช้เป็นสถานที่พบกลุ่ม ในกิจกรรมการศึกษานอกระบบสายสามัญที่เทียบเท่าระดับชั้นต่างๆ นั้นต้องมีการพบปะระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเป็นระยะๆ เช่น ทุกสัปดาห์ วิทยากรผู้จัดอาจจะขอใช้สถานที่ของแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเป็นสถานที่พบกลุ่ม เช่น ที่โรงเรียนในชุมชน ที่วัด ฯลฯ

1.2.2) ใช้วิทยากรจากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนบางแห่ง เช่น โรงเรียน ห้องสมุดประชาชน มีครูและเจ้าหน้าที่ที่อาจจะมาช่วยเป็นวิทยากรในการเรียนการสอนได้

1.2.3) เป็นแหล่งในการค้นคว้าหาความรู้ แหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน หน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่น สามารถเป็นสถานที่ที่ผู้เรียนมา ค้นคว้าหาข้อมูลความรู้เพื่อประโยชน์ในการศึกษา

1.2.4) เป็นสื่อในการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ โบราณสถานและโบราณวัตถุ ที่มีอยู่ในชุมชนสามารถนำมาเป็นสื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนในระดับชั้นต่างๆ ได้

2) การศึกษานอกระบบด้านทักษะอาชีพ

2.1) ใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรม การฝึกอบรมโดยขอใช้สถานที่ของแหล่งการเรียนรู้ เช่น ที่วัด โรงเรียน สถานประกอบการในชุมชน เป็นต้น

2.2) ใช้เป็นสถานที่ศึกษาดูงาน การฝึกอบรมวิชาชีพ ในบางวิชาอาจจะใช้ดูงาน เช่น การฝึกอบรมด้านการเกษตร สถานที่ดูงานอาจจะเป็นบ่อเลี้ยงปลา ไร่อะไรก็ได้ เป็นต้น

2.3) ขอใช้วิทยากรของแหล่งการเรียนรู้ ในการฝึกอบรมวิชาชีพในหลายสาขาวิชาได้แก่ ประชาชน นอกจากจะใช้วิทยากรที่เกี่ยวข้องแล้ว อาจจะใช้วิทยากรจากสถานศึกษา หรือจากสถานประกอบการ เป็นต้น

2.4) ใช้เป็นสื่อหรือวัสดุในการฝึกวิชาชีพ การฝึกวิชาชีพในหลายสาขาวิชา อาจจะนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเป็นวัสดุฝึก เช่น ไม้ไผ่ ยางพารา ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน

3) การศึกษานอกระบบด้านการให้ข่าวสารข้อมูลและความรู้ทั่วไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ การเชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกชุมชนมา ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เช่น ด้านสุขภาพ ด้านกฎหมาย ด้านการเมือง เป็นต้นการจัด กิจกรรมการศึกษานอกระบบประเภทนี้ใช้ประโยชน์จากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนในลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.1) ใช้เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม ในการให้ความรู้เรื่องที่จำเป็นต่อชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนนั้นอาจจะจัดโดยใช้ศาลาวัด ขอให้ใช้ห้องประชุมโรงเรียน ฯลฯ

3.2) ใช้เป็นสถานที่ดูงาน เช่น ประชาชนในหมู่บ้านโคกโคเต้ เจ้าหน้าที่ ผู้จัดการอบรมอาจจะนำผู้เข้ารับการอบรมมาศึกษาดูงานเพื่อให้ได้แนวทางไปปฏิบัติ

3.3) ใช้เป็นสื่อหรือวัสดุประกอบการอบรม ทรัพยากรในชุมชนสามารถนำมา ประกอบการเรียนการสอนได้

3.4) ใช้เป็นแหล่งศึกษาความรู้เพิ่มเติม เช่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน ห้องสมุดประชาชนประจำอำเภอ ห้องสมุดประชาชนประจำจังหวัด เป็นต้น

4.3 ประเภทแหล่งเรียนรู้ชุมชน

แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนในลักษณะของการจัดการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการว่าเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิต เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากครอบครัว จากสื่อ จากแหล่งความรู้ต่างๆ ในชุมชน เรียนรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยแบ่งแหล่งที่จะให้ประชาชนได้เรียนรู้ตามอรรถาธิบายออกเป็น 6 ประเภท คือ

- 1) ห้องสมุดต่างๆ เช่น ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดวิทยาลัย ห้องสมุดของหน่วยงานเอกชน ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดวัด
- 2) เครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานีอนามัยตำบล สำนักเกษตรตำบล สำนักวิชาต่างๆ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน แหล่งความรู้ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือตามวิถีชีวิตของชาวบ้าน
- 3) สื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วารสาร นิตยสาร จุลสารโปสเตอร์ เป็นต้น
- 4) ภูมิปัญญาชาวบ้าน ได้แก่ ภูมิปัญญาของผู้รู้ วัฒนธรรม และความอยากรู้ของชุมชน
- 5) สื่อพื้นบ้าน ได้แก่ เพลง ลิเก หมอลำ หนังตะลุง มโนราห์ ลำตัด
- 6) ครอบครัว ได้แก่ การอบรมสั่งสอน การให้ความรู้การดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ จากพ่อแม่

4.4 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเภทต่างๆ

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์กลางจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในชุมชน เป็นสถานที่เสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ประสบการณ์วิชาการ ตลอดจนภูมิปัญญาของชุมชน อีกทั้งยังเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของคนในชุมชน ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ และมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง ซึ่งสามารถจำแนกรูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเภทต่างๆ ที่สำคัญได้ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2548)

- 1) ห้องแสดงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นส่วนที่แสดงถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งมีอัตลักษณ์และความเชื่อและประเพณีเป็นของท้องถิ่น ซึ่งห้องแสดงวัฒนธรรมมีการจัดแสดงเครื่องมือเครื่องใช้ในการดำรงชีวิต และวัฒนธรรมเครื่องแต่งกาย เป็นต้น
- 2) ห้องอินเทอร์เน็ตชุมชน เป็นส่วนที่ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันโลกเทคโนโลยี และจัดบริการสืบค้นเฉพาะที่เป็นความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้
- 3) ห้องวิชาการชุมชน เป็นสถานที่จัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรมหัวข้อต่างๆ เช่น เรื่องภาษา การเลี้ยงลูก แนวทางการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา มุมพัฒนาการศึกษาด้วยตนเอง เช่น มุมสายสามัญของการศึกษานอกโรงเรียน มุมมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มุมมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นต้น เป็นสถานที่จัดกิจกรรมกลุ่มพัฒนาความรู้ในชุมชน และเป็นห้องถ่ายทอดความรู้

ต่างๆ ซึ่งจัดบริการแก่ชุมชน บุคคล หรือหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ยังเป็นจุดถ่ายทอดความรู้ด้านต่างๆ เช่น สารคดี ประวัติศาสตร์ต่างๆ องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็ก เยาวชน และประชาชนในชุมชน

4) ห้องเรียนกลุ่มอาชีพชุมชน เป็นส่วนเผยแพร่ผลงานกลุ่มอาชีพ การดำเนินงาน การร่วมมือ การฝึกและพัฒนาอาชีพ และเป็นการเปิดโอกาสทางการตลาดของกลุ่มอาชีพชุมชน จะได้สัมผัสกับการทำงานของกลุ่มอาชีพอย่างแท้จริง

5) ร้านค้าชุมชน เป็นส่วนส่งเสริมการเรียนรู้การดำเนินเชิงธุรกิจร่วมกัน เป็นการพัฒนาก้าวไปเป็นรูปแบบของสหกรณ์ชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนเน้นการเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตของแหล่งชุมชน และดำเนินการตลาดร่วมกับชุมชน ซึ่งร้านค้าชุมชนจัดบริการสินค้าราคาต้นทุนต่ำเพื่อเป็นทางเลือกของผู้บริโภคในชุมชน และเป็นศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ มีมุมข้อมูลสินค้า มุมแคตตาล็อกสินค้าและผลิตภัณฑ์ ศูนย์สาธิตของดีเด่นของชุมชน เป็นต้น

6) ลานกิจกรรมชุมชน เป็นสถานที่ช่วยเสริมสร้างพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน ให้มีการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน บริการเครื่องเล่นสำหรับเด็ก มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ และสานสายใยแห่งครอบครัว เช่น กิจกรรมศิลปะ การร้องเพลง การเล่นเกมต่างๆ เวทีสำหรับปราชญ์ชุมชน คนเด่นคนดังมาแสดงให้ชุมชนทราบถึงความสามารถ

7) ห้องสมุดชุมชน/ห้องสมุดประชาชน เป็นรูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ประเภทหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันการดำเนินงานห้องสมุดประชาชนตำบล ได้มีการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเภทนี้ ให้บริการหนังสือทุกประเภท ตั้งแต่พัฒนาการของเด็กเล็ก เยาวชน ผู้สนใจเฉพาะด้าน และมีบริการสื่อวารสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่มีความทันสมัย แหล่งที่มาของหนังสือนอกเหนือจากงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชน และประชาชนทั่วไป ที่ต้องการเห็นคนมีการอ่านหนังสือ และมีความรู้มากขึ้น

8) ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน

8.1) จุดมุ่งหมายของที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสารข้อมูลต่างๆ เพื่อส่งเสริมการอ่านและป้องกันการลืมนหนังสือ และเพื่อสร้างนิสัยรักการอ่านให้แก่ประชาชน

8.2) ความสำคัญของที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน

- เป็นการป้องกันไม่ให้ประชาชนลืมนหนังสือ โดยการจัดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีเอกสารสิ่งพิมพ์ไว้อ่าน เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการลืมนหนังสือ และช่วยส่งเสริมทักษะการอ่านให้คงอยู่ตลอดไป

- เป็นแหล่งที่เสริมสร้างลักษณะนิสัยการแสวงหาความรู้และติดตามข่าวสารข้อมูล

- เป็นแหล่งวิทยาการเพื่อชุมชน ของชุมชน และโดยชุมชนอย่างแท้จริง

- เป็นแหล่งส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

- เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมอื่นๆ ของคนในหมู่บ้าน

- เป็นแหล่งพบปะที่จะนำไปสู่การเข้าร่วม หรือลงมือทำกิจกรรมอื่นๆ อีกต่อไป

- ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับคนในชนบทที่จะอภิปรายพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย

ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย หมายถึง การจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย อันได้แก่ ความรู้ในการเข้าใจชีวิต ธรรมชาติ ทรัพยากร สังคม และความรู้ในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทยนี้ มิได้หมายถึง "ตัวอาคารสถานที่" หากแต่หมายถึงสถานที่ที่มีผู้รู้ ประสบการณ์ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นที่วัด โรงเรียน สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน กำนัน บ้านของผู้รู้ หรือของผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็น "ครูภูมิปัญญา" กล่าวได้อีกนัยหนึ่งก็คือ "เป็นการจัดการที่เกิดขึ้นโดยชุมชน โดยผู้นำที่สามารถดำเนินการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของชุมชนนั้นๆ นั่นเอง"

5.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย

1) การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการประสานการเรียนรู้ของชุมชนโดยกระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยผ่านผู้รู้หรือผู้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่น

2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน อันได้แก่ โรงเรียน อบต. วัด สถานีอนามัย และองค์กรอื่นๆ เพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย

3) ประสานให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับองค์กรชุมชนอื่นในเครือข่ายเดียวกัน ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับภาค ระดับชาติ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาแบบพึ่งพาอาศัยกัน โดยกำหนดให้การเรียนรู้ร่วมกันนำไปสู่เป้าหมายของการพึ่งตนเองในชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เป็น "ศูนย์" รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยวิธีการจัดเก็บรวบรวมที่เหมาะสมกับบริบททางสังคม และศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น และสามารถนำออกมาใช้และแบ่งปันให้แก่บุคคลอื่นได้

5) เป็น "ศูนย์" เพื่อการวางแผนการเรียนรู้และการพัฒนาหมู่บ้านร่วมกับตำบลและเครือข่ายในจังหวัด ประสานให้เกิดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลโครงการที่เกี่ยวกับการการเรียนรู้และการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 บทบาทและหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย

1) เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย

2) เป็นศูนย์ประสานเครือข่ายภูมิปัญญาไทย เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

3) เป็นศูนย์กลางข้อมูลภูมิปัญญาประเภทศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย

5.3 ประเภทของศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย

ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) ศูนย์การเรียนรู้ครอบครัว

การถ่ายทอดและสืบทอดภูมิปัญญาแห่งแรก คือ ครอบครัว จากพ่อแม่สู่ลูก จากพี่น้อง เครือญาติใกล้ชิด ถ่ายทอดแก่กันและกัน เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาไว้ ความรู้หลายอย่างจะไม่มีใครเผยแพร่ให้ผู้อื่น เพราะถือเป็น "มรดก" ของวงศ์ตระกูล เช่น ความรู้เรื่องการรักษาโรค ยาสมุนไพร ศิลปะการแสดง ศิลปหัตถกรรมต่างๆ เป็นต้น ส่วนใหญ่จะมี "เคล็ดลับ" เก็บไว้ถ่ายทอดให้ผู้ที่ตนต้องการ ให้เป็นผู้สืบทอดภูมิปัญญานี้ ในการถ่ายทอดนั้น มีหลายประการที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็น การถ่ายทอดหรือเป็นการสืบทอดเพราะเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน พ่อสอนลูกให้ไถนา ดูแลสัตว์เลี้ยง สอนให้ทำเกวียน สอนให้ตีเหล็ก เป็นคนช่วยพ่อ ดูว่าพ่อ ทำอย่างไรแล้วเลียนแบบพ่อ เหล่านี้เป็นการสอนโดยการลงมือปฏิบัติร่วมกัน เช่นเดียวกับที่แม่สอนลูกให้หุงข้าว ประกอบอาหาร ทำขนม ทอผ้า ทำงานบ้านต่างๆ ให้ลูกสาวช่วยแม่ทำตามแม่ โดยมีแม่คอยแนะนำในระยะแรกจนกระทั่งลูกสามารถทำเองได้ในที่สุด

2) ศูนย์การเรียนรู้วัดและชุมชน

วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน ศูนย์กลางการจัดกิจกรรมนานาประการทั้งที่เป็น กิจกรรมทางศาสนา ศาสนพิธี พิธีกรรมต่างๆ รวมทั้งการจัดงานตามประเพณี เช่น ทอดผ้าป่า ทอดกฐิน การทำบุญในโอกาสสำคัญ รวมไปถึงกิจกรรมทางสังคมของส่วนรวม พระภิกษุเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรม ดังจะเห็นได้จากวัดทำหน้าที่เป็นสุศาลา ดูแลรักษา คนเจ็บป่วย รักษาด้วยยาสมุนไพร เป็นที่อบที่นวด เป็นที่พักพิงของคนต่างถิ่น รวมทั้งเป็นศูนย์กลาง การพบปะของสมาชิกในชุมชน ผู้นำฝ่ายสงฆ์ และผู้นำฝ่ายฆราวาสต่างมีความสำคัญในฐานะที่เป็น "ครู" แม้อาจจะไม่เป็นผู้ถ่ายทอดเองโดยตรง แต่ก็ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดพิธีกรรมต่างๆ ให้ถูกต้อง ซึ่งพิธีกรรมเหล่านี้ต้องอาศัยผู้มีความรู้ความชำนาญปฏิบัติไม่ผิดเพี้ยนไปจากเดิมปัจจุบันวัดได้ฟื้นฟู บทบาทของตนเอง ภิกษุสงฆ์จำนวนมากมีบทบาทสำคัญในสังคม มีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน และวัดเองก็ได้กลับมาทำหน้าที่เป็น ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนดังที่เคยเป็นในอดีตมาช้านาน วัดนอกจากจะเป็นสถานที่ให้การศึกษาในระบบแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางการศึกษาอกระบบ เป็นที่ฝึกอาชีพ ที่ประชุมสัมมนา และที่นัดหมาย สำหรับการทำกิจกรรมของชุมชน เช่น การจัดการออมทรัพย์ประจำเดือนสำหรับสมาชิกในชุมชน เป็นต้น

3) ศูนย์การเรียนรู้ครูเจ้าสำนัก

การถ่ายทอดภูมิปัญญาที่เด่นชัดที่สุด คือ การถ่ายทอดโดยบุคคลซึ่งเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญ ให้แก่บุคคลอื่น ลูกศิษย์อาจเป็นลูกหลาน หรือผู้สนใจสมัครเป็นลูกศิษย์ ครูเองก็ได้รับการถ่ายทอดมาจาก "ครู" ของตนเองในลักษณะเดียวกัน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี การรับ ครูและศิษย์จะเริ่มด้วยพิธีกรรม ที่เรียกว่า "ยกครู" อันเป็นเครื่องหมายสำคัญของความสัมพันธ์ ซึ่งมีความลึกซึ้งอย่างยิ่ง เพราะครูจะเป็นผู้ถ่ายทอดไม่เพียงแต่ทักษะหรือวิธีการต่างๆ ให้เท่านั้น แต่จะ

ถ่ายทอด "จิตวิญญาณ" ให้แก่ศิษย์ ศิษย์ที่เก่งและดีจริง จะสามารถสืบทอด "ทุกอย่าง" จากครู ทั้งในเรื่องทักษะ เนื้อหา รูปแบบ และจิตวิญญาณของเรื่องนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ กระบวนการถ่ายทอดของครู และกระบวนการสืบทอดของศิษย์จึงมิใช่การนั่งฟังคำสอนจากครูหากแต่เป็นการเรียนรู้จากชีวิตจริง ปฏิบัติจริงร่วมกับครู ถ้าเป็นด้านศิลปะการแสดงก็หมายถึงการได้ติดสอยห้อยตามครูไปทุกแห่ง โดยเริ่มจากการรับใช้ครู จึงไม่แปลกที่ศิษย์ในอดีตจะดักน้ำ ตำข้าว กวาดบ้าน ถูเรือน และทำงานทุกอย่างที่บ้านครูประหนึ่งเป็น "ลูก" หรือสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัวของครู

4) เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ใหม่ของชุมชน

การรวมกลุ่มเพื่อจัดการทรัพยากร จัดการผลผลิต จัดการทุนของตนเองจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ใหม่ การเรียนรู้ภายในชุมชนเท่านั้นไม่เพียงพอ อาศัยผู้รู้ภายนอกหรือจากการไปศึกษาดูงานจากการประชุมสัมมนา การฝึกงาน และการทดลองปฏิบัติ ให้คนรุ่นหลังได้สืบทอดต่อไป รวมทั้งกรณีอื่นๆ ซึ่งล้วนเป็น "มหาวิทยาลัยชาวบ้าน" ทั้งนี้ การเรียนรู้โดยองค์กรชุมชนและเครือข่ายเป็นรูปแบบการถ่ายทอดและสืบทอดภูมิปัญญาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดรูปแบบหนึ่งในปัจจุบัน เป็นผู้นำ เป็นผู้รู้ เป็น "ครู" ที่ทำงานร่วมกับองค์กรชุมชน โดยส่วนใหญ่ไม่ได้ก่อตั้ง "สถาบัน" หรือ "สำนัก" แต่ประการใด หากแต่มีบุคคลอื่นมาช่วยดำเนินการจัดตั้งให้

สิ่งที่เหมือนกันใน "ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญา" ทั้ง 4 แบบที่กล่าวมาข้างต้น คือ

1) รูปแบบการถ่ายทอดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ

2) เป็นการเรียนรู้ "ตัวต่อตัว" เกิดจากความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้ถ่ายทอดและผู้สืบทอด

3) เป็นกระบวนการถ่ายทอดที่มีลักษณะบูรณาการ ทั้งเนื้อหาสาระและจิตวิญญาณ เป็นกระบวนการแบบองค์รวม

5.4 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานภายในศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย

การดำเนินงานภายในศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย หากจะให้สัมฤทธิ์ผลควรกำหนดให้มี

1) แผนงาน/โครงการ

2) บทบาทของบุคลากรของศูนย์

3) รูปแบบกิจกรรม

4) การเชื่อมโยงกับองค์กรต่างๆ /การสร้างเครือข่าย

ทั้งนี้เพื่อเอื้อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งในแต่ละเรื่องนั้นมีรายละเอียดดังนี้

1) แผนงาน/โครงการในการดำเนินงานให้ประสบผลเป็นที่น่าพอใจควรมีแผนงาน/โครงการที่กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรมการดำเนินงาน ระยะเวลาที่จะดำเนินงานอย่างชัดเจน

2) บทบาทของบุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย อันได้แก่ ครูภูมิปัญญาไทย ผู้ช่วยครูภูมิปัญญาไทย และคณะทำงานในศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย ซึ่งแต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ดังนี้

2.1) ครูภูมิปัญญาไทย คือ บุคคลสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้ภูมิปัญญาในด้านที่ตนได้ศึกษาค้นคว้า ค้นพบ ทดลองจน ประสบความสำเร็จแล้วนำไปเผยแพร่จนเป็นประโยชน์โดยรวมแก่สังคม กระบวนการถ่ายทอดจึงเป็น กระบวนการเรียนรู้จากชีวิตจริง จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการซึมซับสามารถนำวิชาความรู้ ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง การเรียนรู้เช่นนี้ มิได้เป็นการเรียนรู้เฉพาะเนื้อหาเท่านั้น หากแต่ได้เรียนรู้จิตวิญญาณของครู และพร้อมที่จะเป็นผู้รับการถ่ายทอด นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ ให้เป็นประโยชน์แก่คนในชุมชนต่อไป

2.2) ผู้ช่วยครูภูมิปัญญาไทย ในการทำงานของครูภูมิปัญญาไทยจะขยายผล กว้างขวาง เมื่อได้ผู้ช่วยที่ไว้วางใจทำหน้าที่ช่วยเหลือทั้งเรื่องการประสาน บริหารจัดการให้การดำเนินงาน ของศูนย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณสมบัติ บทบาท และภารกิจของครูผู้ช่วย ควร ประกอบด้วยอ่านและเขียนภาษาไทยได้ดี เป็นผู้ช่วยครูภูมิปัญญาดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ให้ ขยายเข้าสู่การศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย รวมทั้งประสานความร่วมมือภายใน กลุ่มเรียนรู้เป็นผู้ที่มีบทบาทหรือปฏิบัติการอยู่แล้วในชุมชน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ได้รับการยอมรับ จากครูภูมิปัญญาไทยและชุมชน สามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดีสามารถเข้าร่วมในกิจกรรม เรียนรู้ครูภูมิปัญญาไทยได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถสรุปและสะท้อนภาพกิจกรรมการเรียนรู้ของครูภูมิ ปัญญาไทยได้อย่างครบถ้วน สามารถจัดเก็บและบันทึกข้อมูลได้

2.3) คณะทำงานของศูนย์การเรียนรู้คณะทำงานจะประกอบด้วยบุคคลหลาย ฝ่ายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของคณะทำงานของศูนย์การเรียนรู้ ที่ควรมี ได้แก่

2.3.1) มีความเข้าใจในการทำงานขององค์กรต่างๆ ในชุมชนตาม ลักษณะงานที่เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยประชาชน ซึ่งเป็นการให้ชุมชนสืบค้น เรียนรู้ภูมิปัญญา ค้นหามูลค่าและคุณค่าของทรัพยากรอันเป็น "ทุน" ในชุมชนของตนเอง

2.3.2) ใช้ยุทธวิธีคานจัด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ เรียนรู้ในทางที่ดี ซึ่งโดยปกติชุมชนมักจะต้องการความรู้เพิ่มเติมในเรื่องวิธีการเก็บข้อมูลวิธีประมวล ข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่ง 3 ประเด็นดังกล่าว ควรอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องใช้ประโยชน์จากข้อมูลชาวบ้านได้เรียนรู้ ได้ปรับตัว เป็น การสร้างความเชื่อมโยงและความสมดุลของความรู้ทางด้านภูมิปัญญา และความรู้สมัยใหม่ให้กับ เยาวชน และซึ่งจะส่งผลดีให้เกิดแก่ชาติบ้านเมืองต่อไป

5.5 รูปแบบการจัดกิจกรรม

ในการจัดกิจกรรมควรมีรูปแบบที่ประกอบด้วย

1) การประสานงานให้สมาชิกนำไปปฏิบัติจริง โดยกระตุ้นให้สมาชิกได้เรียนรู้ฝึก ปฏิบัติสามารถนำไปใช้ได้จริงในการดำเนินชีวิต

2) การมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ตลอดจนกระตุ้นให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ประสบผลสำเร็จด้วยดี

3) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยจัดเวทีและการศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปพัฒนางานได้

4) การสร้างเครือข่าย โดยสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานโดยการขยายผลการเรียนรู้ไปยังกลุ่มชุมชนอื่นๆ มากขึ้น เพื่อพัฒนาให้คนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาด้านนั้นๆ มากขึ้น

5) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานของศูนย์เพื่อให้ทราบถึงผลการเรียน และผลการสอน สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป ซึ่งการประเมินนี้ควรจะประเมินจากสภาพจริง โดยวิธีการประเมินผลที่สำคัญ ได้แก่ การสังเกต การบันทึกเหตุการณ์ในการถ่ายทอดหรือการเรียนการสอน การสอบถาม การสัมภาษณ์ การให้ทดลองปฏิบัติ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลจากผลงานของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดอีกด้วย

5.6 การเชื่อมโยงกับองค์กรต่างๆ

การดำเนินงานของศูนย์ฯ นั้นจะเป็นผลสำเร็จหากได้ร่วมมือและประสานเชื่อมโยงกับองค์กรต่างๆ ในชุมชนที่จะมาช่วยแปรเปลี่ยนพลังที่มีอยู่ให้เป็นพลังเพื่อการพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กลุ่มองค์กรเหล่านี้ ได้แก่

1) บ้าน วัด และองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน ที่มีความเอื้ออาทร ผูกพัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์จากกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2) สภาตำบล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้นำชุมชนที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาท้องถิ่น มีอำนาจตามกฎหมายและมีงบประมาณในการให้การสนับสนุน

3) หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ซึ่งจะเป็แกนนำสำคัญที่มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิชาการ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุอุปกรณ์แก่ชุมชน กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

6. ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้สำคัญๆ ในช่วงศตวรรษ 21 ที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางและเกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning) ในที่นี้ได้ศึกษาในรายละเอียดสองวิธีหลัง (ทิสนา แคมมณี, 2550, หน้า 80-107) กล่าวคือ

6.1 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)

วิกตอร์สกี (Vygotsky) เป็นนักจิตวิทยาชาวรัสเซียที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาในสมัยเดียวกับเพียเจต์ (Piaget) ผลงานของเขาเป็นที่ยอมรับกันในประเทศรัสเซีย และเริ่มเผยแพร่สู่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่างๆ ในยุโรป เมื่อได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1962

ทฤษฎีพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของเพียเจต์และของวิกอทสกี เป็นรากฐานที่สำคัญของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เพียเจต์อธิบายว่า พัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของบุคคลมีการปรับตัวผ่านทางกระบวนการซึมซับหรือดูดซึม (assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (accommodation) พัฒนาการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับและซึมซับข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้หรือโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม หากไม่สามารถสัมพันธ์กันได้ จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น (disequilibrium) บุคคลจะพยายามปรับสภาวะให้อยู่ในภาวะสมดุล (equilibrium) โดยใช้กระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (accommodation) เพียเจต์เชื่อว่า (Piaget, 1972, pp. 1-12 อ้างถึงในทิสนา แคมมณี, 2550, หน้า 91) คนทุกคนจะมีการพัฒนาเชาว์ปัญญาไปตามลำดับขั้น จากการมีปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการคิดเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ (logico-mathematical experience) รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (equilibration) ของบุคคลนั้น ส่วนวิกอทสกีเน้นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล และการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้ก้าวหน้าจากระดับพัฒนาการที่เป็นอยู่ ไปถึงระดับพัฒนาการที่มีศักยภาพจะไปถึงได้ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและสังคมมาก เขาอธิบายว่า มนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งนอกจากสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติแล้ว ก็ยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งก็คือวัฒนธรรมที่แต่ละสังคมสร้างขึ้น ดังนั้นสถาบันสังคมต่างๆ เริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้น ภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญของเด็ก เริ่มด้วยการพัฒนาที่แยกจากกัน แต่เมื่ออายุมากขึ้น พัฒนาการทั้ง 2 ด้านจะเป็นไปร่วมกัน ทั้งเพียเจต์และวิกอทสกี นับว่าเป็นนักทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “cognition” หรือกระบวนการรู้คิด หรือกระบวนการทางปัญญา

โจแนสเซน (Jonassen, 1992, pp. 138-139 อ้างถึงในทิสนา แคมมณี, 2550, หน้า 93) กล่าวย้าว่า ทฤษฎีการสร้างความรู้จะให้ความสำคัญกับกระบวนการและวิธีการของบุคคลในการสร้างความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ รวมทั้งโครงสร้างทางปัญญาและความเชื่อที่ใช้ในการแปลความหมาย เหตุการณ์และสิ่งต่างๆ เขาเชื่อว่าคนทุกคนมีโลกของตัวเอง ซึ่งเป็นโลกที่สร้างขึ้นด้วยความคิดของตน และคงไม่มีใครกล่าวได้ว่าโลกไหนจะเป็นจริงไปกว่ากัน เพราะโลกของใครก็คงเป็นจริงสำหรับคนนั้น ดังนั้น โลกนี้จึงไม่มีความจริงเดียวที่จริงที่สุด ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มนี้ถือว่าสมองเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดที่เราสามารถใช้ในการแปลความหมายของปรากฏการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งต่างๆ ในโลกนี้ ซึ่งการแปลความหมายดังกล่าว เป็นเรื่องที่เป็นส่วนตัว (personal) และเป็นเรื่องเฉพาะตัว (individualistic) เพราะการแปลความหมายของแต่ละบุคคล ขึ้นกับการรับรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความสนใจ และภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ เป็นกระบวนการในการ “acting on” ไม่ใช่ “taking in” กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องจัดกระทำกับข้อมูล ไม่ใช่เพียงรับข้อมูลเข้ามา และนอกจากกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในสมอง (internal mental interaction) แล้วยังเป็นกระบวนการทางสังคมอีกด้วย การสร้างความรู้จึงเป็นกระบวนการทั้งทางด้านสติปัญญาและสังคมควบคู่กันไป

6.2 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย โดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกัน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม เนื่องจากการศึกษาปัจจุบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขันและแบบรายบุคคล จึงจำเป็นต้องหันมาส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี รวมทั้งได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้มีความหมายเพียงว่ามีการจัดให้ผู้เรียนเข้ากลุ่มแล้วให้ทำงาน และบอกผู้เรียนให้ช่วยกันทำงานเท่านั้น การเรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบ 5 ประการ ดังนี้ (Johnson and Johnson, 1994, pp. 31-37 อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2550, หน้า99-101)

1) การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน (positive interdependence)

กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะต้องมีความตระหนักว่า สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความสำคัญ และความสำเร็จของกลุ่มขึ้นกับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ในขณะเดียวกันสมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของบุคคลและของกลุ่มขึ้นอยู่กับกันและกัน ดังนั้นแต่ละคนต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน และในขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย เพื่อประโยชน์ร่วมกัน การจัดกลุ่มเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันนี้ ทำได้หลายทาง เช่น การให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกัน หรือให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกัน (positive goal interdependence) การให้รางวัลตามผลงานของกลุ่ม (positive reward interdependence) การให้งานหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน (positive resource interdependence) การมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันให้แต่ละคน (positive role interdependence)

2) การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (face-to-face promotive interaction)

การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะห่วงใยไว้วางใจ ส่งเสริม และช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่างๆ ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน (individual accountability)

สมาชิกในกลุ่มการเรียนรู้ทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถไม่มีใครที่จะได้รับประโยชน์โดยไม่ทำหน้าที่ของตน ดังนั้นกลุ่มจึงจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบผลงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม วิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ที่มีหลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มให้เล็ก เพื่อจะได้มีการเอาใจใส่กันและกันได้อย่างทั่วถึง

4) การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (interpersonal and small-group skills)

การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพ ยอมรับ และไว้วางใจกันและกัน

5) การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (group processing)

กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่ม เพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม ครอบคลุมการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม ครอบคลุมการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม และผลงานของกลุ่ม การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มนี้เป็นยุทธวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้กลุ่มตั้งใจทำงาน เพราะรู้ว่าจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ และช่วยฝึกทักษะการรู้คิด (meta-cognition) คือ สามารถที่จะประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไป

ผลดีของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือส่งผลดีต่อผู้เรียนตรงกันในด้านต่างๆ ดังนี้ (Johnson, Johnson and Holubec, 1994, pp.13-14 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2550, หน้า 101-102)

1) มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น (greater efforts to achieve)

การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีผลงานมากขึ้น การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น (long-term retention) มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เหตุผลดีขึ้น และคิดอย่างวิจารณ์ญาณมากขึ้น

2) มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น (more positive relationships among students)

การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีน้ำใจนักกีฬามากขึ้น ใส่ใจในผู้อื่นมากขึ้น เห็นคุณค่าของความแตกต่าง ความหลากหลาย การประสานสัมพันธ์ และการรวมกลุ่ม

3) มีสุขภาพจิตดีขึ้น (greater psychological health)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมและความสามารถในการเผชิญกับความเครียดและความผันแปรต่าง ๆ

ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มการเรียนรู้ที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป มี 3 ประเภท คือ

1) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ (formal cooperative learning groups)

กลุ่มประเภทนี้ จัดขึ้นโดยการวางแผน จัดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้สาระต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเป็นหลายๆ ชั่วโมง

ติดต่อกัน หรือหลายสัปดาห์ติดต่อกัน จนกระทั่งผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

2) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal cooperative learning groups)

กลุ่มประเภทนี้จัดขึ้นเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว โดยสอดแทรกอยู่ในการบรรยาย สามารถจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือสอดแทรกเข้าไปเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมุ่งความสนใจหรือใช้ความคิดเป็นพิเศษในสาระบางจุด

3) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างถาวร (cooperative base groups)

กลุ่มประเภทนี้เป็นกลุ่มการเรียนรู้ที่สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์การทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกันมานานจนกระทั่งเกิดสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น สมาชิกกลุ่มมีความผูกพัน ห่วงใยช่วยเหลือกันและกันอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าทฤษฎีทางการศึกษาซึ่งกำลังอยู่ในความนิยมในวงการศึกษากว่าครึ่งของประเทศไทย และประเทศทางซีกโลกตะวันตก ในปัจจุบันตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) พื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเขาวนปัญญาของเพียเจต์ ซึ่งอธิบายกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ว่า เป็นประสบการณ์เฉพาะตน และเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้จัดกระทำ (acting on) กับข้อมูลทั้งหลายที่รับเข้ามา มิใช่เป็นเพียงผู้รับข้อมูล (taking in) เท่านั้น และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นทฤษฎีที่เน้นการให้ผู้เรียนช่วยกันในการเรียนรู้ โดยมีการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีการสัมพันธ์กัน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการวิเคราะห์กระบวนการของกลุ่ม และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานร่วมกัน การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีหลายรูปแบบ สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการได้

7. การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge management - KM) คือ การรวบรวม การสร้าง การจัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุด

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กรอันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น (Anonymous, 2012a)

7.1 ความหมายการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (Anonymous, 2012b)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2544, หน้า 182) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นความสามารถ หรือกระบวนการภายในองค์กรที่จะเพิ่ม หรือพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยอาศัยความรู้ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ หรือระบบในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้เพื่อช่วยพัฒนาองค์กร และปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน

วิจารณ์ พานิช (2546, หน้า 2-5) ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนครอบคลุมมีความหมาย ดังนี้

1. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็น ความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูล และใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยการจัดการ
2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยน ความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัตและวิถีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรม และสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง
3. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง แนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและคนเก่ง การพัฒนาคนการติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้
4. การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จในองค์กร การประเมินต้นทุนทางปัญญาและ ผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีชี้ให้เห็นว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ อย่างได้ผลหรือไม่

บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณ วรรณล้วน (2547, หน้า 31) อธิบายว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการ ต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

พริธิตา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มี

อยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, หน้า 44) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการ ในการสร้างประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548, หน้า 25) อธิบายว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยน ทำให้ความรู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ความสำเร็จเกิดจากการผสมผสานการทำงานของตน กระบวนการ และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกันจึงนำไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น การจัดการ ความรู้จึงเป็นกรอบความคิดในการจัดการโครงสร้างความรู้ในองค์กร เพื่อให้กลุ่มผู้ใช้งานในองค์กรที่ต้องการความรู้ได้รับประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะสมตามเวลาที่ต้องการ ปัจจุบันการประยุกต์ใช้ระบบบริหารความรู้มีความจำเป็นในทุกองค์กรที่ต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

7.2 ประเภทของความรู้

ความรู้มี 2 ประเภท (Anonymous, 2012b) คือ

1. ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร ตำรา เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือปฏิบัติงาน รายงานทางวิชาการต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

โดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป ซึ่งในความเป็นจริงจะพบว่าความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit

7.3 ระดับของความรู้

ระดับของความรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชุดแข็งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก แต่เวลาทำงานก็จะไม่มั่นใจ มักจะปรึกษารุ่นพี่ก่อน

2. ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้สภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อน สามารถนำเอาความรู้ชุดแข็งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลายๆ ปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

3. ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น หรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

4. ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ขับเคลื่อนมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการทำงานได้

7.4 วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 41) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน (Anonymous, 2012b) ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ 1 ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียมหรือปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาส

สำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มต้นด้วย สัมมาทิฐิ: ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว การจัดทิมริเริ่มดำเนินการ การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง และการจัดการระบบการจัดการความรู้ โดยใช้แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนดทำตามแพ้นั้นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

7.5 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ คนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดขององค์ประกอบทั้งหมด เพราะคนจะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมให้เกิดการเคลื่อนไหวของการจัดการความรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องสร้างคนให้มีความรู้มีความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้เป็นผู้สร้าง พัฒนา จัดเก็บ เผยแพร่ รวมทั้งการประเมินผลการใช้ความรู้ ซึ่งถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการจัดการความรู้ กิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ ทำไมคนจึงไม่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้หรือว่าพวกเขาต้องการทำอะไร ปัจจัยเสริม หรือลดกิจกรรม การจัดการความรู้สองอย่าง คือ วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนเราจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร วัฒนธรรมจะเปลี่ยนหรือไม่ เป็นปัจจัยของการจัดการความรู้ รวมทั้งทรัพยากรและการจัดการ ดังนั้นกิจกรรม เกี่ยวกับคนนั้นจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ที่สำคัญ

2. กระบวนการ (Process) เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม เป็นแนวทาง และขั้นตอนการจัดการความรู้ที่อยู่บนรากฐานของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ การสร้างและจัดหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ กระบวนการแรกอยู่ในองค์กรและโครงสร้างพื้นฐานที่จะช่วยให้การจัดการความรู้เป็นจริง กระบวนการโครงสร้าง พื้นฐานเป็นองค์ประกอบของความต้องการที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ ซึ่งสัมพันธ์กับคนวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น เป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่จึงมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมุ่งหวังจะให้บุคลากรใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีบทบาทในการ

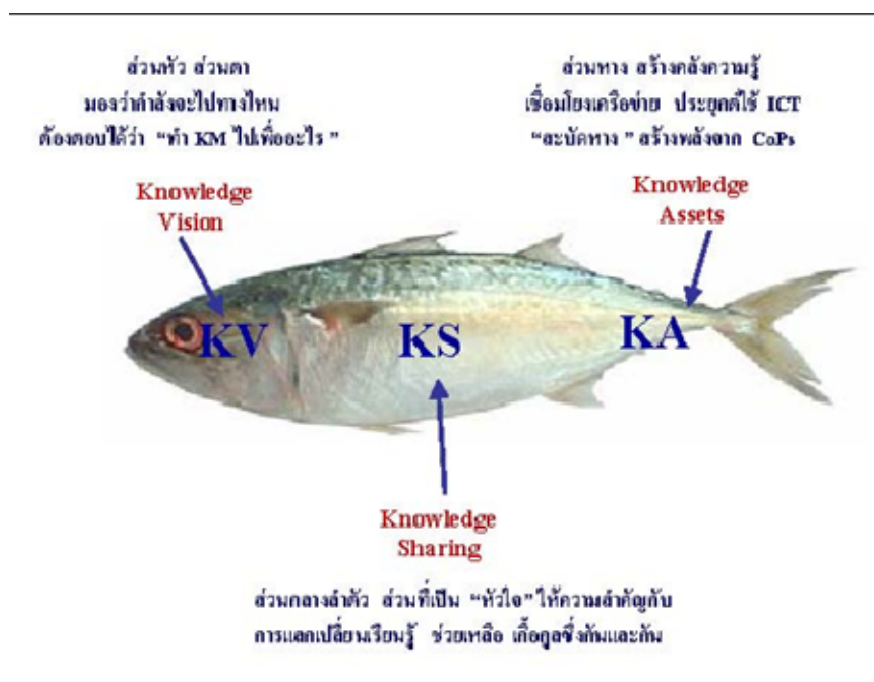
จัดการความรู้ประกอบด้วย เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) และเทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology)

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีควมสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการรูรั้นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป (Anonymous, 2012b)

สรุปว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คน กระบวนการ และเทคโนโลยี ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยการปฏิบัติงานของคนภายในองค์กรหรือหน่วยงาน มีการร่วมกันจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันสำหรับมาใช้ปรับปรุงงาน และยกระดับความสามารถในการเฝ้าหาความรู้จากภายนอกเข้ามาใช้ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน และมีการส่งสมความรู้สำหรับการทำงานไว้ในภายในองค์กรในรูปของคลังความรู้ที่มีระบบการจัดเก็บให้ค้นหาได้อย่างสะดวกตามต้องการ การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคน และเพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร

7.6 กรอบแนวคิดของการจัดการความรู้

แผนผังอิชิกะวะ (Ishikawa diagram) หรือแผนผังก้างปลา (หรือในชื่ออื่นของไทย เช่น ตัวแบบทUNA หรือตัวแบบปลาตะเพียน) เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายในการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบด้วยส่วนหัว ลำตัว และหาง แต่ละส่วนมีหน้าที่ที่ต่างกัน (Anonymous, 2012b) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เหมือนกับปลาทูนึงตัวที่มี 3 ส่วน (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549, หน้า 19-26) ดังภาพที่ 2.1 กล่าวคือ



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้

1. ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision - KV) มองว่ากำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า "ทำ KM ไปเพื่ออะไร" หมายถึง ส่วนที่เป็นวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางการจัดการความรู้ กล่าวคือก่อนลงมือทำ จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะทำ KM ไปเพื่ออะไร จะมุ่งหน้าไปทางไหน ซึ่งในข้อเท็จจริงของการปฏิบัติ พบว่า มีหลายหน่วยงานทำ KM โดยไม่มีการกำหนด KV ก่อน และมีหลายหน่วยงานที่ทำ KM เพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าได้ทำ KM แล้ว ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง ดังนั้น การกำหนด KV จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การทำ KM ไม่ใช่ตัวเป้าหมาย หากแต่เป็นกระบวนการหรือกลยุทธ์ที่จะทำให้งานบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยใช้ความรู้เป็นฐานหรือปัจจัยทำให้งานสำเร็จ

2. ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing - KS) เป็นหัวใจให้มีความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน หมายถึง ส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Share and Learn) ถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดและยากที่สุดในกระบวนการทำ KM เนื่องจากจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้คนพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้ ซึ่งกันและกันโดยไม่หวงวิชา

3. ส่วนหาง (Knowledge Assets - KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ "สะสมคลัง" สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติ หมายถึง ความรู้ที่องค์กรได้สะสมไว้เป็นคลังความรู้ ซึ่งมาจาก 2 ส่วน คือ

3.1 Explicit Knowledge คือ ความรู้เชิงทฤษฎีที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น ตำรา เอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน ซึ่งไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือเป็นเอกสารตำรา แต่เป็นสิ่งที่มีความรู้ค่ามาก คำถามคือ เราจะทำอย่างไร เมื่อบุคลากรออก

จากหน่วยงานไปแล้ว แต่ความรู้นั้นยังคงอยู่กับหน่วยงาน ไม่สูญหายไปพร้อมกับตัวบุคคล

การจัดการความรู้ในส่วนของ KA เป็นส่วนที่ต้องพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ช่วยในการจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการเรียกใช้และปรับแต่งความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (Update) รวมทั้งมีการกำจัดความรู้ที่ไม่ใช้แล้ว เพื่อให้คลังความรู้ไม่ใหญ่เกินไป มีเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น “เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ช่วยทำหน้าที่เป็นพื้นที่เสมือน (Virtual Space) ให้คนที่อยู่ไกลกันสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ได้อย่างกว้างขวาง”

เมื่อเปรียบ KM เหมือนปลาตัวหนึ่ง รูปร่างของปลาแต่ละตัวย่อมมีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับการทำ KM ของแต่ละหน่วยงานก็ย่อมจะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการและจุดเน้นของแต่ละหน่วยงานซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง บางหน่วยงานอาจจะเน้นที่ “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ซึ่งหมายความว่าส่วนของลำตัวปลาจะใหญ่กว่าส่วนอื่น ในขณะที่บางหน่วยงานอาจจะเน้นส่วนที่เป็นคลังความรู้และการใช้ ICT แสดงว่าหน่วยงานนั้นมีส่วนของหางปลาใหญ่กว่าส่วนอื่น

ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549, หน้า 25-26) ได้แสดงทัศนะต่อการจัดการความรู้ในส่วนที่เน้นลำตัวปลา Knowledge Sharing (KS) หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กรว่า การทำ KM ที่ดี จะแบ่งคนออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 พร้อมให้ และกลุ่มที่ 2 ใฝ่รู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ คือ วิทยากรที่ให้ข้อเสนอแนะ และวิทยากรที่เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ โดยการจัดให้คน 2 กลุ่มนี้มีเวทีหรือช่องทางที่เปิดโอกาสให้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เชื่อว่าการทำ KM ที่ดีจะต้องทำในทุกระดับ ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (ลูกค้า) รวมถึงการรับฟังความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน การทำ Tacit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge เช่น การจัดทำการบรรยาย ใบบาง ใบความรู้และอุปกรณ์อื่นๆ เก็บไว้ในคลังความรู้เพื่อให้สามารถนำไปใช้บรรยายและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยไม่ต้องเริ่มต้นจากศูนย์ ทั้งนี้ ถ้ายทอดความรู้จะต้องมีความพึงพอใจกับวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความรู้ การร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน มีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานและความสำเร็จของงาน และส่วนหนึ่งที่เห็นประจักษ์จากประสบการณ์ในการจัดการความรู้ คือ การทำ KM จะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นก่อน ทั้งนี้ 90% ของกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร เพราะสิ่งนี้จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในเรื่องการจัดการความรู้ กล่าวคือ จะต้องสร้างวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของคนในองค์กรให้เกิดขึ้นแทน ทศนคติความเชื่อเดิมๆ ที่ว่า “ความรู้ คือ อำนาจทำให้เรามีความสำคัญเหนือคนอื่น” คนจึงไม่ยอมแลกเปลี่ยนความรู้กันเพราะเกรงว่าคนอื่นจะรู้มากกว่าตน

7.7 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ (Anonymous, 2012b) ได้แก่

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

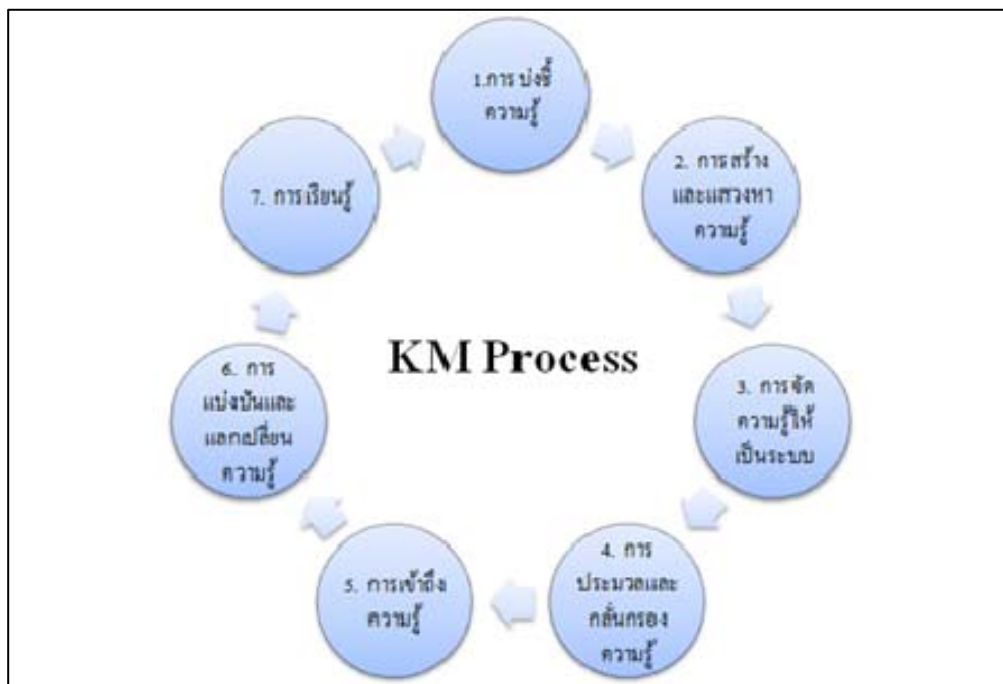
1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สอนตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สอนตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

กระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทูรบัน และคนอื่น ๆ (Turban & others อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 52; บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547, หน้า 54-59) ได้แบ่งกระบวนการของการจัดการความรู้เป็น 7 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.2 มีสาระสำคัญดังนี้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการจัดการความรู้

7.7.1 การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)

การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง องค์กรอาจใช้เครื่องมือ Knowledge Mapping หรือ แผนที่ความรู้เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กรแล้ว จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้นเพื่อให้องค์กรสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Singapore Productivity & Standards Board, 2001, pp.193-202) ซึ่งจะสามารถใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดความรู้ในเรื่องนั้นอย่างเป็นระบบ รวมทั้งใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่าง ๆ ในองค์กร

7.7.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

จากแผนที่ความรู้ขององค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ และจะหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจกระจัดกระจายมารวบรวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ องค์กรอาจสร้างความรู้ที่จำเป็นต้องมีจากความรู้เดิมที่มีอยู่หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้ยังอาจต้องพิจารณาการจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการ และดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศ และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นใน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และจะทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ (Generative) การสร้าง ความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้รูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จาก การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
2. การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร
3. ความรู้ที่ได้จากการรวม และสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว
4. ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้
5. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
6. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
7. การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียน
8. การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

7.7.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบนั้นหมายถึงการจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว การแบ่งชนิด หรือประเภทของรู้นั้นขึ้นอยู่กับผู้เชื่อว่าจะไปใช้อย่างไร รวมทั้งลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบใดโดยทั่วไปอาจแบ่งประเภทของความรู้ตามลักษณะ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร หัวข้อหรือ หัวเรื่อง หน้าที่ หรือกระบวนการ และประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า โดยมีความครอบคลุม และมีความละเอียดของการแบ่งประเภทของรู้นั้น จะขึ้นอยู่กับ การใช้รู้นั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นความรู้ที่มีผู้ใช้มาก และหลากหลาย การแบ่งจะครอบคลุมความรู้มากมายหลายประเภท แต่ถ้าเป็นความรู้ที่ใช้เฉพาะกลุ่ม การแบ่งจะไม่ครอบคลุมมากนัก แต่จะลงลึกในรายละเอียดยิ่งขึ้น (Singapore Productivity & Standards Board, 2001, pp.13-18) ในส่วนของการสืบค้นความรู้ (Retrieval) นั้น เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์กรควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการ สำหรับการค้นหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำสมุดเก็บรายชื่อ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลือง (Yellow

page) ขององค์การหรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

7.7.4 การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

ในการะบวนการจัดการความรู้นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบภาษาที่เข้าใจง่าย ใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ ดังนี้

1. การจัดทำ หรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กรจะช่วยให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหาและใช้ข้อมูลร่วมกัน เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว
2. การใช้ภาษาเดียวกันทั้งองค์กร หมายถึง การทำอภิธานศัพท์ คำจำกัดความ ความหมายของคำที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเข้าใจตรงกันซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูลหรือความรู้การแบ่งประเภท และจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็วด้วย
3. การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในด้านต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เที่ยงตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

