

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้เพื่อหาสถานะความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้
 - 1.1 คำนิยามของชุมชนการเรียนรู้
 - 1.2 ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้
2. แนวคิดในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้
 - 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้
 - 2.2 แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้
3. ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ชุมชนการเรียนรู้

1.1 คำนิยามของชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community)

เมื่อกล่าวถึง “ชุมชนการเรียนรู้” ได้มีผู้ทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติการและให้คำนิยามไว้อย่างแตกต่างกันไปตามหลักการ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะมองในแง่ของแนวคิด หลักการ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติไว้ในมุมมองที่ต่างกันดังนี้ ในกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทยได้ให้คำอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้เป็นชุมชนที่สนับสนุนการสร้างความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และใช้ความรู้ของชุมชน มีการสร้างเครือข่ายชุมชนที่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญาไทย เพื่อพัฒนาความรู้และภูมิปัญญาไทยอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ, 2545) ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ให้คำนิยามของชุมชนการเรียนรู้ว่าเป็นชุมชนที่มีมาตรการสร้างสรรค์และมีพลวัตในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ อันจะช่วยปลูกฝังความภาคภูมิใจและความใฝ่ฝันให้กับชุมชน นอกจากนี้ ชุมชนการเรียนรู้ยังประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นชุมชนที่มีบรรยากาศหรือบริบทต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือใฝ่รู้ของสมาชิกได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามความสนใจ ศักยภาพ และโอกาสในการเรียนรู้ของบุคคล (กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์, 2548)

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ คือชุมชนที่คนมีความรู้

(Knowledge Workers) จะกลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในองค์กรและตลาดแรงงาน เนื่องจาก การมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะตน คนกลุ่มนี้จะมีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ เปลี่ยนแปลงไป ความภักดีต่อองค์กรในรูปแบบเดิมจะลดน้อยลงมีความเป็นปัจเจกชนนิยมสูงขึ้น คุณค่าของการทำงานจะอยู่ที่การได้ทำงานที่มีอิสระและสร้างสรรค์ คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะโยกย้าย องค์กรได้ หากไม่ได้รับงานที่ท้าทายและไม่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2546) ได้อธิบายในมุมมองของการพัฒนาประเทศ ว่าคือชุมชนที่มีความรู้ มีความสามารถในด้านการจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น สามารถ จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าอย่างสูงสุด สามารถบริหารจัดการชุมชน และพัฒนาสิ่งต่างๆ ด้วยการใชทรัพยากรภายนอกน้อยที่สุด สมาชิกของชุมชนสำนึกในคุณค่าทรัพยากร ด้วยการ บริหารจัดการที่ดี ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการ ใช้สติปัญญาของคนในชุมชนและมีกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความเข้มแข็งทางปัญญาและ ความสามารถสร้างความรู้ใหม่ รวมทั้งมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2547) มองชุมชนการเรียนรู้เป็นชุมชนประเภทใหม่ที่แตกต่างจาก ชุมชนการเรียนรู้เดิม โดยไม่ได้อิงอยู่ในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ แต่เป็นการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ด้วยการมีปราชญ์ชาวบ้านและสามารถสร้างการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเป็นชุมชนการ เรียนรู้ที่สืบทอดมุมมองทางศาสนาธรรม มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ในชุมชนทั้งทางทฤษฎีและการ ปฏิบัติกับวิทยาการสมัยใหม่และความรู้อื่นๆ นอกชุมชน มีการสร้างความรู้ สืบทอดความรู้ของ คนในชุมชนกับเด็ก

พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร (อบอู่) (2548) อธิบายชุมชนการเรียนรู้ในลักษณะของ องค์กรที่มีกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้ การสร้างนวัตกรรม วิธีคิด จินตนาการ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ และการสร้างความรู้ใหม่ โดยบุคคลและองค์กรมีส่วนร่วมที่จะ ร่วมผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการพัฒนาความคิดและวิธีการจะเป็นไปในลักษณะ ของการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน ค่อยๆ พัฒนาไปตามลำดับคล้าย “ตัวแบบต้นไม้” (The Tree Model) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Community Action Research) ในการสร้างความรู้ ด้วยการ มองว่ากระบวนการสร้างความรู้เปรียบเสมือนระบบของสิ่งมีชีวิตที่ส่วนประกอบต่างๆ ต้องพึ่งพา อาศัยกันและสามารถสร้างส่วนประกอบต่างๆ ขึ้นมาแทนที่ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่ จะต้องใช้เวลาในการพัฒนาการตระหนักรู้และความยึดมั่นของคน เพื่อผลักดันไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม

Bass (2004) ได้ให้คำนิยามว่า ชุมชนการเรียนรู้ที่มีการฝึกฝนหลักในเรื่องชุมชน การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นด้วยการรวมตัวกันของคนในชุมชนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้มีการ ยกกระดับความรู้และทักษะของตนเอง รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อบูรณาการ ความหลากหลาย

Kirkpatrick, Barrett & Jones (2003) ได้อธิบายถึงชุมชนการเรียนรู้ว่าเป็นชุมชนที่มี

คนร่วมมือกันในการเรียนรู้ โดยมีการดึงจุดแข็งของแต่ละคนออกมา อันจะก่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิด รวมไปถึงการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อการสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดในชุมชน

จากความหมายในมุมมองต่างๆ อาจสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้หมายถึงชุมชนที่สนับสนุนและผลักดันเพื่อก่อให้เกิดการสร้าง การถ่ายทอด และการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ซึ่งอาจจะเกิดในแง่ของการปรับปรุงการทำงานเลี้ยงชีพ การสร้างอาชีพใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ยังต้องมีบรรยากาศและบริบทที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนในชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ตามความสนใจ ศักยภาพ และโอกาสของแต่ละคน ส่งผลให้คนในชุมชนมีการถ่ายทอดความรู้ในชุมชนด้วยกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จนสามารถดึงจุดเด่นของแต่ละคนออกมา ก่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ในชุมชนจึงมีคนที่มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Knowledge Workers) ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนต้องมีความสามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าอย่างสูงสุด บริหาร จัดการชุมชน พัฒนาสิ่งต่างๆ ด้วยการใช้ทรัพยากรภายนอกน้อยที่สุด ยิ่งไปกว่านั้นในชุมชนการเรียนรู้ มีปราชญ์ชาวบ้านหรือครูภูมิปัญญาเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนในชุมชน ด้วยการสวมบทบาทเป็นทั้งครูผู้สอน (Instructor) ผู้ฝึกสอน (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ให้กับคนในชุมชน อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ให้เกิดภายในชุมชน รวมทั้งการสืบทอดมุมมองทางวัฒนธรรม การเชื่อมโยงการเรียนรู้ในชุมชนทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติกับวิทยาการใหม่ๆ และความรู้อื่นนอกชุมชนทำให้ภูมิปัญญาอันเก่าแก่ของชุมชนยังคงอยู่ ยิ่งไปกว่านั้นเป็นการต่อยอดภูมิปัญญาเดิมให้พัฒนาต่อไป และใช้กลไกการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน อันจะช่วยยกระดับความรู้ และทักษะของคนในชุมชน รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้กับชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมาย แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้พบว่า ชุมชนการเรียนรู้เป็นชุมชนที่เน้นถึงประโยชน์ของการสร้าง การถ่ายทอด และการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้คนสามารถใช้ความรู้ ภูมิปัญญาในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ ศักยภาพ และโอกาสของคนในชุมชน จากลักษณะที่กล่าวมาส่งผลให้เกิดการรักษาและต่อยอด ภูมิปัญญาไว้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์และจุดเน้น กศน. ปี 2548 ได้มองว่าชุมชนการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ประกอบด้วยคนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ดังนั้น “ชุมชนการเรียนรู้” จึงน่าจะมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1.2.1 คน นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของชุมชนการเรียนรู้ เพราะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และขับเคลื่อนของชุมชน ดังนั้นคนในชุมชนการเรียนรู้จึงต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีโอกาสในการเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัด นอกจากนี้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน จนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาก็คือการสร้างความรู้ใหม่ให้กับชุมชน รวมทั้งการตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้ออาทรและมีน้ำใจไมตรี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยิ่งไปกว่านั้นคนในชุมชนการเรียนรู้สามารถแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินชีวิต ซึ่งเมื่อคนมีลักษณะดังที่กล่าวมา จึงส่งผลให้คนในชุมชนการเรียนรู้สามารถใช้ภูมิปัญญาอย่างรู้คุณค่า ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ รวมถึงความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนให้เกิดประโยชน์และคุณค่าอย่างสูงสุด และใช้ทรัพยากรจากภายนอกน้อยที่สุด มีสำนึกที่ดีต่อคุณค่าของทรัพยากรด้วยการบริหารจัดการที่ดี และที่สำคัญคือมีจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวิถีการผลิตของชุมชนในแง่ของต่างคนต่างผลิต โดยมีคนบางส่วนได้เคลื่อนย้ายตนเองไปทำงานนอกชุมชน กระบวนการสร้างความรู้ก็เปลี่ยนตาม จากที่ในอดีตชุมชนสร้างความรู้เพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติร่วมกัน ได้เปลี่ยนมาเป็นการสร้างความรู้ของปัจเจกบุคคล โดยจะเห็น “ผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญา หรือปราชญ์ชาวบ้าน” ปรากฏขึ้นในชุมชน ส่งผลให้มีชุมชนลักษณะใหม่ที่ไม่ใช่ชุมชนทางกายภาพ แต่เป็นชุมชนที่มีลักษณะที่เป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้รู้เฉพาะเรื่อง เช่น เครือข่ายหมอพื้นบ้านในระดับอำเภอและจังหวัด (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 57 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในเรื่องให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ซึ่งคือ ผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญา หรือปราชญ์ชาวบ้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา อันจะส่งผลต่อคนในชุมชนเกิดการสืบทอดภูมิปัญญาให้คงอยู่ต่อไป (สำนักนโยบายและพัฒนาศาสนา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และยิ่งไปกว่านั้นผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญาหรือปราชญ์ชาวบ้านที่ดีและมีประสิทธิภาพคือผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำยุคใหม่ที่ไม่สั่งการ โดยเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) เพื่อเป็นผู้นำในการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน และเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อสร้างศักยภาพคนในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง (Empowerment) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในชุมชนและนอกชุมชน (Baker, 1994) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า นอกจากคนที่เป็นสมาชิกของชุมชน แล้วยังต้องประกอบไปด้วยผู้นำทางความคิดในหลายลักษณะดังต่อไปนี้