7.7.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ องค์กรจึงต้องมีวิธีการในการจัดเก็บ และกระจายความรู้อย่างหลากหลายและทั่วถึง โดยทั่วไปการส่งหรือกระจายความรู้ไปสู่ผู้ใช้ทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูลหรือความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้รับรองหรือต้องการ เรียกว่า เป็นแบบ Supply-based ซึ่งโดยทั่วไปมักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูลหรือความรู้มากเกินไป หรือไม่ตรงตามความต้องการ
2. การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับ หรือใช้เฉพาะข้อมูล หรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูล หรือความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เรียกว่าแบบ Demand-based องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ Push และ Pull เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลหรือความรู้

7.7.6 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

การจัดทำเอกสาร การทำฐานข้อมูล หรือทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ใด ๆ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่าย และรวดเร็วขึ้น ซึ่งวิธีดังกล่าวจะใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภท Explicit เท่านั้น สำหรับการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit

นั้น จะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัว การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมี วิธีการต่าง ๆ กล่าวคือ การสื่อสารด้วยการเขียน (การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ) การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสรุปข่าวสาร การสื่อสารภายในองค์กร (วีดิทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง) การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น การหมุนเวียนงาน และเปลี่ยนงาน ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ส่วนการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัว หรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน เช่น การหมุนเวียนงานกัน ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าสืบทอดกันมา คณะทำงานเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เป็นต้น

7.7.7 การเรียนรู้ (Learning)

วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และ ปรับปรุงองค์กร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และ แบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลา และทรัพยากรที่ใช้ ดังนั้นองค์กรจะต้องกระตุ้น สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้า คิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะกระบวนการเรียนรู้มีได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก ทั้งนี้ การเรียนรู้ดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรด้วยการเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีก เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่า วงจรความรู้

วิจารณ์ พานิช (2549) ได้อธิบายวิธีดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรตามแนวทางของ Nonaka & Takeuchi ว่าในการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรมีการดำเนินกิจกรรมสำคัญ 7 ประการ โดยสรุปดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ที่เป็น “ความรู้แห่งชีวิต” หรือความรู้หลักขององค์กร สำหรับใช้เป็นเข็มทิศในการจัดการความรู้ขององค์กร การจัดการวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ต้องไม่ใช่เพียงแค่สร้าง แต่จะต้องเรียงถ้อยร้อยคำให้กินใจและเข้าใจได้ง่าย แล้วสื่อสารให้เป็นที่รับรู้และซาบซึ้งจนเกิดเป็นความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร และวิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องมีความชัดเจนในระดับที่เหมาะสม คือ ชัดเจนในระดับที่มองเห็นทิศทางและขอบเขตรวมกันได้อย่างชัดเจน ไม่มีรายละเอียดมากเกินไปจนทำให้ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานในแต่ละหน่วย

ย่อยร่วมกัน ดีความ นำไปสู่วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของหน่วยย่อยภายใต้วิสัยทัศน์ภาพรวมทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ทีมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

2. สร้างทีมจัดการความรู้ขององค์กร การจัดการความรู้เริ่มที่ตัวบุคคลเป็นคน ๆ แต่ในที่สุดแล้วต้องดำเนินการเป็นทีม และเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรจึงจะเกิดพลังของการจัดการความรู้อย่างเต็มที่ และสมาชิกขององค์กรจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในด้านการจัดการความรู้ ทีมจัดการความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ (Knowledge Practitioner) คือผู้จัดการความรู้ตัวจริงทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับ ความรู้ 4 ประการคือ การเสาะหา (Acquire) สร้าง (Create) สั่งสม (Accumulate) และใช้ (Exploit) ความรู้ ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ประกอบด้วยคน 2 กลุ่ม คือ ผู้ปฏิบัติ (Knowledge Operator) และผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge Specialist) ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ทำงานหลักขององค์กร และสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานนั้น ความรู้ที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเหล่านี้อยู่ในรูปของทักษะ บทบาทหลักของการจัดการความรู้ในองค์กรของคนเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของตนเอง และขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ การจัดการความรู้ของผู้ปฏิบัติเน้นที่ ขั้นตอนการเอาความรู้ที่เปิดเผยชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization) และนำเอาความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) ส่วนผู้เชี่ยวชาญความรู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับความรู้ที่เปิดเผยชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และสามารถนำไปเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ให้ค้นหา จัดหมวดหมู่ และจัดส่งให้แก่ผู้ปฏิบัติได้ง่าย เนื่องจากการวิจัยและพัฒนาเป็นการสร้างความรู้ที่เปิดเผยชัดแจ้ง บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาทั้งหมดจึงถืออยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญความรู้ด้วยผู้เชี่ยวชาญ ความรู้ทำหน้าที่สร้างความรู้ที่ชัดแจ้งจากความรู้ฝังลึก (Externalization) และนำความรู้ที่ชัดแจ้งมาสังเคราะห์ จัดหมวดหมู่หรือสร้างเป็นความรู้ที่ยกระดับขึ้น (Combination)

2.2 วิศวกรความรู้ (Knowledge Engineer) เป็นภารกิจของผู้บริหาร ระดับกลางหน้าที่หลักคือ การตีความ และแปลงความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ที่เปิดเผยจับต้องได้ และนำไปปฏิบัติได้ง่าย วิศวกรความรู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับปฏิบัติ โดยตีความวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูง “ยกร่าง” ขึ้น และอยู่ในสภาพที่เป็นความรู้ฝังลึก ไม่ชัดแจ้ง ให้เป็นความรู้ที่เปิดเผยชัดแจ้ง สอดคล้องกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติ นำเอาข้อมูลมาพูดคุย ทำความเข้าใจกับพนักงานระดับปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติเกิดวิสัยทัศน์ ความรู้ของตนในระดับบุคคลและในระดับทีมงาน หรือหน่วยงานย่อย วิศวกรความรู้จึงแสดงบทบาทหลักในการนำความรู้ฝังลึกออกมา (Externalize) เป็นความรู้ชัดแจ้ง นอกจากนี้ วิศวกรความรู้ยังมีหน้าที่หลักอีก 3 ประการ โดยที่ทั้ง 3 หน้าที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการหมุนวงจรระดับความรู้ในลักษณะของ “เกลียวความรู้” (Knowledge Spiral) เกลียวความรู้แรกคือ เกลียวของวงจร SECI (Socialization, Externalization, Combination และ Externalization) เกลียวที่ 2 คือ เกลียวความรู้ข้ามระดับชั้นภายในองค์กร คือเชื่อมโยงระหว่าง ระดับล่าง ระดับกลาง และระดับขององค์กร เกลียวที่ 3 เป็นเกลียวความรู้ข้ามหน่วยงานข้ามภารกิจภายในองค์กร เช่น การเชื่อมต่อระหว่างฝ่ายขาย ฝ่ายบริการ หลังการขาย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายวิจัย และพัฒนาฝ่ายผลิต เป็นต้น

2.3 ผู้บริหารความรู้ ทำหน้าที่ 3 ประการ คือ 1) กำหนดเป้าหมายขององค์กรในที่นี้หมายถึงเป้าหมายภาพใหญ่ของการจัดการความรู้ขององค์กร คือ กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กรนั่นเอง 2) สร้างบรรยากาศ และกฎเกณฑ์กติกาขององค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) คอยจับ “ความรู้ที่ทรงคุณค่า” ที่พัฒนาขึ้นในกระบวนการเกลียวความรู้ขององค์กรในลักษณะของการ “ผุดบังเกิด” (Emergence) เป็น “ภาพใหม่” (New paradigm) ของความรู้ และนำมาสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตีความต่อเนื่องเกิดบรรยากาศที่น่าตื่นเต้น เร้าใจ และภาคภูมิใจ ผู้บริหารความรู้ควรมีคุณสมบัติและความสามารถ 7 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการเรียงถ้อยร้อยคำ และสื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้ให้กินใจ และเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในองค์กรในลักษณะที่เรียกว่าเกิด “sense of direction”

2) ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรไปสู่สมาชิกของ Project Team

3) ความสามารถในการประเมินคุณภาพของความรู้ที่สร้างขึ้นในกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ทั้งนี้โดยประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดภายในองค์กร

4) ความสามารถในการเลือกคนสำหรับทำหน้าที่ผู้นำของ Project Team

5) ทักษะในการ “สร้างความปั่นป่วนอย่างสร้างสรรค์” (creative chaos) ให้แก่ Project Team เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

6) ทักษะในการเข้าไปร่วมกระบวนการจัดการความรู้กับ พนักงานระดับกลาง และระดับล่างเพื่อสร้างความมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจ (Commitment) ของการจัดการความรู้

7) ความสามารถในการจัดการภาพรวมของการจัดการ ความรู้ขององค์กร

3. การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงานระดับล่าง บรรยากาศที่สำคัญที่สุด คือ สภาพที่พนักงานสามารถหาประสบการณ์ตรง สำหรับใช้ในการทำงาน คือเน้นที่ความรู้จากประสบการณ์ตรงไม่ใช่ความรู้จากตำรา หรือไม่ปฏิเสธ หรือละเลยความรู้จากตำรา แต่เน้นความรู้จากประสบการณ์ตรงมากกว่า ประสบการณ์ตรงมาจากการสัมผัสโดยตรงด้วยตนเอง เช่น ไปศึกษาดูงานไปพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และที่สำคัญที่สุดได้ทดลองหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ดังนั้น ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องเน้นเป็นพิเศษ คือ ความรู้ฝังลึก และกระบวนการที่เน้นคือ Socialization ความรู้ที่เกิดจากการสัมผัสกับภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้าหรือผู้ให้บริการผู้ทำธุรกิจกับองค์กรเป็นความรู้ที่สำคัญต่อ ความสามารถในการแข่งขัน และการดำรงอยู่ขององค์กร จึงเป็นความรู้จากประสบการณ์ตรงที่สำคัญยิ่ง

4. การรวบรวมการจัดการความรู้กับการพัฒนาสินค้า หรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ในทางธุรกิจของต่างประเทศ การจัดการความรู้มักควบคู่หรือสัมพันธ์อย่างแนบแน่นอยู่กับการพัฒนาสินค้าตัวใหม่ หรือพัฒนาวิธีการผลิต แต่ในองค์กรที่มีเป้าหมายเชิงสังคม หรือ ด้านการบริการ การจัดการความรู้ควรควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพงาน หรือพัฒนาประสิทธิผล (Effectiveness) ของงาน ซึ่งในการจัดการสมัยใหม่ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิผล”ว่าหมายถึงเป้าหมาย 4 ประการ คือ 1) ตอบสนองตรงเป้าหมาย (Responsiveness) ของลูกค้าและตรงเป้าหมายขององค์กร 2) มีนวัตกรรม (Innovation) 3) มีการพัฒนาและใช้ศักยภาพ (Competency) อย่างเต็มที่ และ 4) มีประสิทธิภาพ (Efficiency)

5. เน้นการจัดการองค์กรแบบใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลัง ขับเคลื่อนหลัก ใน ตาราด้านการจัดการมักเอ่ยถึงวิธีการจัดการแบบ “บนลงล่าง” (Top-down) กับแบบ “ล่างขึ้นบน” (Bottom-up) แต่ Nonaka & Takeuchi แนะนำ ว่ารูปแบบของการจัดการองค์กรที่เหมาะสมต่อการจัดการความรู้คือ แบบ “กลาง-ขึ้น-ลง” (Middle-up-down) ซึ่งเน้น การใช้พนักงาน หรือผู้บริหาร ระดับกลางเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อน โดยที่พนักงานระดับกลางจะเป็นผู้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์หรือ ความฝันของผู้บริหารระดับสูงเข้ากับความเป็นจริง หรือการปฏิบัติของพนักงานระดับล่าง ในตำรา บริหารของโลกตะวันตกมักกล่าวว่าผู้บริหารระดับกลางเป็นพนักงานกลุ่มที่เรียกว่า “เสี่ยงต่อการสูญ พันธ์” แต่ Nonaka & Takeuchi เชื่อในทางตรงกันข้าม คือในยุคของการจัดการความรู้ ผู้บริหาร ระดับกลางจะเป็นกำลังหลักในการเชื่อมโยงให้เกิดการจัดการความรู้ที่ทรงพลัง และก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

6. การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรไปเป็นแบบ “พหุบาท” องค์กรแบบพหุบาท (Hypertext) นั้น หมายถึง องค์กรที่มีหลายบริบท (Context) อยู่ในเวลาเดียวกัน (Hyper +Content) ในแต่ละบริบท จะมีพนักงานทำงานของตนเต็มเวลา และมีการกิจอยู่ในบริบทเดียว ในที่นี้มี 3 บริบท หรือ 3 “ชั้น” อยู่ด้วยกัน มีการจัดการความรู้หมุนเวียนอยู่ระหว่างชั้น ทำให้เกิดการเกื้อกูลส่งเสริมซึ่ง กันและกัน เกิดการจัดการความรู้ที่ทรงพลัง 3 ชั้น ขององค์กรพหุบาท ดังนี้

1) ชั้นหรือบริบทของระบบงานตามปกติเป็นรูปแบบขององค์กรแบบ พิระมิดหรือ Bureaucracy

2) ชั้นหรือบริบทของ Project Team ซึ่งทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใด อย่างหนึ่งแล้วสลายตัวกลับสู่ระบบงานตามปกติ แต่ในช่วงของ Project Team สมาชิกของทีมทำงาน เต็มเวลาให้แก่ Project Team นี่คือนวัตกรรมที่ต่างจาก Matrix Organization ซึ่งสมาชิกของทีมรายงาน ต่อหัวหน้าปกติด้วยและต่อหัวหน้าทีมด้วย ในบริบทนี้การจัดการองค์กรจะเป็นรูปพิระมิดหัวกลับ

3) ชั้นหรือบริบทฐานความรู้ (Knowledgebase) ทำหน้าที่คอยสกัด รวบรวม และสังเคราะห์ ยกระดับความรู้ที่เกิดขึ้นจาก 2 บริบทข้างต้นให้มีความหมายต่อองค์กรยิ่งขึ้น และ อำนวยความสะดวกในการดำเนินการจัดการความรู้ของพนักงานทุกระดับ และทุกบริบท

7. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลก ภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลักขององค์กรน่าจะมี 3 ประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย ดังนี้

1) การมีระบบการรับรู้ และตรวจสอบข่าวสารความก้าวหน้าของความรู้ใน ลักษณะของ Intelligence

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคี หรือเครือข่ายที่มุ่งทำประโยชน์ หรือทำ ความดีให้แก่สังคม

3) การเชื่อมโยงและ “สกัด” ความรู้จากลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะ ความรู้ฝังลึกที่เกิดจากการบริโภคสินค้าหรือใช้บริการขององค์กร

จากกระบวนการปรับเปลี่ยนและการสร้างความรู้จะเกิดขึ้นได้ในลักษณะ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. Socialization เป็นการแบ่งปันและการสร้าง Tacit Knowledge จาก Tacit Knowledge ของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง หรือจากการพูดคุย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะทำให้ได้รับความรู้จากผู้อื่นเป็นของตน

2. Externalization เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและ เผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยการแปลงจาก Tacit Knowledge เป็น Explicit Knowledge เช่น นำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาเขียนเป็นหนังสือ หรือรายงานต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป

3. Combination เป็นการแปลง Explicit Knowledge จาก Explicit Knowledge โดยรวบรวมความรู้ประเภท Explicit ที่เรียนรู้ มาสร้างเป็นความรู้ประเภท Explicit ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาข้อมูลจากตำราต่าง ๆ ที่มีมากมายแล้วสรุป และเผยแพร่เป็นความรู้ใหม่ที่เกิดจากการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และความรู้ของตนเอง

4. Internalization แปลงจาก Explicit Knowledge เป็น Tacit Knowledge มักเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติ เช่น ศึกษาความรู้จากตำรา หนังสือต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วนำไปปรับใช้ในการทำงานของตนจนเกิดทักษะและความชำนาญจนกลายเป็น Tacit Knowledge ของตนเองในที่สุด และเมื่อเกิดความรู้แล้วนำไปแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น จนเกิดกระบวนการที่เรียกว่า Socialization คือ การแปลง Tacit Knowledge จากคนนั้น ๆ ไปเป็น Tacit Knowledge ของคนอื่นต่อไป เป็นกระบวนการที่หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปว่า กระบวนการความรู้ดังกล่าว เป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่รู้จักจบสิ้นจากความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล และจากความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งความรู้ทั้งสองรูปแบบนั้นล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ดังนั้นการจัดการความรู้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในโลกของธุรกิจที่ มีการแข่งขันกันสูง เพราะการจัดการความรู้เป็นความสามารถในการจัดเก็บ การกระจายหรือนำส่งความรู้ การสืบค้นความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อหาแนวทางในการจัดการความรู้ชุมชน มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
- 2) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
- 3) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
- 4) การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)
- 5) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer)
- 6) การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization)
- 7) การติดตามประเมินผลความรู้ (Knowledge Evaluation)

8. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

8.1 ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นคำที่มีจุดกำเนิดจากความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคำว่า การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) เริ่มมีใช้ในภาษาอังกฤษ ปี ค.ศ. 1920 ซึ่งนักวิชาการยอมรับว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแนวคิดพื้นฐานการปฏิรูประบบการศึกษา และการฝึกอบรม (Hasan, 1996, p. 33) และยอมรับว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีการนำมาใช้อย่าง