ครูภูมิปัญญา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาไทยอย่างต่อเนื่องด้วยการริเริ่มด้วยตนเองทั้งในระดับ

ครอบครัวและชุมชน รวมทั้งการทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่มีภูมิปัญญาเป็นความคิดนำในการปฏิบัติ และในความสำเร็จของกิจกรรมนั้น ได้มีการเริ่มต้นที่คนหรือครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้ครูภูมิปัญญาทุกคนมีรากฐานทางความคิดและกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง มีกระบวนการและวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่มีเอกลักษณ์ กล่าวคือ กระบวนการเรียนรู้ของครูภูมิปัญญา เริ่มจากการได้รับการฝึกฝนและอบรมสั่งสอนพ่อ แม่ ผู้ใหญ่ คนในครอบครัว ผู้มีบุญคุณ เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติ สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน ซึ่งการดำเนินชีวิตในชุมชนนี้เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้ครูภูมิปัญญานำสิ่งต่างๆ มาไตร่ตรองแล้วนำมาเป็นฐานในการเรียนรู้ของตนเองในเวลาต่อมา ส่วนใหญ่ ครูภูมิปัญญาจบการศึกษาเพียงระดับประถมจากวัดและโรงเรียน แต่อาจได้รับการศึกษา ฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำเพิ่มเติม เมื่อได้รับความรู้แล้ว ก็จะนำมาปรับให้สอดคล้องกับงานที่ทำในพื้นที่ของตนเอง นอกจากนี้ครูภูมิปัญญายังได้เรียนรู้จากผู้ทรงภูมิปัญญา จากตำราทั้งเก่าและใหม่ จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จากการสัมผัสกับคนในชุมชน สภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อปฏิบัติงานแล้วเกิดการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของภูมิปัญญา ยิ่งไปกว่านั้นยังได้เรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ทรงภูมิปัญญาชาวบ้าน นักพัฒนา ผู้สนใจ ทั้งระดับชุมชน อำเภอ จังหวัด ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ สืบทอดและนำภูมิปัญญาที่ตนเองมีอยู่เข้ามามีส่วนในการพัฒนาและการใช้ชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

จะเห็นได้ว่า ครูภูมิปัญญาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน เพราะครูภูมิปัญญาสามารถ นำเอาภูมิปัญญาต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับชุมชน และมีผลงานดี จนได้รับการยกย่องจากสังคม รวมถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ คุณค่าของภูมิปัญญาให้แพร่หลายไปอย่างกว้างขวาง ด้วยการจัดประสบการณ์ตรงในรูปแบบต่างๆ ให้กับผู้ที่มารับการถ่ายทอดให้เกิดการปฏิบัติจริง หรืออาจเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต่างๆ จัดขึ้น รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และนอกจากนี้ได้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการศึกษาในโรงเรียนหรืออาจใช้การสร้างบุคคลหรือกลุ่มตัวแทนสืบทอด เช่น กลุ่มเด็กฮักถิ่น อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยการถ่ายทอด การใช้ความรู้ ภูมิปัญญา ทำให้ความรู้ ภูมิปัญญาที่มีค่ายังคงสืบทอด มีอยู่ในชุมชนอย่างยั่งยืน

ผู้นำชุมชน (Leadership) คือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และร่วมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายด้วยความพอใจร่วมกัน ซึ่งเมื่อมองในด้านการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนา อันส่งผลให้การพัฒนาไปสู่จุดหมาย และนอกจากนี้ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความสามารถในการนำชาวบ้านด้วยการปลุกจิตสำนึกและอุดมการณ์ที่จะรักษาประโยชน์ให้เกิดแก่ชุมชน โดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ปฏิบัติการใดๆ จากทางการ ซึ่งผู้นำเหล่านี้เช่น

พระสงฆ์ ผู้นำชาวบ้าน ครู ครูภูมิปัญญา ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำชุมชนคือผู้ที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากคนในชุมชนว่าเป็นผู้รู้ชาวบ้าน มีความสามารถในการใช้สติปัญญาของตนเองสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ เพื่อการดำรงชีวิต การพึ่งตนเอง แล้วแบ่งปันเผื่อแผ่ ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ด้วยวิธีการต่างๆ โดยอาศัยพลังศรัทธาทางศาสนา คติธรรม ความเชื่อทางคำสอน ศาสนา รวมถึงการนำประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันเป็นรากเหง้าของกลุ่มตนมาเป็นเครื่องมือ กลไกในการถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถประสานต่อเรื่องต่างๆ ได้ มีฐานะมั่นคง ความเป็นกันเองและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ประเวศ วะสี, 2541; วีรุธ มาพะสิรานนท์, 2544; ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2546; สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ, 2537; รัตนา โตสกุล และคณะ, 2548) จากลักษณะที่กล่าวมาส่งผลให้ผู้นำชุมชนมีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนวิธีคิดและการบริหารคนให้สอดคล้องกับระบบคุณค่าเดิมของชุมชน “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” จึงมีความสำคัญกับชุมชนอีกครั้งหนึ่ง และที่สำคัญคือการที่ชาวบ้าน ผู้นำและชุมชนได้มีบทบาทในการกำหนดแนวคิด ทิศทาง และบริหารจัดการคนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้คนในชุมชนไม่ได้จำกัดตนเองอยู่ในแวดวงของสิ่งที่เคยทำมาก่อน เช่น กิจกรรมออมทรัพย์ กองทุนข้าว โค กระบือ ร้านค้า แต่ได้หันมาสนใจทรัพยากรทั้งหมดในชุมชน และได้ใช้กิจกรรมเดิมเป็นฐานในการจัดการทรัพยากรทั้งหมดในชุมชน และได้ใช้กิจกรรมเดิมเป็นฐานในการจัดการทรัพยากรอื่นให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2541) ดังนั้นผู้นำชุมชนจึงมีบทบาทเป็นผู้นำแบบธรรมชาติคอยอำนวยความสะดวก (Facilitating Leader) ที่ไม่ใช้การจัดการแนวตั้งที่มีการสั่งการและการควบคุม แต่เป็นลักษณะของการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เอื้ออำนาจ สั่งการน้อยลง และเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือให้มากขึ้น โดยที่ผู้นำชุมชนเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในชุมชน ด้วยการสวมบทบาทครูผู้สอน (Instructor) ผู้ฝึกสอน (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งขึ้นกับคนในชุมชนจะต้องการให้ผู้นำชุมชนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชนในรูปแบบไหน อันจะส่งผลให้เกิดการรักษาและต่อยอดความรู้ ภูมิปัญญาในชุมชนให้คงอยู่ (Marquardt, 1996)

1.2.2 ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชน หมายถึง สภาพบริบททางสังคมมีส่วนในการส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ ขยายศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รวมถึงการก่อเกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2547) โดยประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้

ความรู้ (Knowledge) ความรู้ของคนถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีค่ายิ่งของชุมชน ความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของชุมชนแต่จะมีความแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่นๆ ความรู้ของคนเป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งความรู้คือ สารสนเทศบวกกับ



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	
ห้องสมุดงานวิจัย	
วันที่.....	26 S.A. 2555
เลขทะเบียน.....	203397
เลขเรียกหนังสือ.....	

ประสบการณ์ ความคิด และความเชี่ยวชาญของแต่ละคน ส่วนความฉลาดรอบรู้ในด้านต่างๆ เกิดจากการมีความรู้ แล้วสามารถบูรณาการความรู้ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะเข้าใจเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้ง เกิดไหวพริบ รู้เท่าทัน (ซ็วาล วงษ์ประเสริฐ, 2548) ส่วนค่าที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ได้แก่ ประสบการณ์ (Experience) ซึ่งเป็นทั้งความรู้และบ่อเกิดของความรู้ ความเป็นจริง (Truth) ความรู้ต้องเชื่อมโยงกับความเป็นจริงและความเป็นจริงเป็นบ่อเกิดของความรู้ ความซับซ้อน (Complexity) คนมีความรู้จะมีความเข้าใจความซับซ้อนและความเข้าใจความซับซ้อนจะช่วยให้เกิดความรู้ การตัดสินใจหรือวินิจัย (Judement) คนเราใช้ความรู้เป็นเครื่องตัดสินใจ สถานการณ์ใหม่โดยการเปรียบเทียบกับความรู้ที่มีอยู่แล้ว สามัญสำนึก (Common Sense) คนมีความรู้สามารถใช้สามัญสำนึกในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ดี คุณค่าและความเชื่อ (Value and Belief) เป็นส่วนประกอบที่แฝงอยู่ในความรู้จนเป็นเนื้อเดียวกัน ถ้ามีคุณค่าหรือความเชื่อพื้นฐานต่างกัน จะพัฒนาความรู้จากเหตุการณ์เดียวกันออกมาเป็นเนื้อเดียวกันและแตกต่างกันอย่างมาก (วิจารณ์ พานิช, 2546)

Nonaka (1995) แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความรู้โดยนัย หรือความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) หมายถึงสิ่งที่คนรู้แต่ไม่อาจแสดงออกได้อย่างรวดเร็ว เป็นความรู้ที่มองเห็นไม่ชัด โดยที่การถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้จะเกิดจากการเลียนแบบหรือการสังเกต เช่น การรู้วิธีการในการทำงานต่างๆ (Know how) ประสบการณ์ (Experience) ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล (Personal Talent) การหยั่งรู้ (Intuitive) นวัตกรรม (Innovative) ซึ่งความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่ถูกประมวลโดยคนแต่ละคนในองค์กรหรือชุมชน เพื่อการวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจจะเห็นได้ว่าความรู้นี้เป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละคนที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน

2) ความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้ที่ปรากฏชัด (Explicit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่คนสร้างขึ้น และถ่ายทอดโดยผ่านภาษาอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ยังเป็นความรู้ที่มีการบันทึก จัดเก็บไว้ในสื่อต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความรู้นี้จะมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ผู้ใช้ข้อมูลความรู้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำเอกสาร คู่มือต่างๆ สิ่งพิมพ์ เอกสารของชุมชน ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

เมื่อมองในด้านของชุมชนจะพบว่าความรู้ของชุมชนคือ ภูมิปัญญา (Wisdom) ที่มีส่วนประกอบของความรู้โดยนัยหรือความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ที่มีแต่ละสาขา อันจะนำมาแลกเปลี่ยนและใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินชีวิตโดยเมื่อมองในลักษณะศาสตร์ จะเป็นความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ปัจจัยสี่ การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการอยู่ร่วมกันในสังคม ในขณะที่เมื่อมองลักษณะศิลป์ จะเป็นความรู้ที่มีคุณค่าดีงามที่ผู้คนได้ค้นคิดขึ้นมาด้วย

สมองแล้ว ยังรวมไปถึงอารมณ์ ความรู้สึก ญาณทัศนะ ซึ่งก็คือจิตวิญญาณ (เสรี พงศ์พิศ, 2546) ดังนั้นภูมิปัญญา (Wisdom) เป็นความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง เพราะเป็นรากฐานของสังคมที่มีการสั่งสม สืบทอดกันมา เป็นความรู้ที่อยู่กับตัวคน และติดแผ่นดิน รวมทั้งมีการสะท้อนถึงวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน ซึ่งเกิดจากการปรับชีวิตให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เพื่อให้ดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติ ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยสี่ ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินชีวิตของคนไทยซึ่งอยู่ในภูมิภาคที่อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพ มีส่วนสำคัญที่จะกำหนดวิถีการกินการอยู่ หรือภูมิปัญญาของคนไทยให้มีความหลากหลายไปตามภูมิโนเวศน์ของภาคต่างๆ อันจะสะท้อนถึงโลกทัศน์หรือระบบวิธีคิดในการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตด้านต่างๆ อย่างชาญฉลาด(เอกวิทย์ ณ ถลาง และคณะ, 2546)

ถ้ามองความรู้ในชุมชน ความรู้นี้จะหมายถึงภูมิปัญญา (Wisdom) โดยที่ภูมิปัญญาจะมีคุณค่าเมื่อมีความต้องการเกิดขึ้น เพราะความต้องการทำให้มี “การเคลื่อนไหว” เช่น เกิดการสืบทอด และถ้าไม่มีความต้องการก็เป็นสิ่งอนุรักษ์ ให้เป็นประวัติศาสตร์ไป ดังนั้น ภูมิปัญญาจึงเหมือนสิ่งมีชีวิต และแต่ละอย่างก็มีชีวิตต่างกัน(สมบัติ บุญงามอนงค์, 2546) ยิ่งไปกว่านั้นในสังคมไทย มีเอกลักษณ์ความเป็นไทย มีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่ได้สั่งสมเป็นปึกแผ่นมานาน ส่งผลให้คนในชุมชนมีความรักสงบ สมานฉันท์ เอื้ออาทรและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนให้สถาบันหลักของสังคม ทั้งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549) ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญามีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

ประการแรก เป็นความรู้ที่เป็นคุณธรรม สอนให้คนเป็นคนดี สอนให้เด็กเคารพผู้ใหญ่ มีความกตัญญูรู้คุณพ่อแม่และผู้มีพระคุณ มีความเอื้ออาทรต่อคนอื่น รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันข้าวของของตนให้แก่ผู้อื่น

ประการที่สอง เป็นความรู้ที่สอนให้เคารพธรรมชาติ รู้จักพึ่งพาอาศัยธรรมชาติโดยไม่ทำลาย ให้เคารพสิ่งศักดิ์สิทธิ์และบุคคลผู้ล่วงลับไปแล้ว

ประการที่สาม เป็นความรู้ที่เป็นความสามารถที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์และถ่ายทอดมาให้ (กมลทิพย์ คงประเสริฐอมร, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปลักษณะของความรู้ท้องถิ่นที่มีรายละเอียด 4 ประการคือ ประการแรกเป็นความรู้เพื่อแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติร่วมกันของคนในชุมชน ประการที่สองเป็นความรู้ที่ไม่อ้างความเป็นสากล แต่จะมีความเฉพาะในแต่ละท้องถิ่น ประการที่สามเป็นความรู้ที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจะประกอบรวมอยู่ในระบบประเพณี และพิธีกรรม และประการสุดท้ายคือ มีศาสนธรรมกำกับ (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2547)

ทรัพยากรธรรมชาติ ถือเป็นศักยภาพความรู้ของชุมชนอีกรูปแบบหนึ่ง ถึงแม้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ดิน ป่า น้ำ ไร่นา พืช สัตว์ ในประเทศไทยอยู่ในเขตร้อนชื้นและเป็นประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์แห่งหนึ่ง ซึ่งคนในชุมชน



สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้นี้กับการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ การเรียนรู้ ดังนั้นจึงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 46 ความว่า บุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษหรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการ บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน (สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2540) นอกจากนี้ สหทัย วิเศษ, นิคม บุญเสริม (2547) ได้อธิบายถึง ทรัพยากรธรรมชาติว่ามีความสำคัญกับคนในชุมชน และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคน โดยคนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ อาทิ ป่าไม้ ดิน น้ำในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการสร้างอารยธรรม รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างคนกับ ทรัพยากรธรรมชาติ โดยที่เมื่อมีทรัพยากรธรรมชาติที่ไหน จะมีคนอาศัยอยู่ จึงถือว่าเป็นแหล่ง รวมของวัฒนธรรม ความรู้และภูมิปัญญาที่ชุมชนนั้น ๆ ได้สั่งสมถ่ายทอด และสืบทอดกันมา ตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ รวมถึงการมีกระบวนการเรียนรู้ การสะสมประสบการณ์ในการดำรงชีวิตที่ พึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติ จึงส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการอนุรักษและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ เพื่อให้คงความอุดมสมบูรณ์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนต่อไป ได้อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันคนให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการกลับไปสำรวจ ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนที่อยู่อาศัย พร้อมกับสอบถามผู้รู้ ผู้เฒ่าผู้แก่ในบ้านในเรื่องภูมิปัญญา จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อชุมชน ดังเช่นจาก การศึกษาของเสรี พงศ์พิศ (2546) พบว่าที่ตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร เริ่มต้นหาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นแล้วพบว่าในตำบลที่พวกเขาอยู่มีวานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยภายในหนึ่งเดือนที่ได้สอบถามผู้เฒ่าผู้แก่ก็ได้คำตอบมาถึง 86 ชนิด ในหนึ่งนี้ต่อจากนั้นได้ รู้จักว่ากว่า 300 ชนิด โดยมีหมอยาในชุมชนเป็นผู้แบ่งประเภทของวานออกเป็นเจ็ดประเภท ล้วนเป็นยาที่มีสรรพคุณหลายชนิด เช่นวานทารักษาโรค ผิวน้ำ บาดแผลสดและแผลเปื่อย ร่างกายเคล็ดขัดยอก วานใช้กินแก้ปวดท้อง ท้องอืด ท้องเฟ้อ รวมไปถึงการขายน้ำมันวาน หัววาน และมีการจัดงานวานประจำปีทุกวันที่ 27 เมษายน เพื่อเป็นการเผยแพร่ ภูมิปัญญาว่าด้วยวาน จะ เห็นได้ว่าคนในชุมชนหันกลับไปหาธรรมชาติ เริ่มต้นพบคุณค่าของพืชสมุนไพรที่อยู่รอบตัว มองเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้ ซึ่ง สอดคล้องกับการจัดตั้ง “กลุ่มเด็กอีกถิ่นที่อินแปลง” เพื่อช่วยลูกหลานให้รักถิ่นฐานบ้านเกิด เห็น คุณค่าของชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ ด้วยการให้เด็ก ๆ มาร่วมกันเรียนรู้และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในวันหยุด เช่น เพาะกล้วยไม้ ดูแลสวน เดินป่า แปรรูปยาสมุนไพร (รัตนา โตสกุล และ คณะ, 2548) ดังนั้น คนในชุมชนต้องตระหนักถึงความสำคัญของการรักษา ด้วยการรู้และการ เข้าใจในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างพฤติกรรมมาริโภคที่เป็น มิตรกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ คนในชุมชนตระหนักถึง

หน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน อันจะส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง ทำให้สิ่งเหล่านี้ยังคงอยู่และมีให้คนในชุมชนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์ต่อไป (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549, 2545)

แหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) คือถิ่น ที่อยู่ บริเวณ บ่อเกิด แห่งที่ หรือศูนย์ความรู้ที่ให้เข้าไปศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ดังนั้นแหล่งเรียนรู้จึงอาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งที่เป็นธรรมชาติหรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นได้ทั้งบุคคล สิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต นอกจากนี้แหล่งเรียนรู้อาจจะอยู่ในห้องเรียน ในโรงเรียน หรือนอกโรงเรียนก็ได้ (ความหมายของแหล่งเรียนรู้, 2549) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติถึงการจัดการศึกษาสำหรับประชาชนชาวไทยโดยมีหลักการสำคัญคือ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ในมาตรา 25 ว่ารัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2540 ; สำนักงานนโยบายและพัฒนายोजना สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) จากสาระสำคัญของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ มีเป้าหมายสอดคล้องกัน คือ ต้องการให้ชุมชนไทยเป็นชุมชนการเรียนรู้ โดยให้คนในชุมชนได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางทั่วถึงทุกสภาพ ทุกสถานการณ์ ทุกเวลาและทุกระดับ โดยมีความเชื่อว่า กระบวนการเรียนรู้ของคนเกิดขึ้นและดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ได้ถูกจำกัดแค่ในสถานศึกษาหรือห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้นแหล่งเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็นของคน อีกทั้งยังเป็นแหล่งที่คนจะมาศึกษาค้นคว้าข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และศาสตร์แขนงต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ แหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) ในชุมชนแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล เช่น ครูภูมิปัญญา ผู้นำชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นคนในชุมชนที่ได้รับการยอมรับทั้งในชุมชนและภายนอกชุมชนว่าสามารถคิดวางแผน บริหารจัดการชุมชนให้เกิดการพัฒนาด้วยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน จนออกมาเป็นผลผลิต นำรายได้เข้ามาสู่ชุมชน ด้วยการใช้ ความรู้ภูมิปัญญาที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ นำคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ สืบทอดความรู้ ภูมิปัญญาดั้งเดิมภายในชุมชนนั้น โดยที่ครูภูมิปัญญา ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ อันจะทำให้ความรู้ ภูมิปัญญาที่ทรงคุณค่าของชุมชนยังคงมีอยู่ต่อไป อีกทั้งครูภูมิปัญญา ผู้นำชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้านมีลักษณะที่เป็นธรรมชาติแตกต่างกัน จึงจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่จะนำความรู้มาสู่ประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. แหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ สวน ภูเขา พืช ดิน หิน แร่ธาตุ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งแหล่งเรียนรู้ธรรมชาตินี้เป็นทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นที่