ยาวนาน เมื่อศึกษาถึงวัฒนธรรม เอเชีย แอฟริกา และอาหรับ ต่างให้ความสำคัญในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในแนวดิ่ง (Vertical Articulation) ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลและสังคม (Medel-Anonuevo, 2001, p. 4) ในปี ค.ศ. 1960 มีการกำหนดอุดมการณ์ (Ideology) ของการศึกษาตลอดชีวิต หรือการศึกษาทั่วไป (General Education) ขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพบุคคลให้สูงขึ้นในด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มเติมเนื่องจากทั่วโลกเริ่มมีการตื่นตัวในการพัฒนาเศรษฐกิจ

ปี ค.ศ. 1972 มีการเผยแพร่รายงานการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Faure Report : Learning to Be) เพื่อสร้างแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตที่เป็นสิทธิและความจำเป็นของแต่ละบุคคลต้องเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมการเมืองของตน ในรายงานเสนอให้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นมโนทัศน์หลักของนโยบายทางการศึกษาสำหรับประเทศที่พัฒนาและกำลังพัฒนา (Medel - Anonuevo, 2001 B, p. 1) และในรายงานได้เน้นถึงความจำเป็นให้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นมโนทัศน์พื้นฐานในนโยบายการศึกษา โดยให้บุคคลพยายามรักษาสภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิตอันเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้เกิดสังคมการเรียนรู้ โดยเรียกร้องให้มีการอธิบายความหมายของมโนทัศน์การศึกษาและแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน ต่อมาองค์การยูเนสโก (UNESCO Institute for Education, UIE) จึงได้ทำการศึกษาวิจัยด้านการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งจัดพิมพ์ผลงานและการวิจัยหลายฉบับเช่น พื้นฐานของการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาตลอดชีวิตและการประเมินผล การวิเคราะห์หนังสือเรียนที่ตอบสนองการศึกษาตลอดชีวิต

ปี ค.ศ. 1990 มีการนำเอาแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาใช้เพื่อฝึกอบรมและรับความรู้ใหม่ เนื่องจากอัตราว่างงานอยู่ในระดับสูง ในปี ค.ศ. 1992 ได้ให้ความสำคัญของการเชื่อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตระหว่างโรงเรียนและการศึกษาผู้ใหญ่ รวมทั้งมีการรณรงค์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกหน่วยงานต้องให้พนักงานรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ต่อมาในปี ค.ศ. 1997 ได้มีการกำหนดนโยบายการศึกษาที่สามารถตอบสนองผู้เรียนทุกช่วงอายุ ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและทักษะใหม่ๆ โดยรัฐสนับสนุนด้านงบประมาณและภาษี (Maehl, 2000, pp. 4 - 5) ในปี ค.ศ. 1996 คณะกรรมาธิการยุโรป ได้ประกาศว่าเป็นปีแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของยุโรป (European year of Lifelong Learning) มีจุดมุ่งหมาย คือ นำการเรียนรู้มาเพื่อส่งเสริมพัฒนาตัวบุคคล สร้างสำนึกของความเป็นปัจเจกบุคคล ดำรงตนในการทำงานและในสังคมอย่างกลมกลืน รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสังคม หลังจากปี ค.ศ. 1996 นั้น ทั่วโลกจึงเริ่มมีการเคลื่อนไหวในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล ปี ค.ศ. 1997 คณะที่ปรึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งสหราชอาณาจักร (National Advisory Group for Continuing Education and Lifelong Learning, NAGCELL) มีการเผยแพร่รายงานในประเทศ "การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับศตวรรษที่ 21" และเสนอให้หลอมรวมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและความเป็นหนึ่งเดียวของสังคม (Social Cohesion) (Elliot, 1999, pp. 98 - 99)

นอกจากนี้แล้วคณะกรรมาธิการแสวงหาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (National Committee of Inquiry into Higher Education) ได้เสนอว่าหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือการเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษากับการศึกษาต่อ (Future Education) ส่งผลให้

มหาวิทยาลัยต่างๆ เริ่มจัดตั้งสถาบันและองค์กรที่ดำเนินงานในด้านนี้ และแนวคิดระดับประเทศเห็นว่าการจัดโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสามารถอยู่รอดทางเศรษฐกิจในยุคข้อมูลข่าวสาร (Elliot, 1999, pp. 104 - 105) ปี ค.ศ. 1996 องค์การยูเนสโก เห็นถึงความจำเป็นในการนำมโนทัศน์การศึกษาตลอดชีวิตมาทบทวนใหม่เพื่อให้ความทันสมัยและสอดคล้องกับยุคสมัยมากขึ้น โดยมีการรวมพลัง 3 อย่าง ได้แก่ การแข่งขัน (Competition) เพื่อทำให้เกิดการกระตุ้นความร่วมมือ (Cooperation) เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและความเป็นปึกแผ่น (Solidarity) เพื่อความเป็นเอกภาพ ซึ่งความจำเป็นในการทบทวนใหม่เพราะว่าการศึกษาดูตลอดชีวิตไม่ใช่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานแต่ต้องเป็นการต่อเนื่องของการสร้างคนอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ทัศนคติรวมทั้งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ต้องทำให้คนตระหนักในตนเอง และต่อสิ่งแวดล้อม กระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลมีบทบาทในสังคมและทำงานให้กับชุมชนด้วย โดยใช้คำว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เข้ามาแทนที่ คำว่า การศึกษาดูตลอดชีวิต มโนทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า จะเน้นการพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งต้องรวมการพัฒนาบุคคลและสังคมในทุกรูปแบบทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น สถาบัน การศึกษาระดับต่างๆ ที่บ้านหรือที่ทำงานรวมทั้งในชุมชน โดยยึดความสำคัญตามมาตรฐานความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุ มุ่งเน้นถึงความจำเป็นในการเตรียม พร้อมและสนใจในการเรียนต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หลายประการ ได้แก่ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาบุคคล การสร้างความเข้มแข็งของค่านิยมประชาธิปไตยการปลูกฝังการใช้ชีวิตร่วมกันในชุมชน รักษาความเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม และเพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Smith, 2002, pp. 49 - 50)

ปี ค.ศ. 2000 นักการศึกษา นักจิตวิทยา นักทำนโยบายจากกว่า 10 ประเทศได้จัดประชุมนานาชาติหัวข้อกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และได้มีข้อเสนอว่าควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการวัดความสำเร็จและปัญหาในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้พิจารณาถึงการปฏิรูประบบการสอนและสถาบันการเรียนรู้ (Medel-Anonuevo, 2001, pp. 5 - 7) และในปี ค.ศ. 2002 คณะกรรมาธิการยุโรปได้รายงานถึงการจัดทำตัวบ่งชี้คุณภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิตของยุโรป เพื่อใช้เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงสถานะปัจจุบันของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุโรป ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านที่หนึ่ง ทักษะ สมรรถนะ และเจตคติ ด้านที่สอง การเข้าถึงและการมีส่วนร่วม ด้านที่สาม ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านที่สี่ การพัฒนาระบบและกลยุทธ์ โดยที่มีหลายตัวบ่งชี้ที่ยังไม่สามารถเก็บข้อมูลได้

จากการสังเคราะห์ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิตพบว่ามโนทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นมโนทัศน์ที่ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นของการกำหนดนโยบายประเทศ และพยายามที่จะหาแนวทางปฏิบัติรวมทั้งกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้มโนทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาปัจเจกบุคคลและสร้างสังคมที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

8.2 ความสำคัญและเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1) ความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นโมทัศน์ที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับชุมชน ระดับประเทศชาติ และระดับโลก จึงพยายามผลักดันโมทัศน์ให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เนื่องจากบริบทต่างๆ ดังนี้

1.1) การเรียกร้องให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐานโดยการปฏิวัติด้านข้อมูลข่าวสารและความคิด ตั้งแต่วัยเริ่มต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่ หรือการสร้างฐานความรู้ในแนวดิ่ง (Vertical Articulation) หากสังคมใดไม่สามารถพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ประชาชนและประเทศจะเสียเปรียบและล้าหลัง การสร้างรากฐานการศึกษาพบว่า มีหลักฐานที่ชี้ชัดว่าผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการศึกษาในช่วงวัยเด็กและวัยหนุ่มสาวจะมีศักยภาพและแรงจูงใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ที่ประชาชนต้องเผชิญเนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชนในสังคมต้องเผชิญกับความแตกต่างระหว่างสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย การสร้างความยืดหยุ่นให้ประชาชนสามารถรับมือกับความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะทางด้านวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องสร้างความกลมรวมทางสังคมเพื่อความเป็นเอกภาพของสังคม ที่มีความสามัคคี เป็นมิตรและความสงบสุข

1.3) การมีสุขภาพที่ดีและอายุยืนวัยเฉลี่ยสูงขึ้น กล่าวคือ การยืดระยะเวลาการศึกษาในช่วงต้นของชีวิตออกไป รวมทั้งช่วงชีวิตหลังวัยเกษียณอายุก็ขยายออกไป ทำให้ผู้ที่อยู่ในช่วงวัยทำงานต้องแบกรับภาระทางเศรษฐกิจเพื่อดูแลผู้ที่อยู่ในวัยเรียนและวัยเกษียณอายุ การผสมผสานการทำงานกับการเรียนรู้เข้าด้วยกันเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการทำงานและระยะเวลาการทำงานให้นานขึ้น

1.4) การด้อยโอกาสในการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษาทำให้เกิดความไม่เสมอภาคด้านการศึกษาของคนในสังคมในขณะที่โลกหมุนไปข้างหน้า ผู้ที่ขาดการเรียนรู้การพัฒนาตนเองจะเป็นคนที่อยู่อยู่กับที่เป็นคนล้าหลัง จะทำให้ขาดการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

1.5) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ จากวิกฤติพลังงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมและมีผลต่อเนื่องไปถึงเศรษฐกิจโลก การเปิดตลาดการค้าเสรีในระดับโลกของหลายประเทศ การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้เกิดการจ้างงานส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจมั่นคงสามารถแข่งขันในระดับโลกได้

1.6) ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การพัฒนาบุคคลให้มีการก้าวตามทันเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น สำหรับพัฒนาทักษะและสมรรถภาพเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

2) เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายหลักคือทำให้คนมีเครื่องมือ ได้แก่ ทักษะ สมรรถภาพที่ต้องการ คุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อการศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและจำเป็นในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ ในการดำรงชีวิตในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกแห่งการใช้ความรู้เป็นฐานที่มีประโยชน์แก่ประชากรทุกคน โดยการพยายามหาแนวทางที่เป็นไปได้ในการตอบสนองความ

ต้องการทางการศึกษาและการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล ลูกจ้าง และของชุมชนที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์ที่สุดพัฒนาศักยภาพของตนเอง พัฒนาสังคมและประเทศชาติจากผลการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนขึ้น

สำหรับเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของไทยเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้การศึกษาสมกลมกันไปกับวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงอายุทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้มีความรู้พื้นฐานเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพให้มีความรู้และทักษะในการคิด วิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถเลือกรับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ในทุกช่วงวัย รวมทั้งอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวม

8.3 ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากการศึกษานโยบายต่างๆ สรุปได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความหมายเชิงนโยบายเป็น 3 ระดับคือ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับที่เป็นนโยบาย (Lifelong Learning as a Policy) ในการขยายระบบการศึกษาและการอบรมเพื่อมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขันและการจ้างงาน ซึ่งกำหนดผลลัพธ์ที่วัดปริมาณได้ เช่น การจ้างงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรับรองทางเทคโนโลยีและการแข่งขันระดับโลก รวมทั้งผลลัพธ์ที่ไม่สามารถวัดได้ชัดเจนเช่น การหลอมรวมทางสังคม (Social Inclusion) ความเป็นพลเมือง (Active Citizenship) และคุณภาพชีวิต 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับที่เป็นกลยุทธ์ (Lifelong Learning as Strategy) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปสวัสดิการของรัฐ โดยบทบาทของรัฐจะจำกัดอยู่ที่การจัดสถานการณ์ของการเรียนรู้ ปัจจุบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลยุทธ์ในส่วนของรัฐที่จะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ขั้นต่อไป เช่น ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การยึดเหนี่ยวกันทางสังคม การหลอมรวมทางสังคม ความเป็นพลเมือง และอื่นๆ กลยุทธ์ของรัฐคือการที่ต้องสร้าง/จัดสถานการณ์เงื่อนไขที่ทำให้ประชาชน ครอบครัวชุมชน และองค์กรเรียนรู้เพื่อตัวเองให้มากที่สุด บทบาทของรัฐต้องไม่ใช่เชิงรับ เงื่อนไขของการเรียนรู้ที่ต้องจัดในรูปแบบที่หลากหลายในการกระตุ้นส่งเสริม และ 3) การเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับที่เป็นการปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรม (Lifelong Learning as Cultural Practice) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องบูรณาการเข้าไปในแบบแผนของการผลิต การบริโภคในวิถีชีวิตของคนในสังคม ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ หรือการปฏิวัติการเรียนรู้ (Learning Revolution) การเรียนรู้อยู่ในประสบการณ์ในชีวิตประจำวันในความสัมพันธ์ทางสังคมของครอบครัว ชุมชน และการทำงาน ในความหมายนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตวัดได้จากเจตคติและพฤติกรรมของคนในสังคม สำหรับผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาควรจะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่คอยช่วยเหลือในการสร้างความรู้ของทุกคนมากกว่าที่จะเป็นแหล่งของความรู้หรือเป็นผู้ผลิตความรู้ รวมทั้งเป็นผู้ที่ช่วยสร้างโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ (Griffin, 2001)

8.4 การเรียนรู้ของชุมชน (Community Learning)

วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวถึง “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” จากการบรรยายของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี ที่ได้ตีความหมายของ “การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมาก จึงได้สรุปนำเสนอไว้ว่า การพัฒนาชุมชนต้องมี 4 องค์ประกอบ (Anonymous, 2012b) กล่าวคือ

1. ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน
2. เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน
3. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ
4. การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “เดินได้” คือ มีชีวิตเป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน เป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interaction learning through action)

8.4.1 ความหมายของการเรียนรู้ชุมชน

เกษม วัฒนชัย (2545, หน้า12) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ เกิดจากการรับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ศรัทธาเจตคติ ค่านิยม ทักษะ การงาน ทักษะชีวิต และการครองตนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึนึกคิดและพฤติกรรม ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

การเรียนรู้ของชุมชนมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือการหล่อหลอมคนให้สมบูรณ์ทั้งกายและใจเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การเรียนรู้ในชุมชนจึงเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตและเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดในการศึกษาเพื่อชีวิตจึงเป็นกลไกสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นหลักการสำคัญของการศึกษาทุกระดับทุกระบบ (UNESCO, 1992, p.181 และ อัจฉรา โพธิยานนท์, 2539, หน้า 5)

บรูเนอร์ (Jerome Bruner อ้างใน กันยา สุวรรณแสง, 2532, หน้า39) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ว่า เป็นการผสมผสานกันของ 3 กระบวนการ ซึ่งทั้ง 3 กระบวนการนี้อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหรือเกิดเรียงลำดับกันก็ได้ กล่าวคือ

1. Acquisition เป็นกระบวนการของการรวบรวมความรู้ใหม่ ๆ เข้าแทนที่ความรู้เก่าหรือเป็นการจัดระเบียบโครงสร้างของความรู้ที่ได้รับให้เป็นระเบียบมากขึ้น
2. Transformation เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ได้รับมานั้นให้เกิดประโยชน์ต่อประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะจัดระเบียบโครงสร้างของความรู้ดั้งเดิมนั้น เพื่อให้สัมพันธ์หรือต่อเนื่องกับสถานการณ์หรือความรู้ใหม่

3. Evaluation เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับข้อ 2 โดยผู้เรียนจะประเมินว่าสิ่งที่เปลี่ยน (Transform) ไปนั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี หรือทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าขึ้นหรือไม่เพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เกิดขึ้นได้หลายลักษณะ อาจเป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญ การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้โดยกลุ่ม (สมคิด อิศระวัฒน์, 2535, หน้า 89-90) กระบวนการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นได้ทั้งภายในครอบครัวและชุมชนและเกิดขึ้นภายนอกครอบครัวและชุมชนก็ได้ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองและสนองความต้องการในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย กระบวนการคิด การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การตั้งคำถาม และหาคำตอบเกี่ยวกับปัญหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กระบวนการเรียนรู้ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ วินิจฉัยปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกและตัดสินใจเลือกให้กับชุมชน (ประเวศ วะสี, 2535, หน้า 9) ในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพิงตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเอง และการมีเอกลักษณ์และความยั่งยืนของชุมชน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนคือ

1. ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ภูมิปัญญา ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนนั้น
2. ถ่ายทอดความเชื่อและค่านิยมของชุมชน จนเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนนั้น ๆ และทำให้คุณลักษณะเอกลักษณ์ของชุมชนได้สืบสานต่อเนื่องยั่งยืน
3. เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในชุมชน ในการแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชน โดยใช้ภูมิปัญญาของตนเองได้

8.4.2 วิธีการและเทคนิคในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ของชุมชน

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2543, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงวิธีการและเทคนิคในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ของชุมชน ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจัดว่าเป็นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความรู้จริง ไม่แยกการเรียนรู้จากการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน สามารถสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นพร้อมกับการมีส่วนร่วมในการทำงานชุมชนขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน การกำหนดปัญหา การแสวงหาทางเลือก การวางแผน การปฏิบัติ การควบคุมติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ยังจัดการเรียนรู้ได้โดยการสาธิตและทดลอง ซึ่งรูปแบบการสาธิตและทดลอง ควรจะจัดภายใต้เงื่อนไขเดียวกับที่สมาชิกในชุมชนมีอยู่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในขั้นต่อไป