คนในชุมชนสามารถพึ่งพาและใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพตามความต้องการในชีวิตประจำวัน โดยคนในชุมชนสามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ ด้วยการผสมผสานวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และความคิดในการดำรงชีวิต จนกลายเป็นภูมิปัญญาของชุมชนนั้นๆ เช่น การทำนาข้าว การทำประมงพื้นบ้าน การทำเกษตรแบบผสมผสาน ตลอดจนการเรียนรู้ที่จะอนุรักษ์แหล่งเรียนรู้ธรรมชาติไว้ให้คงอยู่สืบไปในชุมชน

3. แหล่งเรียนรู้ที่เป็นองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงศาสนสถานต่างๆ ชุมชนและสถานประกอบการต่างๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬา วัด อุทยานแห่งชาติ อุทยานประวัติศาสตร์ (อรนุช วานิชทวีวัฒน์, 2005) แต่ในขณะที่แหล่งเรียนรู้ในชุมชนนอกจากจะมีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญคือ ผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญาที่ถือว่าเป็นจุดที่ทำให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ในชุมชนการเรียนรู้ นั้น ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญ เพราะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

1.2.3 การถ่ายทอดความรู้ ในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ “การถ่ายทอดความรู้” ซึ่งก็คือกลไกและกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ในลักษณะสองทางของคนในชุมชน ซึ่งทำให้คนในชุมชนสามารถพัฒนาความสามารถและสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (บดีนทร์ วิจารณ์, 2547) ซึ่งในการถ่ายทอดความรู้ในชุมชนมี 3 ลักษณะคือ

1. การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่สมาชิกในชุมชน เป็นการถ่ายทอดความรู้ของชุมชน ซึ่งก็คือ “ภูมิปัญญา” รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ ด้วยการถ่ายทอดให้กับผู้ใกล้ชิด การถ่ายทอดผ่านสื่อต่างๆ การถ่ายทอดด้วยการเปิดให้คนในชุมชนมาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การถ่ายทอดให้กับเด็ก ซึ่งการถ่ายทอด ความรู้ของชุมชนสู่คนในชุมชนนั้นเน้นไปที่การสร้างคนที่จะทำหน้าที่ “สืบทอดความรู้ของชุมชน” โดยที่ผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญา ตลอดจนคนในชุมชนจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ให้กับคนในชุมชน (รัตนา โตสกุล และคณะ, 2548 ; เสรี พงศ์พิศ, 2548) โดยที่รัตนา โตสกุล และคณะ (2548) ได้ศึกษาศูนย์อินแปง จ.สกลนคร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อประชาชน (LIFE : Learning Institute For Everyone) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า “การถ่ายทอดความรู้” คือการรวมตัวกันของคนที่มีแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งทุกคนต่างประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีความสุข มีความพอใจกับสิ่งที่ตนเองประสบมา แล้วนำมาเล่าหรือถ่ายทอดให้แก่กันและกัน ซึ่งในการถ่ายทอดความรู้จะเริ่มด้วยการถ่ายทอดผู้ใกล้ชิดก่อน ไม่ว่าจะเป็นภรรยา ลูกและบรรดาญาติพี่น้อง โดยใช้วิธีถ่ายทอดความคิดและค่อยๆ ให้สัมผัสกับ ความจริงด้วยการค่อยๆ ทำทีละเล็กทีละน้อย เช่น ได้เริ่มเล่าเรื่องราวในอดีตให้กับลูกสาว ซึ่งกำลังเรียนเกษตรฟุ้ง โดยไม่มีการบังคับหรือชี้นำ แต่มีการเปรียบเทียบให้ลูกสาวมองเห็นว่าลูกสาวคนข้างบ้านเข้าไปเรียนในเมืองสูง พอจบก็ทำงานทำในเมือง ส่งเงินกลับมาให้พ่อแม่ พ่อแม่สบายคอยเงินเดือนจากลูกอย่างเดียว ต่อมาลูกมีเพื่อน มีสังคม จึงต้องใช้เงิน จึงส่งเงินให้พ่อแม่บ่อยลง

จนถึงขั้นว่าไม่ได้ส่ง ส่งผลให้พ่อแม่จึงต้องไปหิบบิบบิผู้อื่น กลายเป็นคนมีหนี้สิน แต่ในขณะที่พ่อแม่ได้อธิบายให้ลูกสาวที่เรียนเกษตรว่าบ้านเรามีที่ดินเป็น 100 ไร่ อยากรับผลไม้อะไรก็ได้กิน อาหารป่า อาหารแปรรูป ผลไม้แปรรูป

2. การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่ภายนอกชุมชน เป็นการนำเสนอประวัติความเป็นมา ความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ที่เป็นภูมิปัญญาตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนให้แก่คนในชุมชนอื่นๆ องค์กร และหน่วยงานอื่นๆ ได้รับรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดคือ ผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญา ตลอดจนคนในชุมชน (รัตนา โตสกุล และคณะ, 2548) ดังจะเห็นได้จากการที่รัตนา โตสกุล และคณะ (2548) ได้ศึกษาศูนย์อินแปง จ.สกลนคร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อประชาชน (LIFE : Learning Institute For Everyone) เห็นว่าศูนย์อินแปงมีการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อ ด้วยการจัดให้มี “ศูนย์วิทยุชุมชนคนภูพาน” สว.ช. คนภูพาน ความถี่ FM.95.75MHz เพื่อแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้กับคนในชุมชนได้ทราบตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้คนภายในชุมชนแสดงความคิดเห็นร่วมกันด้วยการจัดเวทีหมู่บ้าน เวทีตำบล โดยผู้นำชุมชนให้ความสำคัญต่อการจัดเวทีชุมชน และการสัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับคนในชุมชน

3. การนำความรู้จากภายนอกถ่ายทอดสู่คนในชุมชน เป็นการนำความรู้จากการที่ผู้นำปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญา ตลอดจนคนในชุมชนได้มีโอกาสไปเรียนรู้จากภายนอกชุมชน แล้วนำ ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนให้คนในชุมชนได้รับรู้ และนำมาประยุกต์ปรับปรุงการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2546; รัตนา โตสกุล และคณะ, 2548) จากการที่รัตนา โตสกุล และคณะ (2548) ได้ศึกษาศูนย์อินแปง จ.สกลนคร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อประชาชน (LIFE : Learning Institute For Everyone) เห็นว่าศูนย์อินแปงยังได้จัดโครงการเด็กรักถิ่นเป็นการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้เกิดการสืบทอดอุดมการณ์ ด้วยการมีโครงการให้การศึกษาเด็ก ๆ โดยผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชนสวมบทบาทเป็นครู (Instructor) และพี่เลี้ยง (Mentor) รวบรวมเด็ก ๆ ในชุมชน และชักชวนไปดูสถานที่จริงทุกเสาร์-อาทิตย์ โดยตั้งชื่อกลุ่มเด็กว่า “เด็กรักถิ่น” มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เด็กได้เรียนรู้ และเข้าใจวิถีชีวิตหลายๆ รูปแบบ ช่วยให้เด็กรู้จักคิด รู้จักสังเกต รู้จักเปรียบเทียบโดยอาศัยข้อมูลที่หลากหลาย โดยที่ผู้ใหญ่ช่วยให้เด็กแสวงหาเอง หรือผู้ใหญ่บอกเล่ากับเด็ก ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือ วิธีการปลูกฝังคุณค่าของสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก คุณค่าของชนบประเพณี คุณค่าของปู่ย่าตายายและบรรพบุรุษ เช่น ผู้เฒ่าผู้แก่เล่านิทานพื้นบ้านให้เด็ก ๆ ฟัง โดยมีการแทรกคติสอนใจ สอนให้เด็กมีคุณธรรม เมตตา ให้เด็กเชื่อในบาปบุญคุณโทษ ให้ละอายต่อบาป ให้รักป่า รักสัตว์ รักสิ่งแวดล้อม และรู้จักเคารพผู้อื่น ให้เด็กรู้ว่าคนสมัยก่อนดำเนินชีวิตกันมาอย่างไร มีปัญหาอะไรและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร นอกจากนี้ยังให้เด็กเรียนรู้วิธีการทำมาหากิน การเพาะพันธุ์ไม้ การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ ส่งผลให้เด็กเกิดความซาบซึ้ง และคิดถึงบุญคุณพ่อแม่ปู่ย่าตายาย ภูมิใจในชุมชนที่มีผู้คนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมกันสร้างชุมชนให้

พวกเขาได้อยู่จนทุกวันนี้

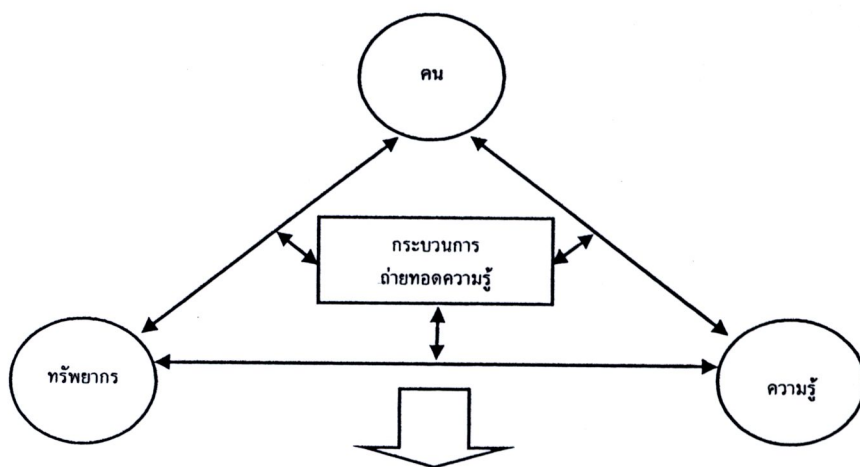
อย่างไรก็ตามในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในชุมชนจะเน้นการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นขององค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1) คน ประกอบด้วยผู้รู้ ครูภูมิปัญญา ผู้นำชุมชน และผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในชุมชน โดยทำการถ่ายทอดความรู้ด้วยบทบาทหลายอย่าง เช่น บทบาทของการเป็นครูผู้สอน (Instructor) บทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) และบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) รวมถึงการสร้างเครือข่าย (Network) เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติ ด้วยความสมัครใจ โดยมีการประสานงานเครือข่ายอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่มีการบังคับบัญชา สั่งการ ซึ่งเป็นลักษณะของ การทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมระหว่างกัน มีการทำงานเป็นกลุ่ม อันจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรม (บดีนทร์ วิจารณ์, 2547; พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุณ), 2548)

2) ความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ความรู้ทางวิชาการหรือที่มาจากภายนอก และชุดความรู้หรือประสบการณ์ที่ชุมชนได้สะสมและพัฒนาขึ้นมา ซึ่งจากการศึกษาของนักวิชาการพบว่า ในชุมชนนั้น ความรู้มักอยู่กับคนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจเรียกว่าภูมิปัญญา (Wisdom) เป็นความรู้ที่สะท้อนวิถีชีวิตประจำวันของคนในชุมชน รวมทั้งความสัมพันธ์ของคนกับทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกกับทุก ๆ อย่างในชีวิต โดยที่ภูมิปัญญาจะเป็นความรู้ ความรู้ลึกนึกคิด ประสบการณ์ของชีวิตที่แสดงออกมาในรูปลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม อาทิ อาหาร บ้านเรือน เสื้อผ้า ยารักษาโรค เครื่องใช้ เครื่องประดับ จารัตประเพณี พิธีกรรม ล้วนสะท้อนถึงความคิด ความเชื่อ ความใฝ่ฝันและอุดมคติของผู้คน ซึ่งเป็นการสะท้อนอารมณ์ ความรู้สึกและความผูกพันที่คนมีกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม บ้านเกิดเมืองนอน พ่อแม่ปู่ย่าตายาย รากเหง้าเผ่าพันธุ์ บรรพบุรุษ วัฒนธรรม และภาษา ทุกสิ่งได้สะท้อนประสบการณ์อันเป็นเอกลักษณ์แห่งวิถีชุมชนและ ภูมิปัญญาไทย และมีการสืบทอดภูมิปัญญาจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีก รุ่นหนึ่งผ่านทางครอบครัว วัด สำนัก ชุมชน เช่น พ่อแม่สอนลูกด้วยการให้ลูกสังเกตสิ่งที่พ่อแม่ทำ ลูกช่วยพ่อแม่ทำ และค่อย ๆ ทำตามด้วยตนเอง หรือลูกชายตามพ่อไปไถนา เมื่อโตขึ้นแข็งแรง พ่อที่จะจับคันไถก็เริ่มลองทำ พ่อเริ่มสอนให้จับคันไถ สอนวิธีการเดิน

3) ทรัพยากร คือที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ พืช สัตว์ และผลผลิตของชุมชน รวมไปถึงทรัพยากรวัตถุ เช่น เงินทุน อาจจะกล่าวได้ว่าในปัจจุบันคนในชุมชนเกิดความคิดใหม่ และรู้วิธีการจัดการทรัพยากร รวมถึงทุนของตนเองซึ่งประกอบไปด้วย ทุนคน คือการค้นพบ ความรู้ ความสามารถของคนในชุมชน ผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้านหรือครูภูมิปัญญาที่ได้สั่งสมความรู้ และประสบการณ์จากการทำงาน จากการสืบทอดภูมิปัญญาดั้งเดิมในด้านต่าง ๆ จากผู้รู้หรือคนทำงานในชุมชน ทุนความรู้ คือความรู้ในชุมชน ซึ่งก็คือ “ภูมิปัญญา” รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการดำรงชีวิต การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกัน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทุนทรัพยากร คือ ดิน น้ำ ไร่นา พืช สัตว์ ผลผลิต ซึ่งทุนทั้ง 3 ประการนี้มีอยู่ทุกชุมชนและมีการเชื่อมโยงกัน

โดยที่คนสัมพันธ์กับความรู้ มีการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดความรู้ มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คนสัมพันธ์กับทรัพยากร มีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจากการอาศัยความรู้ ส่วนความรู้สัมพันธ์กับทรัพยากรคือการพัฒนา ซึ่งจะเห็นความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ประการได้ในทุกชุมชน (เสรี พงศ์พิศ, 2548) ดังสรุปได้จากภาพที่ 1



กิจกรรมของชุมชน

- กองทุน
- ธุรกิจชุมชน
- อุตสาหกรรมชุมชน
- สิ่งแวดล้อม
- สวัสดิการ

ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน ความรู้ และทรัพยากร ตลอดจนกิจกรรมของชุมชนที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

ในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ในชุมชนให้มีความรู้ ด้วยการใช้ศักยภาพของคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นหลัก ซึ่งความรู้ที่สำคัญในชุมชนคือ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” โดยกระบวนการถ่ายทอดความรู้จะประกอบไปด้วย “คน” “ความรู้” และ “ทรัพยากร” จะทำการถ่ายทอดความรู้ระหว่างคน กลุ่มคนในชุมชน ผ่านกิจกรรมของชุมชน เช่น กองทุน ธุรกิจชุมชน อุตสาหกรรมชุมชน สิ่งแวดล้อม สวัสดิการชุมชน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานทางวัฒนธรรม สังคมของชุมชน รูปแบบของการเรียนรู้จึงเรียบง่าย เป็นธรรมชาติและสอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน จึงส่งผลให้คนในชุมชนสามารถถ่ายทอดความรู้ได้โดยตรง รวดเร็ว

และกว้างขวาง เป็นลักษณะการถ่ายทอดความรู้ด้วยการปฏิบัติจริงหรือที่เรียกว่า “พาเอ็ดพาทำ” คือการที่ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ หรือครูภูมิปัญญาของชุมชนทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์ต่างๆ รวมไปถึงแนวคิด ศีลธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดให้กับคนในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2541) หรืออาจเป็นลักษณะของการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใกล้ชิด หรืออาจเรียกว่าเป็นการถ่ายทอดความรู้แบบเป็นธรรมชาติ เช่น ชาวม้งทำผ้ากระโปรงพลัด ที่เรียกกันว่า “ใยกันซง” การเริ่มหัดทำด้วยการตามแม่เข้าไปตัดต้นไม้ตั้งแต่อายุ 4 ขวบ แม่จะตัดต้นยาวๆ ส่วนเด็กจะตัด ต้นสั้นๆ หลังจากนั้นแม่จะลอกใยของกันซง เด็กจะทำตาม แล้วสังเกตแม่ว่าจะทำอะไรต่อไป (สันติพงศ์ ธรรมธำรง, 2546) รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกันด้วยการเปิดใจให้คนหรือชุมชนอื่นๆ ที่สนใจได้เข้ามาเยี่ยมชม ศึกษาหาความรู้ในชุมชน และยังรวมไปถึงการส่งผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้านหรือครูภูมิปัญญาตลอดจนคนในชุมชนไปรับการศึกษา อบรม หรือการสัมมนา การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งถือเป็นการรับความรู้และประสบการณ์จากชุมชนอื่นๆ เข้ามาในชุมชน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ในแต่ละชุมชน จะมีแนวทางในการถ่ายทอดและการตระหนักถึงถึงความสำคัญของความรู้แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความเชื่อ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ นั้น ซึ่งรวมความหมายถึงวัฒนธรรมของการถ่ายทอดความรู้

วัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นการตระหนักถึงคุณค่าของความรู้และการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ที่ต้องนำความรู้ไปใช้ รวมถึงการมีความรู้ที่อิสระ โดยสามารถถ่ายโอนจากคนหนึ่งไปยังคนอื่น ๆ และมีการประเมินคุณค่าตามประสิทธิผลของความรู้ นั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับประเด็นที่จะนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ ที่สำคัญคือตรงต่อความต้องการของคนในชุมชน

Marquardt (1996) ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมในการถ่ายทอดความรู้จะเริ่มจากการให้คุณค่าและรางวัลกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการเรียนรู้ และให้รางวัลแก่ผู้เรียนรู้ อาทิ คำชม เกียรติยศ หรือเงินรางวัล เพื่อกระตุ้นให้คนในชุมชนกระตือรือร้นที่จะหาความรู้ใหม่ๆ ความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ ด้วยการที่คนในชุมชนต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่ติดระหว่างกัน และคนในชุมชนจะต้องเป็นทั้งผู้เรียนรู้และผู้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นเป้าหมายของชุมชนเป็นสำคัญ ความไว้วางใจและการปกครองตนเอง เป็นลักษณะที่คนในชุมชนมีความไว้วางใจระหว่างกันและเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้เกิดการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยระหว่างกัน โดยมีผู้นำชุมชนคอยอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของพวกเขาอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นลักษณะของการกระตุ้นและจูงใจให้คนในชุมชนคิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของการทำงานที่ผ่านมา การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรมถือเป็นการสนับสนุนให้คนในชุมชนเปิดรับความรู้ใหม่ๆ และ

นำกลับมาถ่ายทอดให้กับผู้อื่นในชุมชน การเน้นการมีส่วนร่วมในการแสดงพลังภูมิปัญญาของคนในชุมชน เป็นการแสดงพลังร่วมกันของคนในชุมชนในการคิดสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนก่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ความรับผิดชอบต่อการปรับปรุงสินค้าและบริการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับปรุงพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คนในชุมชนต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและหาวิธีพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้คนในชุมชนได้เกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์จากการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น คุณภาพของชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการที่ผู้นำชุมชนสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้คนในชุมชนสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กันและกัน ด้วยความรู้สึกรับกันและใส่ใจในกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Darling (1996) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมแห่งความรู้ (Knowledge Culture) เป็นลักษณะของการสร้างความคิดเดิมของคนที่มีองค์ความรู้คือพลัง (Knowledge is power) โดยที่คนจะเก็บความรู้ไว้และนำออกมาใช้ในบางครั้ง รวมทั้งไม่มีการแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน คนคิดในลักษณะที่ว่าถ้าตนเองรู้มากกว่าผู้อื่น ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรนั้น ดังนั้นจึงมีการพัฒนาคุณสมบัติของวัฒนธรรมแห่งความรู้ประกอบด้วยลักษณะสำคัญดังนี้