2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ นอกจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ยังเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการศึกษาดูงาน ที่ไม่ใช่รูปแบบของการไปเที่ยวหรือเยี่ยมชมกันอย่างปกติ แต่เป็นการไปอย่างมีจุดมุ่งหมายมีการวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียนมีการเตรียมการทั้งผู้ไปดูงานและผู้ให้การศึกษาดูงาน

3. การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้านหรือสถาบันในชุมชนและนำมาผสมผสานกับองค์ความรู้สมัยใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพและเงื่อนไขของท้องถิ่น

4. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง หรือตัวอย่างได้แก่กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละคร เกม กิจกรรม

5. การเรียนรู้จากการถ่ายทอด เป็นการเรียนรู้จากการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้โดยตรง เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร การบอกเล่า การบรรยาย การอภิปราย นิทรรศการและสื่อต่าง ๆ

อย่างไรก็ดีเทคนิคการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ดีควรเป็นเทคนิคแบบผสมผสานและคำนึงหลักการสำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตผู้เรียนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ยังเป็นระบบการเรียนรู้ตามธรรมชาติหรือในวิถีชีวิต โดยแทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิตประจำวันและพิธีการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ของชุมชนเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม ซึ่งสามารถจำแนกกิจกรรมได้ดังนี้

1. การเรียนรู้จากเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานีอนามัยตำบล สำนักงานเกษตรตำบล รวมทั้งแหล่งความรู้ในชุมชนที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือตามวิถีชีวิตของชาวบ้าน เช่น สวนสมุนไพร เป็นต้น

2. การเรียนรู้จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ระบบบริการอินเทอร์เน็ตตำบล จัดตั้งสถานีวิทยุกระจายเสียงชุมชน วิทยุชุมชนห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์และพัฒนา Website ข้อมูลชุมชน การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น เป็นต้น

3. การเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งประกอบด้วยภูมิปัญญาของผู้รู้ วัฒนธรรมและองค์ความรู้ของชุมชน ซึ่งได้รับการสั่งสมและการถ่ายทอดสืบต่อมา

4. การเรียนรู้จากสื่อพื้นบ้าน สื่อพื้นบ้านมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ คตินิยม ค่านิยม และคุณธรรมอันดีงามโดยผ่านการแสดงของตัวละครต่างๆ เช่น ลิเก หมอลำ หนังตะลุง มโนราห์ ลำตัด เพลงลูกทุ่ง เป็นต้น

9. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต

ในยุคโลกาภิวัตน์ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบในทางบวกและทางลบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคคลอย่างรุนแรง บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความคิด และทักษะชีวิตให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

9.1 ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

9.2 คุณค่าและความจำเป็น

คุณค่าและความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิต มีดังนี้

1. ในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและข่าวสาร จำเป็นต้องพัฒนาประชาชนให้สามารถที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและข่าวสาร ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถดังกล่าวนี้ จักต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ในปัจจุบันนี้ ลำพังทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลไม่เพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ จึงจำเป็นที่จะต้องระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างมหาศาลในภาคเอกชนและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่นทั่วประเทศมาใช้ประโยชน์ในการจัดการพัฒนาคุณภาพของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยมีผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรอันทรงคุณค่าดังกล่าว เป็นผู้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานอย่างเต็มที่เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

3. ปัจจุบันนี้ สังคมได้มองข้ามบุคลากรที่ทรงคุณค่าทางการศึกษาซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในชุมชนต่างๆ อันได้แก่ ข้าราชการที่เกษียณอายุและผู้ที่อยู่ในท้องถิ่น เช่น พระสงฆ์ ผู้สูงอายุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคคลอันทรงคุณค่าดังกล่าวนี้ ควรที่จะได้รับการส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการหล่อหลอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างเต็มที่

4. เมื่อวิเคราะห์จนถึงที่สุดแล้ว หัวใจในความสำเร็จของการกระจายอำนาจหรือกระจาย ความเจริญไปสู่ท้องถิ่น ย่อมจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ คุณภาพดังกล่าวนี้จักเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความคิด และความสามารถอย่างต่อเนื่อง อันจะยังผลให้เกิดอำนาจต่อรองขึ้นโดยธรรมชาติ ทำให้สามารถเรียกร้องพิทักษ์สิทธิผลประโยชน์ ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จักช่วยให้ปรับเปลี่ยนและกำหนดสัมพันธภาพระหว่างการศึกษาในโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการศึกษตามอัธยาศัย เพราะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้แต่ละคนสามารถใช้ประโยชน์จากการประกอบกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนเองได้อย่างกว้างขวาง และดำเนินต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระบบ และนอกระบบ หรือแม้แต่ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระบบและนอกระบบมาแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาตามอัธยาศัยสืบเนื่องต่อไปตลอดชีวิตเช่นกัน

6. การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการคืนการศึกษาให้แก่ชุมชนอันหลากหลาย เพราะชุมชนจักมีโอกาสดำเนินฟูและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของชุมชน (Indigenous

Education) ตลอดจนฟื้นฟูและพัฒนาภูมิปัญญาของชุมชนให้มีคุณค่า และมีความหมายต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

7. การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต จักเป็นการฟื้นฟูและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษากับการดำเนินชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การฟื้นฟูและพัฒนาวัฒนธรรมของคนในชุมชน การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม หรือใช้วัฒนธรรมของชุมชนเป็นพื้นฐาน ก็ย่อมจะเป็นการจัดการศึกษาที่มีความหมายต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตในชุมชนนั้นโดยตรง ในขณะเดียวกันก็เป็นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีทัศนะอันกว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจทันข่าวสาร ข้อมูลและความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างกว้างขวาง ทำให้คนในท้องถิ่นต่างๆ มีทางเลือกในการแก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตได้อย่างหลากหลาย

8. การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต จักช่วยส่งเสริมความหมายและคุณค่าของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย เพราะสาระสำคัญของคำสอนในพระพุทธศาสนา คือการชี้แนะแนวทางให้มนุษย์พัฒนาตัวเองอยู่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้สามารถพึ่งตนเองในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ ถึงขั้นที่หมดปัญหาและมีชีวิตที่เป็นอิสระ สะอาด สว่าง สงบอย่างแท้จริง คำสอนในเรื่องมรรค มีองค์แปดหรือไตรสิกขาแท้ที่จริงแล้วก็คือแนวทางในการพัฒนาตน ซึ่งจะยังผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมยิ่งขึ้นตามลำดับนั่นเอง

9.3 ลักษณะของการศึกษาตลอดชีวิต

เป็นที่ทราบกันแล้วว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นรูปแบบของการเรียนรู้ของมนุษย์ ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ทุกคนนับตั้งแต่วัยแรกเกิดจนกระทั่งสิ้นชีวิต การศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความคู่กับสังคมมนุษย์ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตได้ดังนี้

1. การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาของทุกคนตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจากเด็กถึงวัยชรา โดยมีจุดหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงต่างๆ ของชีวิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ทุกคนต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตนเองให้ก้าวทันในยุคของโลกาภิวัตน์

2. กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำเป็นต้องบูรณาการการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน นอกโรงเรียน และ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย กล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้จากกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) นั่นคือ เรียนรู้จากครอบครัว จนมาถึงการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา

3. ทุกหน่วยงานในสังคม จะเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา อาทิ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วัด สถานประกอบการ ที่ทำงาน ชุมชน ตลอดจนสถาบันทางการศึกษา องค์กรต่างๆ อาสาสมัคร ฯลฯ ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมการศึกษาของแต่ละสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนสนองความต้องการการเรียนรู้ของบุคคลวัยต่างๆ

4. รูปแบบกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต ต้องยึดหลักแห่งความเสมอภาค ยืดหยุ่น หลากหลาย ปรับเปลี่ยน ได้ตามสถานการณ์ ความเหมาะสม และสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนทุกระดับ ยุทธศาสตร์ในการจัดกิจกรรมนั้นสามารถทำได้หลายๆ วิธี หรือผสมผสานบูรณาการโดยใช้สื่อประเภทต่างๆ หรือสื่อประสม เช่น เรียนรู้จากครูผู้สอน วิทยู โทรทัศน์ วีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์

แบบเรียนสำเร็จรูป หนังสือพิมพ์ การประชุม การอบรม ฯลฯ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคคลนั้นๆ

5. ระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จะต้องดำเนินการตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภาค และระดับท้องถิ่น โดยมีกรอบแนวคิดและโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ นโยบาย จุดมุ่งหมาย กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการจัด การวางแผน โครงสร้างการจัดองค์กร การบริหารงาน และการจัดการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ หลักสูตร ยุทธศาสตร์ในการเรียนรู้ สื่อการวัดผล ประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

9.4 องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิตมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. การจัดการศึกษาในโรงเรียน (Formal Education) หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษาที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนแน่นอนและมีลำดับ มีการแบ่งชั้นเรียนตามอายุ จัดการเรียนการสอนตามลำดับขั้น ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงโดยมีลักษณะที่สำคัญคือมีหลักสูตรเวลาเรียนที่แน่นอน มีการจำกัดอายุผู้เรียน มีการลงทะเบียนเรียนและการวัดผล การประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร การเรียนเน้นในเรื่องอนาคตส่วนใหญ่มีสถานที่แน่นอนในการเรียน

2. การจัดการศึกษานอกโรงเรียน (Non-formal Education) หมายถึง การจัดกิจกรรม การศึกษาที่จัดขึ้นนอกโรงเรียนปกติ โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการเป็นประชาชนอยู่นอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ในการเรียนที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีหลักสูตร เวลาเรียน มีการลงทะเบียน มีการประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร ไม่จำกัดอายุ เป็นการเรียนนอกโรงเรียน เน้นการเรียนเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน มีเวลาเรียนที่ไม่แน่นอน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) หมายถึง การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน บุคคล ครอบครัว สื่อ ชุมชน แหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน และไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่แน่นอนเรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งไม่จำกัดเวลาเรียน สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

การศึกษาทั้งสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนได้ โดยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และ หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งจะสอดคล้องตามความต้องการของบุคคล ชุมชน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในที่สุด

10. ทฤษฎีเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นวิธีการทำงานที่ได้รับความนิยมทั้งในภาคธุรกิจและในการทำงานเชิงพัฒนาสังคม ซึ่งในโลกธุรกิจนั้น แนวความคิดของระบบเครือข่ายได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2513 โดยเริ่มจากธุรกิจของการจัดหางานทำและการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม สำหรับในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) อย่างหนึ่ง ที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรมมองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างกันที่จะเห็นเป็นรูปธรรมของเครือข่ายมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กร ต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอกัน ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมากนัก (Boissevain and Mitchell, 1973 อ้างถึงใน กรมการพัฒนาชุมชน, 2547, หน้า 1-2)

แนวทางการวิเคราะห์เครือข่ายสามารถนำมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสรรพสิ่งต่างๆได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับโลก สรรพสิ่งต่างๆที่อยู่ในเครือข่ายความสัมพันธ์เรียกว่า จุด (Node) ถ้ามีการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่างๆ ความสัมพันธ์ (Relationships) ของจุดเหล่านี้ก็คือเครือข่าย (Network) ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี จะสามารถทำให้บุคคลในองค์กรมีการเชื่อมโยงประสานงานกันและกันที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถดึงดูดทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีองค์กรจำนวนมากตระหนักว่าเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกัน หรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด

10.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพ้องพียงซึ่งกันและกัน มากกว่าที่จะแข่งขันกัน ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการสร้างเครือข่ายการทำงาน (Boissevain and Mitchell, 1973 อ้างถึงใน กรมการพัฒนาชุมชน, 2547, หน้า1-2) ได้แก่

1. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

2. แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า $1+1 = 2$ แต่ต้องเป็น $1+1 > 2$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว

10.2 ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

ในขั้นตอนของการสร้างเครือข่าย นักพัฒนาและทีมงานจะต้องสำรวจสถานการณ์ของชุมชน องค์กร และเครือข่ายองค์กรในชุมชนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยต้องทราบว่าสภาพความเข้มแข็งของชุมชนก่อนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังต้องทราบว่าสถานการณ์ของชุมชนเป็นอย่างไร ชุมชนมีองค์กรอะไรบ้าง สถานการณ์ของแต่ละองค์กรเป็นอย่างไร สถานการณ์ขององค์กรชุมชน และการรับรู้ของสมาชิกต่อสถานการณ์ดังกล่าวเป็นอย่างไร มีการดำเนินการอย่างไรมาบ้างในการจัดการกับปัญหา มีการใช้เครือข่ายบ้างหรือไม่ ประสพการณ์เกี่ยวกับเครือข่ายเป็นอย่างไร

1. การสำรวจชุมชน เป็นการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของชุมชนว่าวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนนั้นเป็นอย่างไร มีปัญหาอะไรบ้างหรือไม่ที่มีความรุนแรงในความรู้สึกของคนในชุมชน มีองค์กรอะไรบ้างในชุมชน องค์กรต่างๆ มีความร่วมมือกันอยู่บ้างหรือไม่ในระดับใด เพื่อทราบถึงกลุ่มเป้าหมายที่ควรเชิญชวนเข้ามามีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนต่อไป สำหรับการสำรวจสถานการณ์ขององค์กรชุมชน เพื่อทราบสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรชุมชน การรับรู้ของสมาชิกองค์กรต่อสถานการณ์ดังกล่าว กระตุ้นให้สมาชิกตื่นตัวที่จะร่วมมือกันพัฒนาศักยภาพขององค์กร และเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งอาจจัดกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยเครื่องมือหนึ่งในชุดเครื่องมือประเมินสถานการณ์ชนบทแบบมีส่วนร่วม (PRA) เช่น แผนที่หมู่บ้านแสดงข้อมูลการกระจายของสมาชิก ความทั่วถึงของการให้บริการ หรือกระจายประโยชน์ให้กับสมาชิกแผนผังความสัมพันธ์แผนผังใยแมงมุม แผนผังวงกลม ฯลฯ

2. การสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน ควรให้องค์กรชุมชนที่จะมาเป็นเครือข่ายกันเป็นผู้ตัดสินใจ และร่วมกันออกแบบให้มากที่สุด ทีมงานนักพัฒนามีหน้าที่เพียงเฝ้าอำนวยความสะดวกกระบวนการเรียนรู้ และตัดสินใจร่วมกันของคน กลุ่ม/องค์กรที่จะมาเป็นเครือข่ายกัน อาจทำรูปของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระดับหมู่บ้านหรือตำบล เชิญกลุ่มองค์กรตามความสมัครใจมาร่วมตัดสินใจออกแบบ เครือข่ายองค์กร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์องค์กรและชุมชน วิเคราะห์ความจำเป็นในการเป็นเครือข่าย ออกแบบเครือข่าย และจัดการเครือข่ายใน 3 เรื่อง คือ สมาชิกเครือข่ายเป็นใคร เรื่องอะไรที่จะเอามาช่วยกัน และทรัพยากรที่จะต้องจัดการร่วมกันในเครือข่าย หลังจากนั้นก็เป็นกรออกแบบกิจกรรมเครือข่าย และวางแผนการปฏิบัติการ หากมีแผนที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ทีมนักพัฒนาอาจจะร่วมกับเครือข่ายแสวงหาแหล่งงบประมาณ โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อเสร็จจากการประชุมทุกครั้ง ให้ผู้แทนองค์กรนำผลการประชุมกลับไปแจ้งให้สมาชิกองค์กรทราบ และรับข้อคิดเห็นกลับมาเข้าที่ประชุมเครือข่ายครั้งต่อไปเสมอ เพราะการเป็นเครือข่ายนั้น มิใช่เป็นเครือข่ายของผู้นำองค์กร หากแต่ประสงค์จะเป็นเครือข่ายขององค์กรชุมชน ดังนั้นสมาชิกขององค์กรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเช่นกัน

3. การพัฒนาเครือข่าย อาจทำได้ทั้งโดยเครือข่ายเอง และทีมนักพัฒนา เมื่อเครือข่ายได้มีการออกแบบวัตถุประสงค์ของเครือข่าย รวมทั้งแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่าย และจัดทำแผนปฏิบัติการของเครือข่ายแล้ว ทีมนักพัฒนาต้องมีหน้าที่ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของเครือข่าย และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ศักยภาพเครือข่าย และวางแผนสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการ และดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายขจัดปัญหาอุปสรรคให้กับเครือข่ายเท่าที่จำเป็น สิ่งที่เครือข่ายส่วนใหญ่ต้องการได้รับการพัฒนา ได้แก่ ศักยภาพในการบริหาร การวิเคราะห์และพัฒนางาน การสนับสนุนการแก้ไขปัญหากิจกรรมให้สมาชิกการแสวงหาแหล่งทุน การแสวงหาแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการ แต่สิ่งที่ควรพัฒนาให้กับเครือข่ายก่อนอย่างอื่น คือ กระบวนการพัฒนา ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชน ภาวะผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้การบริหารงานของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีการเจริญเติบโตและยั่งยืนยังต้องให้ความสำคัญใน 3 เรื่อง คือ

3.1 เครือข่ายจะจัดการให้มีการแลกเปลี่ยนอะไรระหว่างสมาชิก จะแลกเปลี่ยนกันอย่างไร แลกเปลี่ยนเพื่ออะไร ใครเป็นผู้ได้ประโยชน์ ประโยชน์ที่ได้มีคุณค่าเพียงใด สำหรับสมาชิก

3.2 เครือข่ายจะจัดการให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกอย่างไร เรื่องอะไรที่ควรจะมีการติดต่อสื่อสาร จะใช้สื่อประเภทใดในการสื่อสาร สารที่สื่อมีความหมายต่อสมาชิกหรือไม่ อย่างไรความถี่ในการติดต่อสื่อสารมีมากน้อยเพียงใด