- 1) การให้ความสำคัญกับคุณค่าของความรู้และการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ที่ต้องการนำไปใช้
- 2) ความรู้เป็นอิสระ และควรถูกถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังคนอื่นและประเมินคุณค่าของความรู้นั้น โดยดูจากการนำความรู้ไปใช้ตรงกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่
- 3) การให้คุณค่าในเรื่องความหลากหลายทางความคิด ความเข้าใจที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์ เพศ และเชื้อชาติ
- 4) การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ โดยผู้นำจะสวมบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน ที่ปรึกษาและเป็นผู้ให้กำลังใจแก่ทีมของตน แทนการออกคำสั่งและควบคุม แต่ในขณะที่ผู้นำจะคอยอำนวยความสะดวก ประสานทีมงานของตนกับทีมอื่นๆ ในองค์กร
- 5) หมั่นตรวจสอบตารางความรู้ว่าสิ่งใดที่เราารู้ว่ารู้ สิ่งใดที่รู้ว่าไม่รู้ สิ่งใดที่เราไม่รู้ที่เราไม่รู้ และสิ่งใดที่เราไม่รู้ว่าเราไม่รู้

อย่างไรก็ตามในการถ่ายทอดความรู้ในแต่ละหน่วยงานขององค์กรจะมีความแตกต่างกัน ตามหน้าที่ขององค์กร อาทิ Buckman (1998) ได้ศึกษาถึงการถ่ายทอดความรู้ของบริษัทแบคแมน แลบบอราทอรีที่ชี้ให้เห็นว่าในองค์กรนี้มีการเน้นการถ่ายทอดความรู้ของคนในองค์กรระหว่างกัน โดยจัดให้มีผู้ชำนาญการที่รอบรู้ที่สุดในทุกระดับขององค์กร นอกจากนี้มีการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ใหม่ๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรได้สร้างสภาพแวดล้อมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ด้วยการให้คนในองค์กรพูดกับใคร ก็ได้ในทุกเรื่องและทุกเวลาที่



ต้องการ ทำให้คนมีการปรับเปลี่ยนความคิด ยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน สามารถสร้างความคิดใหม่ๆ

นอกจากนี้ รัตนา โตสกุล และคณะ (2548) ได้ศึกษาการถ่ายทอดความรู้ของชุมชนศิระะอโคก พบว่า ความรู้ของชุมชนศิระะอโคกในเรื่องระบบบุญนิยมและเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีพื้นฐานมาจากแนวทางและคำสอนของสมณะโพธิรักษ์ ซึ่งชุมชนได้นำมาประยุกต์ปฏิบัติและนำมาเผยแพร่ ถ่ายทอดให้แก่ญาติธรรมเยาวชนรุ่นใหม่ เครือข่ายสมาชิกอโคกตลอดจนหน่วยงานและบุคคลภายนอกจนทำให้ชุมชนนี้สามารถสรุปได้ 4 ประเด็น คือ

1. ผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยในการเผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ของชุมชนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ การสืบทอดหรือขยายผล ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีผู้ที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ บุคคลสำคัญคือสมณะโพธิรักษ์ หรือ “พ่อท่าน” จะเป็นผู้นำในการเผยแพร่ความคิด แนวทางการปฏิบัติตนของชาวอโคกจากส่วนกลางสู่เครือข่ายชุมชนชาวอโคกที่กระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ โดยในกรณีของชุมชนศิระะอโคกมีการถ่ายทอดความรู้ 3 ลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่สมาชิกในชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างคนในชุมชนที่จะทำหน้าที่ในการสืบทอด ผลิตซ้ำในอุดมการณ์ของชุมชน โดยสมณะ คนวัดและรวมถึงคนในชุมชนจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกใหม่ ยิ่งไปกว่านั้นยังทำหน้าที่เป็นครูสอนเด็กนักเรียนในชุมชน

1.2 การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่ภายนอกชุมชน ซึ่งเป็นการนำเสนอ บทเรียน ประสบการณ์ความเป็นมาของชุมชน กิจกรรมที่ชุมชนได้ดำเนินการให้แก่คนในชุมชนอื่น ตลอดจนหน่วยงานภายนอกให้ได้รับทราบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งผู้ทำหน้าที่หลักในการถ่ายทอดคือ แกนนำในชุมชนที่มีประสบการณ์ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ไม่เพียงแต่กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง หรือสนใจศึกษางานด้านการพัฒนาชุมชนจากบทเรียนของศิระะอโคก ยังมีคณะครูและนักเรียนทั้งในระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา มาศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาของชุมชน เพื่อนำไปปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 การนำความรู้จากภายนอกถ่ายทอดสู่สมาชิกในชุมชน นอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้ของชุมชน ยังมีการนำความรู้จากการที่คนในชุมชนได้มีโอกาสไปเรียนรู้จากภายนอก มาแลกเปลี่ยนให้คนในชุมชนได้รับรู้และนำมาปรับปรุงการดำเนินและกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน

2. เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้ของชาวศิระะอโคกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนได้มีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ในหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิด ได้แก่

2.1 การลงมือปฏิบัติจริง โดยแนวคิดเรื่องระบบบุญนิยม และเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักที่สมาชิกชาวอโคกทุกแห่งยึดถือปฏิบัติ แต่สำหรับชุมชนศิระะอโคกได้นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขในพื้นที่ โดยการถ่ายทอดปลูกฝังหลักคำสอน

อุดมการณ์ ความเชื่อตามแนวทางชาวโศก และมุ่งเน้นให้นำไปปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตประจำวันในลักษณะของแบบแผน กฎระเบียบหรือหลักการในการดำเนินชีวิตภายในชุมชน รวมถึงการร่วมรับผิดชอบงานในชุมชน หรือ งานตามฐานกิจกรรมที่ตนเองสนใจ หรือมีความรู้ความสามารถในเบื้องต้น เพื่อร่วมคิดค้น พัฒนากิจกรรมต่างๆ ของชุมชน อีกทั้งยังมีการดูแล ทบทวนการเรียนรู้ระหว่างกันอยู่เสมอ

2.2 การประชุมแลกเปลี่ยนและสรุปทบทวน เป็นวิธีการที่ช่วยสร้างให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน มีทั้งการประชุมคณะกรรมการชุมชนทุกสัปดาห์ เพื่อแลกเปลี่ยนสถานการณ์ต่างๆ ภายในชุมชนการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาในชุมชน รวมถึงนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไข นอกจากนี้ ยังมีการประชุมร่วมระหว่างสมาชิกในชุมชนทั้งในส่วนที่บ้าน วัด และโรงเรียน (บวร) ทุกเดือน เพื่อรายงานสถานการณ์ต่างๆ ให้สมาชิกในชุมชนได้รับทราบ และร่วมกันพิจารณาหรือตัดสินใจงานสำคัญของชุมชน ในกรณีที่ชุมชนส่งผู้แทนหรือสมาชิกในชุมชน ร่วมกิจกรรมการประชุม สัมมนา หรืออบรม กับภายนอก ผู้ที่เป็นตัวแทนเข้าร่วมจะต้องนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกในชุมชนได้รับทราบวิธีการดังกล่าว จัดเป็นกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ ระหว่างสมาชิกภายในชุมชน ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ทบทวนชุมชน ผ่านข้อมูลที่มีการนำเสนอในที่ประชุม รวมถึงการรับข้อมูลข่าวสาร บทเรียนจากภายนอก เพื่อนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในชุมชน

2.3 การให้การศึกษา เป็นการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับภายนอก ทั้งโดยการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้โดยทั่วไป การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดการศึกษาดูงาน จนในปัจจุบัน ความรู้ของชุมชนได้พัฒนาเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา หากพิจารณาเนื้อหาในการให้การศึกษาสำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นการเผยแพร่แนวคิด อุดมการณ์เรื่องบุญนิยมของชาวโศก การนำแก่นของศาสนา มาเป็นตัวนำในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตหรือพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเข้าใจถึงสาระสำคัญของระบบบุญนิยม เข้าใจในหลักและแนวทางการปฏิบัติ สามารถนำไปปรับปรุงตนเอง พัฒนาคบครัวและชุมชน ให้มีสัมมนาชีพ พึ่งตนเองได้ ด้วยคุณธรรมนำชีวิต โดยการเริ่มต้นจากตนเองก่อน สำหรับการจัดการศึกษาดูงานนั้น เนื้อหาที่ภายนอกให้ความสนใจมาศึกษาเรียนรู้ได้แก่ ฐานคิดและรูปแบบการจัดชุมชนตามแนวทางระบบบุญนิยม ระบบการบริหารจัดการชุมชน เช่น การทำกิจกรรมปลอดสารพิษ การทำธุรกิจร้านน้ำใจ การผลิตสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน (สบู่ ยาสระผม น้ำยาล้างจาน ยาสมุนไพร เป็นต้น) ส่วนการถ่ายทอดความรู้ในระบบการศึกษานั้น ผู้แทนชุมชนศิระะโศกได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ เพื่อเผยแพร่แนวคิดระบบบุญนิยม ถ่ายทอดบทเรียนชุมชนศิระะโศก ให้แก่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นการสร้างการรับรู้ และความเข้าใจของคนรุ่นใหม่ในสังคม ตลอดจนสร้างพื้นที่สาธารณะเกี่ยวกับแนวคิดระบบบุญนิยม และชุมชนชาวโศกในสถาบันการศึกษา

2.4 การเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนได้มีการ

ประสาน เชื่อมโยงกับเครือข่ายในส่วนที่เป็นเครือข่ายชาวโศก และไม่ใช่ชาวโศกตั้งแต่ระดับพื้นที่ จนถึงระดับประเทศ ดังเช่น การเชื่อมโยงกับกลุ่มศรีสะเกษ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เกิดจากการรวมตัวของญาติธรรมในเขตอำเภอกันทรลักษณ์ และอำเภออื่นในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อปฏิบัติธรรม รวมถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและเครือข่ายชาวโศก นอกจากนี้ ยังมีการประสานเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนกับชุมชนและเครือข่ายอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ราชธานี โศก สีมะโศก เป็นต้น ไม่เพียงแต่การเชื่อมโยงเครือข่ายในเชิงพื้นที่ ยังได้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายในเชิงประเด็น เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนากิจกรรมในแต่ละประเด็น เช่น เครือข่ายชุมชนกสิกรรมไร้สารพิษ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะเฉพาะด้านการทำกสิกรรมไร้สารพิษ เพื่อยกระดับกิจกรรมที่ทำอยู่ และพัฒนาความรู้สำหรับการขยายผลในวงกว้าง ด้านการถ่ายทอดความรู้ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับเครือข่ายอื่นที่ไม่ใช่เครือข่ายชาวโศก ชุมชนได้เข้าร่วมกับเครือข่ายชุมชนทางเลือก เพื่อนำเสนอประสบการณ์ของชุมชนศิระะโศก และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับชุมชนทางเลือกอื่น เช่น อาศรมวงศ์สนิท เครือข่ายอินแปง ฯลฯ เพื่อสร้างทางเลือกให้แก่ชุมชนที่สนใจแนวทางการสร้างชุมชนทวนกระแส

3. เครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ จากการที่ชุมชนมีสื่อของตนเองทั้งวิทยุ หนังสือ วารสาร แผ่นพับ ฯลฯ นอกเหนือจากเครื่องมือดังกล่าว ชุมชนยังมีรูปธรรมตัวอย่างในแต่ละฐานกิจกรรม ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจ สร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติการจริง สื่อและฐานกิจกรรมดังกล่าวจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ชุมชนสามารถเผยแพร่แนวคิดและประสบการณ์ของชุมชน ให้เป็นที่รู้จักได้อย่างทั่วถึงและกว้างขวาง

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2547) ได้มองนวัตกรรมการถ่ายทอดความรู้ในชุมชนว่ามีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1. การที่คนในชุมชนมองปัญหาในชุมชนหรือในท้องถิ่นร่วมกัน พยายามที่จะแก้ปัญหานั้น แล้วพบวิธีแก้ กลายเป็นความจำในชุมชนว่าต้องทำอย่างนี้ จะแก้ปัญหานั้นได้ จนกลายเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดกันในชุมชน

2. การถ่ายทอดความรู้มาจากชุมชนอื่น ซึ่งเป็นลักษณะของการที่คนในชุมชนไปสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอื่น หรือการที่มีคนจากชุมชนอื่นเอาข่าวมาแลกเปลี่ยนในชุมชนนี้ มีการค้าของท้องถิ่น การรับอิทธิพลของวัฒนธรรม เช่น พุทธศาสนา หรือแม้กระทั่งการอพยพเข้ามาของคนต่างถิ่นมาสู่ชุมชน จึงมีการนำเอาความรู้บางอย่างเข้ามาเผยแพร่ในชุมชน อันจะเห็นได้ว่าความรู้ของชุมชนไม่ได้ถูกจำกัดแต่เพียงในชุมชน หากแต่มีการถ่ายทอดความรู้ของชุมชนมาในอดีตตลอดเวลา อาทิ จากการอพยพ จากความสัมพันธ์สืบเนื่องกันทางเศรษฐกิจ การเมืองหรืออะไรก็ตามที่ขึ้นอยู่กับคนในชุมชน

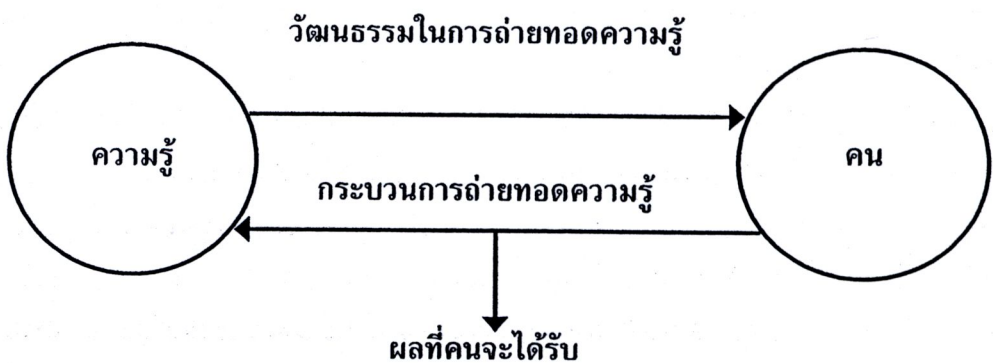
3. วัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ของคนในชุมชน นอกจากถ่ายทอดจากคนในครอบครัวและชุมชน ถึงแม้ว่าความรู้มาจากที่อื่นก็ตาม แต่วัฒนธรรมการถ่ายทอด

จะรวมมุมมองทางศาสนธรรมเข้ามามีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งวัดจะเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้ของชุมชน เช่น การสอนให้เด็กรู้จักดำนาและเกี่ยวข้าว โดยที่เด็กตามพ่อแม่เข้าไปทำ เด็กจึงได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดำนาและเกี่ยวข้าว

4. การถ่ายทอดความรู้ไม่ได้หยุดแค่ในชุมชน เช่น การตีเหล็ก จะถ่ายทอดความรู้อยู่ในครอบครัวของช่างตีเหล็ก แต่ในขณะที่ยกถ่ายทอดความรู้อาจทำในลักษณะการฝากตัวเป็นศิษย์ เข้าไปช่วยทำงานนั้น ๆ เช่น การเป็นหมอเพลงพื้นบ้าน ช่างปั้นเครื่องปั้นดินเผา ดังนั้นความรู้ที่มีอยู่อาจไม่ใช่ของชุมชนแท้ ๆ เพราะความรู้สามารถจะข้ามชุมชนข้ามท้องถิ่นออกไป จึงมีขอบเขตการทำงานที่กว้างออกไป กลายเป็นเครือข่ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อไป

อาจจะกล่าวได้ว่า การมีวัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้เป็นสิ่งสำคัญมาก ที่นำไปสู่การพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ เพราะมีการเน้นการโน้มน้าวจิตใจด้านบวกของคนในชุมชนในการถ่ายทอดความรู้ในชุมชน ซึ่งก็คือคนในชุมชนมีความรู้ และประสบการณ์ มีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ โดยที่ผู้นำชุมชน ปรารักษ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญามีส่วนสร้างบรรยากาศที่ดีในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ต่าง ๆ รวมถึงการที่คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ที่จะส่งผลให้เกิดการรักษาไว้ การพัฒนา และต่อยอดความรู้เดิมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญที่สุดคือวัฒนธรรมในการถ่ายทอดความรู้ต้องสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ (Devenport and Prusak, 1998) จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมการถ่ายทอดจะคิดถึงคุณค่าของความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ การมีส่วนร่วมของคนในองค์กรหรือชุมชนนั้น ๆ และบทบาทของผู้นำหรือผู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ซึ่งจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อาจจะกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) มีองค์ประกอบสำคัญคือ คน ความรู้ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมของการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งผลที่คนจะได้รับ เป็นตัวกำหนดกระบวนการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรมในการถ่ายทอดความรู้ สามารถสรุปได้จากแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community)

2. แนวคิดในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาบนกรอบแนวคิดของการศึกษาบทเรียนจากชุมชนที่มีอยู่แล้ว และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นชุมชนที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิตของคนในชุมชน และสามารถรักษาและต่อยอดภูมิปัญญาไว้ได้และยิ่งไปกว่านั้น ในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้มีองค์ประกอบหลายอย่าง การศึกษาโดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี โดยเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้เพื่อหาลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ เพราะในการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนในรูปแบบนี้ไม่มีทฤษฎีโดยตรง เนื่องจากชุมชนในแง่การพัฒนาสามารถมองได้หลายรูปแบบ โดยในงานวิจัยมองชุมชนเป็นองค์กร ก็อาจนำทฤษฎีไปปรับใช้ในชุมชนได้ โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้ได้พูดอยู่หลายคน และในแต่ละคนก็นั้นแนวคิดที่ต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization)

องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้มีผู้ให้คำนิยามไว้แตกต่างกัน เป็นไปตามความเข้าใจและมุมมองของแต่ละคนแต่ละองค์กร แต่มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่สำคัญที่นักวิชาการทุกวงการให้การยอมรับ และผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบในงานวิจัยนี้มี 3 แนวคิดดังนี้

1) องค์การเรียนรู้ตามแนวคิด The Fifth Discipline ของ Peter M. Senge (1990) ซึ่งจากที่ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline - The Art & Practice of the Learning Organization ขึ้นใน ค.ศ.1990 และได้เขียนเล่มสองภายใต้ชื่อ The Fifth Discipline - Strategies and Tools for Building a Learning Organization ในปี ค.ศ. 1994 เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารองค์กรให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในองค์กรธุรกิจในสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์การเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิถีชีวิตที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การการเรียนรู้ Senge จะให้ความสำคัญกับคนโดยเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้มีวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) คือ

(1) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) คือการที่คนจะต้องมีความมุ่งมั่นในเรื่องของการคิด การกระทำ การเรียนรู้ โดยใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ และความเพียรมาตั้งแต่เด็ก ฝึกทำจนเป็นประจำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพราะคนมีความตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ สร้างความเชี่ยวชาญในงานให้กับตนเอง จะทำให้บุคคลสามารถขยายขีดความสามารถของตนเองและองค์กรด้วย ในการสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง Senge มองว่า บุคคลต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์ของ

ตนเอง (Personal Vision) ซึ่งก็คือสิ่งที่คาดหวังของคนแต่ละคนว่าในช่วงหนึ่งของชีวิต คนเราจะบรรลุผลสำเร็จอะไร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องเรียน เรื่องส่วนตัว รวมถึงการมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) ที่จะเป็นส่วนช่วยให้คนมีความเพียรพยายาม มุมานะ และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และการใช้ข้อเท็จจริง เหตุผล รวมทั้งจิตสำนึกในการทำงาน ซึ่งเมื่อคนแต่ละคนได้ฝึกฝน จนบรรลุสู่ความเป็นเลิศ เมื่อมีโอกาสมาทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้มีทีมงานที่เป็นเลิศ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานขององค์กรการเรียนรู้