3.3 เครือข่ายจะจัดการให้ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกเป็นไปในทิศทางใด ทิศทางหรือไม่ทิศทาง มีรูปแบบหรือไร้รูปแบบ เอื้ออาทรหรือทำตามหน้าที่ผูกพันเป็นเจ้าของร่วม หรือเป็นเพียงผู้ถือหุ้นและรับกำไร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีขอบเขตถึงไหน เป็นเพียงตัวแทนหรือสมาชิกกลุ่ม

11. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

11.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และทบวงมหาวิทยาลัย (2546, หน้า 114) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนใน การควบคุมประเมินผลโครงการต่างๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าใน 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการ

เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และ โครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชน มีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ของตนเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, หน้า 4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้า ร่วม การตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อย ได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมี อิสระภาพ เสมอภาค มีใช้มีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรก จนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร (2532, หน้า 350) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาชนบท หมายถึง การที่ประชาชนทั้งในเมืองและชนบทได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาชนบทขึ้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือทุกขั้นตอนแล้วแต่เหตุการณ์จะเอื้ออำนวย

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2531, หน้า 10) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันและอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้เสียในทุก ขั้นตอนของโครงการหรืองานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในอำนาจ การตัดสินใจ และหน้าที่ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมเข้าร่วมจะเป็นเครื่องประกันว่าสิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียต้องการที่สุดนั้น จักได้รับการตอบสนองและทำให้มีความเป็นไปได้มาก ขึ้นว่าสิ่งที่ทำไปนั้นจะตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมั่นใจมากขึ้นว่าผู้เข้าร่วม ทุกคนจะได้รับประโยชน์เสมอหน้ากัน

ดังนั้น การที่คนในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชนได้ จะต้องมีความไว้วางใจผู้ที่เข้ามาเป็นผู้ดำเนินการ โดยเฉพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีหน่วยงานรัฐ หรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นแกนหลักของโครงการ เมื่อสมาชิกในชุมชนไม่ไว้วางใจ จะพากันเงียบไป ไม่ต้องการแสดงความคิดเห็นใดๆ ออกมา และภายในระยะเวลาอันสั้นก็จะค่อยๆ ถอยห่างออกไป จากงานวิจัยของ คอทวอล (Kotval, 2006) ที่ศึกษาชุมชนนิเวศวิเทศ รัฐคอนเน็คติคัต โดยเข้าไปดำเนินงานในชุมชนที่ประชาชนไม่ไว้วางใจหน่วยงานปกครองท้องถิ่น และแสดงความไม่สนใจที่จะร่วมทำงานด้วย คอทวอล ได้ทดลองวิธีการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน ตั้งแต่การวางแผน โดยการจัดประชุมกลุ่มเล็กๆ 2-3 ครั้ง ไม่ใช้วิธีการประชุมในลักษณะที่มักปฏิบัติกัน หากแต่ใช้การวิเคราะห์ SWOT ศึกษาสภาพของชุมชนตัวเอง ที่ทำให้คนในชุมชนหันมามองตนเองในแง่มุมต่างๆ และมีความกล้าที่จะพูดมากขึ้น ทำให้ได้รับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ขั้นตอนต่อไปคือนำความต้องการเหล่านั้นมาเลือกสำหรับการดำเนินงานโครงการ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ 2 ประการ คือ งบประมาณที่ต้องการ และเวลาที่จะใช้เพื่อให้กิจกรรมนั้นเป็นผลสำเร็จ เมื่อได้รับความร่วมมือในขั้นตอนการวางแผนตั้งแต่ต้น โอกาสที่ชุมชนจะให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นไปได้สูง

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม คือการช่วยให้ชุมชนได้รับสิ่งที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานเพื่อทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในระดับบุคคลและระดับชุมชน เพิ่มคุณภาพชีวิตและความ

เป็นอยู่ให้มีพัฒนาการด้านสังคมและสอดคล้องกับความจำเป็นต่อชีวิต ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม (Yossef, 2009, p. 237)

11.2 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

โกวิท พวงงาม (2545, หน้า 8) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน ในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวบ้านยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไร้ประโยชน์ เพราะชาวบ้านจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวบ้านรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวบ้านส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนเองที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวบ้านสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวบ้านย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไปจึงอาจจะประสบความยากลำบาก นอกจากนี้สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 116) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น ดังนี้

4.1 ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจน กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

4.2 ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

4.3 ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4.4 ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

4.5 ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

11.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักการสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ดังนี้ (ชิต นิลพานิช และกุลธน ธนาพงศธร, 2532, หน้า 362)

1. หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทางราชการกับประชาชน โดยยึดถือความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานหรือต่อบุคคล
2. หลักการจัดความรุนแรง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิด จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้งานหยุดชะงักและล้มเหลว
3. หลักการสร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยัน ความอดทน การร่วมมือ การซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องที่จะจูงใจประชาชนให้ร่วมสนับสนุนนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. การให้การศึกษอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิด ของตนเอง ช่วยให้ประชาชนมั่นใจในตนเองมากขึ้น การให้การศึกษอบรมโดยให้ประชาชนมีโอกาสทดลองคิด และปฏิบัติ จะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนา
5. หลักการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความร่วมมือในการ พัฒนาได้
6. หลักการสร้างพลังชุมชน การรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการ ทำงาน และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

อนึ่ง สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 118) ได้ กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ประการ คือ

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้
 - 1.1 จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่างๆ
 - 1.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาระหว่างกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน
 - 1.3 อบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่างๆ
 - 1.4 ลงมือปฏิบัติจริง
 - 1.5 ถ่ายทอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม
2. การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความรู้ และความสามารถที่มี จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการพัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้
 - 2.1 แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน
 - 2.2 สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

2.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

12. ข้อมูลทั่วไปของตำบลโคกโคเฒ่า

ข้อมูลทั่วไปของตำบลโคกโคเฒ่า มีรายละเอียดดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเฒ่า, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ปี (พ.ศ. 2553-2557), 2553)

12.1 สภาพทั่วไป

1) ที่ตั้ง ตำบลโคกโคเฒ่า อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ไปทางทิศตะวันออก ประมาณ 8 กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดยถนนสายสุพรรณ-ป่าโมก และถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 340

2) เนื้อที่ ตำบลโคกโคเฒ่า มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 26.0 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 16,250 ไร่

3) ภูมิประเทศ ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเกือบทั้งตำบล และพื้นที่บางส่วนเป็นที่ดอน การใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ คลองระบายน้ำสุพรรณสาม และคลองธรรมชาติสามหนอง-นาคู

4) อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลดอนตาล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี, ตำบลไผ่ขวาง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลจรเข้ใหญ่ ตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลนาคู อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลไผ่ขวาง ตำบลท่าระหัด อำเภอเมือง สุพรรณบุรี

5) จำนวนหมู่บ้าน ตำบลโคกโคเฒ่ามี 4 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมหมู่บ้าน 4 หมู่บ้าน โดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น 4 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ชื่อผู้นำ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)
		ชาย	หญิง	รวม		
1	บ้านโคกโคเฒ่า	967	1,036	2,003	681	นายวิโรจน์ คงดี
2	บ้านลำยาง	142	158	300	90	นายประมล ยืนยงค์
3	บ้านสามหนอง	552	602	1,154	324	นายอรุณ พานทอง
4	บ้านลาดบัวขาว	158	183	341	111	นายสำรวม อัจฉริยาการุณ
รวม		1,819	1,979	3,798	1,206	

6) ประชากร ในตำบลโคกโคเต๋มีจำนวนทั้งสิ้น 3,798 คน แยกเป็น ชาย 1,819 คน หญิง 1,979 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 146 คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 งานทะเบียนราษฎรอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี)

12.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

1) อาชีพ ประชากรในเขตตำบลโคกโคเต๋มี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย รับราชการ และพนักงานของรัฐและเอกชน

อาชีพที่ทำรายได้ให้กับประชากรภายในตำบลมากที่สุด คือ อาชีพเกษตรกรรม โดยพืชที่นิยมปลูก ได้แก่ ข้าว, ไม้ผล เช่น มะม่วง มะพร้าว ฝรั่ง ชมพู ฯลฯ, พืชไร่ เช่น ข้าวโพด, พืชผัก เช่น แตงกวา คื่นช่าย กวางตุ้ง มะเขือ ถั่วฝักยาว ใบโหระพา พริก ผักชี ต้นหอม บวบ ฯลฯ

ด้านการเลี้ยงสัตว์ เกษตรกรส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงไว้เพื่อบริโภคภายในครอบครัว และบางส่วนนำมาจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้เสริม

ด้านอุตสาหกรรม ภายในตำบลมีโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงงานทำขนมปัง โรงงานกรอบรูป โรงงานผลิตไม้แปรรูป

2) หน่วยธุรกิจในเขตตำบล

- สถานีบริการน้ำมัน	6	แห่ง
- ร้านขายอะไหล่รถยนต์	1	แห่ง
- ร้านกลึงเครื่องจักรกล	1	แห่ง
- ร้านผลิตภัณฑ์การเกษตร	1	แห่ง
- ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า	3	แห่ง
- โรงงานทำขนมปัง	1	แห่ง
- โรงงานกรอบรูป	1	แห่ง
- อู่ซ่อมรถยนต์	4	แห่ง
- อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์	7	แห่ง
- ตลาดนัด	2	แห่ง

12.3 สภาพสังคม

1) การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	1	แห่ง
ได้แก่ โรงเรียนวัดหนองสุวรรณ		
- โรงเรียนประถมศึกษา/มัธยมศึกษาขยายโอกาส	1	แห่ง
ได้แก่ โรงเรียนวัดโคกโคเต๋		
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	แห่ง
- มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	1	แห่ง

2) สถาบันและองค์การทางศาสนา

- วัด (ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 1, 3) 2 แห่ง
ได้แก่ วัดหน่อสุวรรณ และวัดโคกโคเต่า
- 3) การสาธารณสุข
 - สถานีอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง
ได้แก่ สถานีอนามัยบ้านดอนขุนราม หมู่ที่ 1 และสถานีอนามัย
โคกโคเต่า หมู่ที่ 3
 - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน 1 แห่ง
 - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100
- 4) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - จุดบริการประชาชน (ป้อมตำรวจ) 1 แห่ง
มีเจ้าหน้าที่ประจำการ 3 นาย
- 5) แหล่งน้ำธรรมชาติ
 - คลองระบายน้ำสุพรรณสาม 1 สาย
 - คลองธรรมชาติสามหนอง-นาคู 1 แห่ง

12.4 การบริการพื้นฐาน

1) การคมนาคม ทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 329 ผ่านตำบลโคกโคเต่า เข้าสู่เขตอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 3451 ผ่านตำบลท่าระหัด ไผ่ขวาง และโคกโคเต่า

ถนนกรมโยธาธิการ หมายเลข สพ 2014 (บ้านไผ่เกาะโพธิ์งาม-บ้านคันลำ) ระยะทาง 6.9 กิโลเมตร

ถนนกรมโยธาธิการ หมายเลข สพ 2051 (บ้านโคกโคเต่า-บ้านทับน้ำ) ระยะทาง 4.267 กิโลเมตร

ภายในตำบล มีรถโดยสารประจำทางภายในตำบล คือ รถสองแถวสายไผ่ขวาง-ลาดตาล วิ่งให้บริการ

2) การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข (จุดบริการย่อย) 1 แห่ง
 - ตู้โทรศัพท์สาธารณะ 10 ตู้
- ปัจจุบันโทรศัพท์ได้ทำการขยายเข้าสู่ตำบลครบทุกหมู่บ้านแล้ว

3) การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้งหมด 4 หมู่บ้าน
- จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าไม่ถึง -
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมดในตำบล

4) การประปา

มีประปาใช้ครบทุกหมู่บ้าน

ครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้ จำนวน 1,129 ครัวเรือน แยกเป็นหมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1	จำนวน	641	ครัวเรือน
- หมู่ที่ 2	จำนวน	82	ครัวเรือน
- หมู่ที่ 3	จำนวน	302	ครัวเรือน
- หมู่ที่ 4	จำนวน	104	ครัวเรือน

ครัวเรือนที่ไม่มีน้ำประปาใช้ จำนวน 2 ครัวเรือน แยกเป็นหมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1	จำนวน	0	ครัวเรือน
- หมู่ที่ 2	จำนวน	1	ครัวเรือน
- หมู่ที่ 3	จำนวน	1	ครัวเรือน
- หมู่ที่ 4	จำนวน	0	ครัวเรือน

5) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	13	แห่ง
-----------------	-------	----	------

12.5 ข้อมูลอื่นๆ

1) ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- บ่อทราย	จำนวน	1	บ่อ
-----------	-------	---	-----

2) มวลชนจัดตั้ง

- กลุ่มสตรีแม่บ้าน	จำนวน	350	คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน	จำนวน	4	หมู่บ้าน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	1	รุ่น

3) การรวมกลุ่มของประชาชน

- กลุ่มอาชีพ	จำนวน	6	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	จำนวน	4	กลุ่ม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรณูมาศ กละศิริมา และคณะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนตำบลโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแหล่งการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการการจัดการศูนย์การเรียนรู้ของท้องถิ่นในชุมชนตำบลโคกโคเฒ่า และเพื่อหารูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตำบลโคกโคเฒ่าโดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์สุพรรณบุรีและชุมชน กำหนดขอบเขตประชากรเป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกโคเฒ่า ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่สุ่ม

ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสังเกต และแบบสอบถาม ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประมาณ 20 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนาแบบกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า แหล่งเรียนรู้ชุมชนในตำบลโคโคเคาะมีทั้งหมด 19 แหล่ง มีการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนที่มีอยู่ในช่วงปีที่ผ่านมา มากที่สุดคือวัดหน่อสุวรรณ สภาพความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ชุมชนทุกแห่งมีความพร้อมและมีการใช้ทำกิจกรรมโดยรวมในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ วัดหน่อสุวรรณ สำหรับความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ทุกแห่งอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ ลานกิจกรรม และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยจำแนกตามภูมิหลังพบว่าระดับความต้องการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามอายุ การศึกษา และรายได้

ความต้องการของชุมชนที่มีต่อรูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลโคโคเคาะ โดยความร่วมมือจากศูนย์การศึกษาสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ใน 6 ประเภท คือ ห้องเรียนกลุ่มอาชีพ ร้านค้าชุมชน ห้องสมุดชุมชน ห้องแสดงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ลานกิจกรรมชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ทุกประเภทอยู่ในระดับปานกลาง

รูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลโคโคเคาะ พบว่าชุมชนต้องการให้มีการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในตำบลโคโคเคาะโดยความร่วมมือระหว่างชุมชนและมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ประชาชนทุกเพศทุกวัยสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ และการฝึกอบรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ รูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลโคโคเคาะมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. หลักการและวัตถุประสงค์ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลโคโคเคาะ เป็นแหล่งเรียนรู้แบบองค์รวม ในลักษณะสหวิทยาการ มุ่งเน้นการเรียนรู้ของชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นฐานในการให้บริการความรู้เชิงวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตขั้นพื้นฐานสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของท้องถิ่น และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

2. กระบวนการ การบริหารจัดการและการบริการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลโคโคเคาะ เป็นไปตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร ประกอบด้วยบุคลากรจากชุมชน องค์กรท้องถิ่น และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีระบบโครงสร้างการบริหารในรูปคณะกรรมการ โดยมีคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนรู้ 3) ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ที่เปิดให้บริการชุมชนโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์สุพรรณบุรี และสถานที่เครือข่าย 4) ด้านงบประมาณ ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่กล่าวในข้อแรก 5) ด้านการบริหารจัดการ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีวงจรการบริหารแบบ PDCA ดำเนินการจัดการศูนย์การเรียนรู้เป็น 6 ประเภท ดังกล่าวข้างต้น ด้านการประเมินผล มีระบบการติดตามประเมินผลทุกขั้นตอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เงื่อนไข การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลโคโคเคาะตามรูปแบบที่เสนอจะเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ภายใต้เงื่อนไข 3 ประการ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างทั่วถึง และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง

นันทิณี ศรีธัญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่องศูนย์การเรียนรู้: แหล่งวิทยาการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน พบว่า

1. วิธีการ/กระบวนการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ในอดีตที่ผ่านมา การจัดการเรียนการสอนจะเน้นที่ตัวครูหรือผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนจะยึดตัวครูเป็นหลัก โดยมุ่งให้ครูถ่ายทอดวิทยาการและความรู้ให้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Traditional Learning) แต่ปัจจุบันวิธีการเรียนรู้ดังกล่าวจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) สื่อและนวัตกรรมมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนตื่นตัวในการเรียนรู้ การเรียนการสอนจึงต้องเน้นความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนสามารถรวมกลุ่มผู้ที่มีความสนใจในเรื่องและแขนงวิชาเดียวกันแล้วไปศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาจจะรวมตัวกันเป็นสมาคม (Association) ไปศึกษาเรียนรู้ที่ศูนย์การเรียนรู้หรือแหล่งวิทยาการอื่นๆ หรือจัดสอนวิชาชีพหรือศาสตร์อื่นๆ เชิญผู้รู้ ผู้ชำนาญการ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรลักษณะการเรียนการสอนวิธีนี้เรียกว่า การเรียนรู้ในรูปแบบสหกรณ์ (Co-Operative Learning) ซึ่งเป็นวิธีการที่กำลังนิยมในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น อเมริกา ออสเตรเลีย และแคนาดา เป็นต้น

2. แนวทางการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกรณ์ (Co-Operative Learning) : การเรียนการสอนวิธีนี้จะเน้นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ สถานประกอบการ แหล่งวิทยาการ ดังนั้น ครูหรือผู้สอนจะต้องเน้นและสร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมในการเรียนรู้และเป็นคนแสวงหา โดยครูจะไม่ทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการมอบหมายงาน (Assignment) ให้ผู้เรียนซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มๆ 5-6 คน ไปศึกษาในเรื่องนั้นๆ จากศูนย์การเรียนรู้เน้นกระบวนการกลุ่ม ในการเรียนรู้ร่วมกันให้แต่ละกลุ่มเรียนรู้หมุนเวียนกันไปจนครบในทุกเรื่อง แล้วนำมาอภิปรายเล่าสู่กันฟังเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เนื่องจากการเรียนรู้ของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว และสังคม

3. วิธีการแสวงหาความรู้ มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาจากศูนย์การเรียนรู้ แหล่งวิทยาการหรือจากเอกสาร โดยการค้นคว้าเรียบเรียง

3.2 ศึกษาโดยการไปยังสถานที่จริงๆ เพื่อไปสัมผัสและเรียนรู้จากของจริง ได้รับประสบการณ์ตรงในกรณีที่ไม่สามารถเดินทางไปยังสถานที่จริงได้ ก็อาจจำลองสถานการณ์นั้นๆ ขึ้นมา

3.3 ศึกษาโดยการออกไปนั่งฟังจากผู้รู้ ภูมิปัญญาที่มีความเชี่ยวชาญในงานแขนงนั้นๆ นอกจากการแสวงหาความรู้แล้วผู้เรียนจะต้องมีทักษะกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละสถานการณ์และแต่ละรูปแบบด้วย

3.4 กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) มีขั้นตอน ดังนี้

1) ใช้วิธีการกระบวนการกลุ่มในการศึกษาเรียนรู้ (Group Process) คือการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การร่วมกันศึกษาค้นคว้าและร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

2) ใช้วิธีการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางสังคม (Social Process) คือการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการขับเคลื่อนทางสังคม เนื่องจากการเรียนรู้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น การเรียนรู้ที่สำคัญและกว้างขวางเป็นการเรียนรู้นอกห้องเรียน ผู้เรียนต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นการเรียนรู้วิถีชีวิต เช่น การเข้าไปอยู่อาศัยในชุมชนเพื่อเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามปทัสถานทางสังคม (Norm) ของชุมชนนั้น

3) ใช้สื่อเป็นกระบวนการในการนำไปสู่การเรียนรู้ (Media Process) คือการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการของสื่อต่างๆ เช่น สื่อชุดวิชา สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี (สื่อจากดาวเทียมทางไกลไทยคม) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต

4) ใช้วิธีการเรียนรู้โดยการพัฒนาบางวิชา บางเนื้อหา (Development Process) คือ การเรียนรู้โดยการพัฒนาบางวิชา บางเนื้อหาที่มีความสลับซับซ้อนยากที่ผู้เรียนจะเข้าใจได้ด้วยตนเอง ครูจำเป็นต้องสอนหรือจัดวิทยากรผู้ชำนาญการในเนื้อหานั้นๆ มาสอนให้กับผู้เรียน

3.5 กระบวนการเรียนรู้มีขั้นตอนอย่างไร

ขั้นที่ 1 การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Path Finder) เป็นขั้นที่ครูมอบหมายงานให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง (Self Study or Individual Study) จากสื่อและแหล่งวิทยาการต่างๆ

ขั้นที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Interchange) หลังจากผู้เรียนได้ไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองแล้ว ครูอาจจัดให้ผู้เรียนได้อภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนแต่ละคนจะมีโอกาสได้เติมเต็มความรู้ในส่วนที่ขาดหายไป ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 การนำความรู้ที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อนำไปใช้เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์เรื่องที่กำลังศึกษาอยู่มีข้อดีอะไรบ้าง มีส่วนใดที่ยังบกพร่องและจะนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ได้อย่างไร สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

ขั้นที่ 4 การนำความรู้ที่ได้วิเคราะห์แล้วนำไปสังเคราะห์ (Synthesis) สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้ในวิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมายของสังคม

จากแนวคิด วิธีการและกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ผู้เรียนจะต้องเป็นนักแสวงหา สามารถ ไปศึกษาค้นคว้าได้จากศูนย์การเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนจะต้องนำความรู้ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) ได้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสังคมได้อย่างเป็นสุข หากบุคคลสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังกล่าว นั้นหมายถึงการบรรลุเป้าประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในการเป็นแหล่งวิทยาการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง

เครือข่ายเยาวชนสืบสานภูมิปัญญา (2552) เสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนว่าเป็นการยกระดับพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดพลัง ความยั่งยืนของการจัดการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น มีหลักสูตรที่ชัดเจน แน่นนอน มีการดึงความรู้ที่อยู่ในท้องถิ่นให้เกิดการถ่ายทอดไปสู่เยาวชนรุ่นใหม่ ขณะเดียวกันศูนย์การเรียนรู้ก็สามารถสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิถีของชุมชน ตอบโจทย์ ความต้องการและการแก้ปัญหาของชุมชนได้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ในศูนย์เรียนรู้ชุมชน จำเป็นต้องเน้นให้เยาวชนในชุมชนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความเข้าใจและชำนาญ สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับ ส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กร หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน พ่อครู แม่ครูภูมิปัญญา พ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชน ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นคนมีคุณภาพของสังคม ที่เพียบพร้อมด้วยพลังกาย จิต ปัญญา และสำนึกต่อสังคมต่อไป ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จึงเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นห้องเรียนของชุมชน สำหรับถ่ายทอดองค์ความรู้ชุมชน และเป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนา แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อันนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็ง และสุขภาวะในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

นภาพร สุวรรณศักดิ์ (2551) กล่าวว่า “การพัฒนาศูนย์เรียนรู้ คือ การใช้ความรู้ชุมชนเป็นต้นทุนในการเชื่อมโยงสู่การจัดการศูนย์เรียนรู้ ใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาของชุมชนเป็นตัวเชื่อมโยงกลุ่มคนในการจัดการปัญหา ผลักดันให้เกิดการรวมกลุ่มและเครือข่ายในการจัดการปัญหาและกำหนดทิศทางพัฒนา ใช้ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ในชุมชนเข้ามารวบรวมและจัดหมวดหมู่ สร้างให้เป็นระบบ และจัดการให้เกิดการเรียนรู้ ให้เกิดถ่ายทอดเป็นประสบการณ์และบทเรียน ทั้งนี้การพัฒนาศูนย์เรียนรู้จะตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัดได้อย่างไรนั้น จะต้องมีการจัดระบบความรู้ของชุมชนให้เป็นศูนย์เรียนรู้ โยงสู่การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งงบประมาณ และกิจกรรม ทั้งนี้จะต้องเข้าใจชัดเจนร่วมกันว่าศูนย์เรียนรู้ไม่ใช่ประเด็นใหม่ แต่เป็นประเด็นที่มาเติมเต็มงานพัฒนาให้มีคุณภาพ ดึงความรู้ชุมชน เพื่อการสื่อสารต่อสาธารณะทั้งกับภายในชุมชนและภายนอกชุมชน”

นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม (2548) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบเมืองแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี พบว่า ความจำเป็นของการพัฒนาให้ชุมชนหรือเมืองเป็นแหล่งการเรียนรู้ในสังคมไทยตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในเรื่องที่ทำให้การศึกษาตลอดชีวิตและตามเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในเรื่องท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพอันเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบในความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีประเทศไทยต้องเตรียมประชาชน เตรียมชุมชนให้มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและเดินนำสู่ยุคแห่งความก้าวหน้า โดยดำเนินยุทธศาสตร์สร้างเมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเป็นวิถีทางที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เพราะฉะนั้นการ

ดำเนินการให้สังคมไทยเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต่อสังคมไทย จากแนวคิดเริ่มเมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning City) ของสหราชอาณาจักรที่กำกับดูแลโดยสถาบันการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่แห่งชาติ (NIACE) กระทรวงศึกษาธิการและทักษะ พบว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสังคมและสามารถเข้าถึงสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มั่นคง จะทำให้เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมและความสามารถในการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมความกลมเกลียวของสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับทุกส่วนของชุมชน อันนำไปสู่การทำให้เกิดเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ โดยที่เมืองแห่งการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเพื่อเรียนรู้แนวทางการส่งเสริมการปฏิรูปสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีปัจจัยสำคัญของการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

1. ปัจเจกบุคคลที่เป็นตัวหลัก (Key Individuals) คือ ผู้แทนซึ่งมาจากกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างความเชื่อถือให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดและผลักดันในการทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ภายในพื้นที่

2. สถาบันต่างๆ ที่เป็นตัวหลัก (Key Institutions) คือ ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการก่อให้เกิดการริเริ่มในขั้นต้นของประชาชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่

3. กลุ่มที่เป็นแกนกลาง (Core Groups) คือ ผู้แทนจากกลุ่มชาวบ้าน ซึ่งรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาสาสมัครสำหรับร่วมกันทำกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน โดยความสมัครใจและอุทิศเวลา และทรัพยากรอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

4. กลุ่มสนใจ (Wider Interests) คือ เป็นบุคคลทั่วไปในชุมชนที่มีความกระตือรือร้นและเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจัดขึ้นในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ โดยขณะที่ร่วมทำกิจกรรมนั้นๆ จะเป็นผู้มีความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนและเสนอแนะเพื่อการพัฒนากิจกรรมที่จัดขึ้น

5. นายจ้างที่เป็นตัวหลัก (Key Employers) คือ ผู้แทนของหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งมาจากสถานประกอบการ โดยมีบทบาทสำคัญต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนและสานต่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่

จากปัจจัยสำคัญของการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว หากได้ปฏิบัติงานและทำกิจกรรมของชุมชนโดยยึดหลักของการทำงานที่มีความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) หลักของการมีส่วนร่วม (Participation) และหลักของความสามารถในการดำเนินงาน (Performance) นั้น จะทำให้สามารถช่วยสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในชุมชนให้มีความพร้อมกันการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชน (State for Education and Employment, 1998)

ประสิทธิ์ นิมิจินดา และคณะ (2544) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้เศรษฐกิจชุมชน : กรณีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโพธิ์มี โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายอยู่ 3 ประการ คือ 1) เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ค่านิยม ภายในชุมชนโพธิ์มี โดยให้ชุมชนได้มองเห็นปัญหาสาธารณะร่วมกัน และเกิดการร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 2) เพื่อให้ชาวชุมชนโพธิ์มีได้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชนของตน โดยที่กลุ่มเหล่านี้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และภาคเอกชน 3) เพื่อให้กลุ่มอาชีพตามเป้าหมายสามารถบริหารจัดการองค์กรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง

เหมาะสมกับสภาพความต้องการและสภาพของท้องถิ่นของชุมชนโพธิ์มี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มกิจกรรมในชุมชนโพธิ์มี หมู่ที่ 6 และหมู่ที่ 19 ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม คือ กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม และแปรรูปผลิตภัณฑ์ จำนวน 40 คน กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง จำนวน 20 คน และกลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีดและแปรรูปขนม จำนวน 20 คน และผู้นำ ผู้รู้ในชุมชนจำนวน 22 คน เครื่องมือและเทคนิคที่ใช้ คือ ตัวชี้วัดองค์การชุมชนซึ่งปรับปรุงจากโครงการอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์แปรรูปจากหม่อนน้ำเกลี้ยงเวียงชัย และแบบสอบถามวัดความสำเร็จของโครงการ ซึ่งปรับปรุงมาจากสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มย่อย การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน รวม 11 กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน 12 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้เศรษฐกิจชุมชน : กรณีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโพธิ์มี ที่คณะผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ส่งเสริมและร่วมดำเนินการในกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ จำนวน 11 กิจกรรม ระยะเวลา 12 เดือน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในระดับชุมชนและกลุ่ม มีการทบทวนแผนชุมชน เพื่อระดมพลังสมองในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะความยากจนต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานในอาชีพเสริม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรู้จริงในสิ่งที่กลุ่มสมาชิกสนใจ มีรายได้เพิ่มขึ้น จัดทำแผนงานโครงการของแต่ละกลุ่ม แผนธุรกิจของกลุ่มที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงตามศักยภาพของกลุ่มสมาชิกโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน และคณะผู้วิจัย ที่ผ่านกระบวนการพบปะ พูดคุย ประชุม สัมมนาตามประเด็นสาธารณะของชุมชน มีการดำเนินงานร่วมกันทั้งระบบการบริหารจัดการกลุ่ม การเพิ่มทักษะในการผลิต พัฒนาศักยภาพของกลุ่มสมาชิกโดยการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เกิดกิจกรรมกลุ่มที่ต่อเนื่องประสานความร่วมมือจากคนในชุมชนและนอกชุมชน มีการติดตามผลจากคณะผู้วิจัยเป็นข้อมูลสะท้อนกลับปรับปรุงแผนงานและลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินงานส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม ของชุมชน ในการเพิ่มมูลค่าทางการเกษตรตามประเด็นสาธารณะที่ตนเองสนใจและต้องการร่วมกลุ่มกิจกรรมในลักษณะการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีข้อมูล ข้อความรู้ และร่วมปฏิบัติจริง เกิดองค์ความรู้ตามประเภทกิจกรรมในการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรม เห็นได้ชัดเจนในกลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม และแปรรูปผลิตภัณฑ์

2. ชุมชนมีความพร้อมในการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและชุมชนทั้งระยะสั้น และระยะยาว เพื่อส่งผลต่ออนุชนรุ่นหลัง มีการรวมกลุ่มกิจกรรม โดยเริ่มตั้งแต่การคิด การวิเคราะห์สถานการณ์ การแก้ไขปัญหา การลงมือปฏิบัติ และการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งมีกลุ่มเกิดขึ้นในลักษณะประชาคมจำนวน 3 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นใหม่จำนวน 3 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม และแปรรูปผลิตภัณฑ์ มีสมาชิกจำนวน 65 คน กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง มีสมาชิกจำนวน 51 คน และกลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีดและแปรรูปขนม มีสมาชิกจำนวน 52 คน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ โดยแต่ละกลุ่มมีการทำงานเป็นระบบมากขึ้นกว่าก่อนการดำเนินงานตามโครงการอย่างเห็นได้อย่างชัด ทั้งการบริหารจัดการกลุ่ม การผลิต การตลาด การเงินและบัญชี ซึ่งแต่ละกลุ่มมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส สามารถ

ตรวจสอบได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในระดับหนึ่ง หากมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เป็นบทเรียนที่จะส่งผลต่อการสร้างกลุ่มที่เข้มแข็งได้

3. กลุ่มอาชีพแต่ละกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของกลุ่ม ความมุ่งมั่นของกลุ่มสมาชิกซึ่งมีความสนใจ ความต้องการที่แตกต่างกันไปตามสภาพของท้องถิ่น โดยแต่ละกลุ่มมีสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานดังนี้ 1) ด้านปัจจัยในการทำงาน แต่ละกลุ่มมีวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ มีพื้นที่ดำเนินการที่เป็นเป้าหมายอย่างครอบคลุม 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน แต่ละกลุ่มให้สมาชิกและคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ สะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางานเกิดกลุ่มที่ได้ดำเนินงานกิจกรรมเป็นไปตามแผนงานโครงการของแต่ละกลุ่มที่วางไว้ และมีการปรับแผนการดำเนินงานให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอยู่ มีการประสานความร่วมมือจากภายนอกเพื่อส่งเสริมให้มียุทธศาสตร์ดำเนินการ ตลอดทั้งการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มสมาชิก องค์กร โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เห็นช่องทางในการดำเนินการต่างๆ เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ด้านผลผลิตของการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการกลุ่มชัดเจน จะเห็นได้ชัดจากการระดมทุนเพื่อส่งผลกระทบต่อความเป็นเจ้าของในกิจกรรมสาธารณะของชุมชน ซึ่งมีการบริหารจัดการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ การผลิต และการวางแผนด้านการตลาด สามารถแสวงหาความร่วมมือจากภายในชุมชน และภายนอกชุมชนได้ เช่น จากองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน ศูนย์บริการการศึกษาอำเภอกันทรวิชัย ศูนย์ขยายพันธุ์หม่อนไหมที่ 4 ขอนแก่น เป็นต้น เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ตามประเภทกิจกรรม เช่น เครือข่ายอินแปลง เครือข่ายบ้านน้ำเกลี้ยงเวียงชัย เป็นต้น มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนบทเรียน ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและความมั่นใจในการดำเนินงานของกลุ่ม ถึงแม้โครงการวิจัยจะเป็นระยะเริ่มต้นแต่เกิดผลกระทบทำให้กลุ่มสมาชิก ผู้นำ ผู้รู้ ในชุมชนมีจิตสำนึกสาธารณะตามประเด็นต่างๆ ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนางานกิจกรรมร่วมกัน สามารถใช้ความรู้เสริมสร้างทักษะอาชีพต่างๆ แก่กลุ่มและชุมชนตามที่ตนเองสนใจ และต้องการ เป็นการพัฒนากลุ่มชุมชนแบบองค์รวมและรอบด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยเชื่อมโยงตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการตอบคำถามการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนโคกโคเฒ่า ประกอบด้วยบริบทชุมชนเกี่ยวกับสภาพแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในตำบลโคกโคเฒ่า การทำกิจกรรมในแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน ลักษณะของเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ชุมชน ปัญหาและแนวทางแก้ไข กระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน การเรียนรู้และการศึกษาตามอัธยาศัยของประชาชนในชุมชน