(2) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) คือ แนวคิด มุมมอง และความเข้าใจของคนในแต่ละเรื่อง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็ก แนวคิดนี้จึงเป็น สิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน ส่งผลให้แต่ละคนมีความเข้าใจในงาน องค์กรและโลกต่างกัน ซึ่งในการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรให้คนทุกคนมีความคิด ความเข้าใจตรงกัน ถ้าคนในองค์กรมีความคิด มุมมอง ความเข้าใจต่างกัน จะเกิดปัญหาขึ้น และโดยธรรมชาติของคนจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรือการยึดติดกับรูปแบบวิธีการที่คุ้นเคย โดยที่แนวคิด มุมมอง ความเข้าใจ จะทำให้คนตัดสินใจว่าสิ่งอื่น ๆ วิธีอื่น ๆ ผิด แต่ถ้าผู้นำในองค์กรมีความเข้าใจในความคิด มุมมอง ความเข้าใจดีพอจะช่วยสร้างบรรยากาศและชักจูงใจให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยให้ทุกคนได้สร้างความคิด มุมมอง ความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการสร้างวินัยให้ยอมรับเหตุผล ความเปลี่ยนแปลงและการเปิดโลกทัศน์ต่อระบบใหม่ ๆ ทุกคนในองค์กรสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Skills) ให้เกิดขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

(3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) คือ ความมุ่งมั่นขององค์กรที่จะทำให้บุคลากรทุกคนร่วมกันคิดร่วมกันทำ มององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบูรณาการให้ได้ในอนาคต การมีวิสัยทัศน์องค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานยุคใหม่ โดยก่อนที่การวางแผนจะเริ่มขึ้นจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ให้ชัดเจนก่อน และเมื่อทำแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการใด จะต้องสอดคล้องว่าถ้าดำเนินการไปแล้วนั้น จะส่งผลให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้หรือไม่ โดยที่วิสัยทัศน์ที่ดี ถูกต้อง และเหมาะสมกับเวลาในอนาคต จะมีการพัฒนามาอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญคือ การได้รับความร่วมมือในการสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) จากทุกคนในองค์กร ซึ่งจะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร (Corporate Vision) คนในทุกองค์กรมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความมุ่งมั่นจะไปให้ถึง จึงต้องมีการสานวิสัยทัศน์แล้วนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายในการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Planning) และจัดทำแผนปฏิบัติการ (Operation Plan)

(4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือการให้ความสำคัญของคนในทีมงานว่าจะต้องมีการทำงานให้กับองค์กรร่วมกัน มีการเรียนรู้

แลกเปลี่ยนประสบการณ์และคิด และปฏิบัติงานร่วมกันตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้คนในทีมงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเรียกว่าทีมงานอัจฉริยะ อันจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ปรัชญาหรือเรื่องงานได้อย่างเสรี ซึ่งอาจให้แนวคิดต่าง ๆ เช่น การเสวนา (Dialogue) คือการมีหัวข้อและทุกคนแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การอภิปราย (Discussion) คือ การเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า แล้วนำมาอภิปรายกัน การใช้เทคนิคของการบริหารทีมงาน (Team Management) เป็นการใช้องค์ความรู้ของผู้นำ (Leadership) กับจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน โดยการดึงคนในองค์กรให้มาเรียนรู้ร่วมกันทั้งจากผลสำเร็จและข้อผิดพลาดที่ผ่านมาและการใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) เป็นการบริหารในรูปแบบโครงการ มีหัวหน้าและคนในทีม มีระยะเวลาชัดเจน มีกิจกรรมและผู้รับผิดชอบ รวมถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ซึ่งในการเรียนรู้ทั้ง 4 วิธี จะสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้ทดแทนกันได้ ด้วยการสร้างทายาทการบริหาร (Management Cloning) มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้ผู้นำสวมบทบาท เป็นครูผู้สอนงาน (Teacher) เพื่อถ่ายทอดความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เพื่อให้เกิดการยอมรับกันอย่างเป็นระบบ

(5) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) เป็นวินัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคนในองค์กรทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น Senge เห็นว่าวินัยประการที่หนึ่งถึงสี่ จำเป็นต้องทำภายใต้วินัยประการที่ห้าอยู่ตลอดเวลา โดยที่ไม่่ว่าจะทำอะไรต้องเข้าใจภาพรวมทั้งระบบ ซึ่งความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) คือการมองเห็นองค์รวมของงาน รวมทั้งเห็นทั้งหมด (Holistics) โดยมีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล เห็นแนวโน้ม รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวย อาจจะกล่าวได้ว่าความคิดความเข้าใจเชิงระบบเป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมรอบด้าน ทำให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของตนเองกับองค์กรภายนอก ซึ่งเป็นการมองภาพรวม ภาพความเป็นหนึ่งเดียวที่มีส่วนต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกัน ซึ่งในความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทำให้คนมองเห็นตนเอง และโลกในรูปแบบใหม่ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ เห็นความเป็นไปต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง ส่งผลให้คนมองเห็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งหมด ยิ่งไปกว่านั้น การที่คนสามารถมองโลกแบบองค์รวมได้ จะต้องปรับเปลี่ยนจิตใจ (a Shift of Mind) ด้วยการเปลี่ยนแปลงตนเอง จากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองแบบองค์รวม ถ้าคนในองค์กรนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในการทำงาน จะส่งผลให้สามารถมองภาพรวม รวมถึงทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์กร

จะเห็นได้ว่าการมององค์กรการเรียนรู้ นั้น Senge ให้ความสำคัญกับคนในองค์กร ซึ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการพัฒนาคน เพราะเมื่อมีชุมพลในการเรียนรู้ของแต่ละคนที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548) ซึ่งวินัยทั้งห้าประการถือเป็นแนวคิดในการสร้างคนในองค์กรให้ เป็นคนที่มีการเรียนรู้ ด้วยการมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) จากการเสริมสร้างนิสัยให้ เป็นคนที่ใฝ่รู้ทั้งทางด้านความคิด วิทยาการ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างอย่างถูกต้องและเป็นจริง (Mental Models) รวมถึงความสามารถในการมองโลก และการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จากนั้นจึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน สื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Building Shared Vision) และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคต จะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด การมองปัญหา และที่สำคัญคือ การเรียนรู้ จากความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมา รวมถึงการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่างๆ โดยที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ได้นั้น เกิดจากคนในองค์กรมีการนำความรู้ต่างๆ มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (System Thinking) เพื่อให้เห็นภาพรวม และความสามารถในการระบุเรื่องที่ต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง แทนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในแต่ละเรื่องย่อยๆ ที่อาจไม่ตรงจุด ขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร (Senge, 1990)

แนวคิดขององค์กรการเรียนรู้ของ Senge เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในยุคของการที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเช่นปัจจุบันมีนักวิจัย นักวิชาการจากหลายสาขาวิชาได้นำกรอบแนวคิดของ Senge มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาคน พัฒนาองค์กร อาทิ Reed (2001) ได้ทำการศึกษา Ukrop Supermarket Inc ซึ่งเป็นองค์กรการเรียนรู้ขนาดกลางที่มีการใช้วินัย 5 ประการ (Fifth Discipline) ของ Senge ซึ่งประกอบไปด้วยการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery), รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models), การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision), การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการพัฒนาวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการศึกษาและอธิบายลักษณะขององค์กรที่รับการพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ แล้วผลการวิจัยพบว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนา มีบริษัทในเครือหลายแห่ง โดยในปี 2000 มียอดขายเพิ่มขึ้น 9.55% และมียอดลูกค้าเพิ่มขึ้นกว่าเมื่อก่อนถึง 3.4% สาเหตุที่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากองค์กรแห่งนี้มีการปฏิบัติในเรื่องของการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery), รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models), การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision), การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม



(Team Learning) และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) ภายใต้ความใส่ใจในการพัฒนาองค์กรของผู้นำ

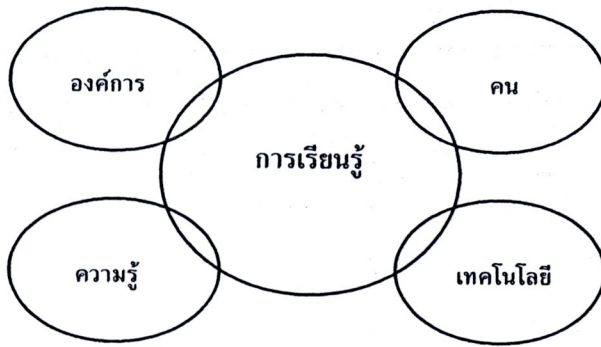
Case (1997) ได้ศึกษาในเรื่อง The Effect of Leadership Behaviors on the Facilitation of Change in an Urban School District เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ได้สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับโรงเรียนในเขตเมืองแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่าอะไร คือ พฤติกรรมในด้านภาวะผู้นำดังกล่าว และสองคือ เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนได้ประยุกต์ใช้พฤติกรรมเหล่านั้นเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์และได้ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ Senge (1990) ที่ประกอบด้วย การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery), รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models), การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision), การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) พบว่าแนวคิดของ Senge ในแต่ละข้อมีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ยิ่งไปกว่านั้นเนื้อหาในแต่ละข้อของแนวคิดดังกล่าวล้วนมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมไปถึงผู้วิจัยได้นำเสนอถึงข้อปฏิบัติต่างๆ ของผู้นำทางการศึกษา และคำแนะนำในการเตรียมตัวเป็นผู้นำที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหรือเสนอแนะแนวทางเพื่อให้โรงเรียนก้าวไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้แนวคิดองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (1990) มองว่าองค์การการเรียนรู้คือ องค์การที่คนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นที่ก่อให้เกิดรูปแบบทางความคิดใหม่ๆ โดยที่แต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่วิจารณ์ พานิช (2547) ได้มองว่าองค์การการเรียนรู้เป็นองค์การที่ทำการผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับการเกิดการเรียนรู้ ส่งสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนางานและระบบงานไปพร้อมๆ กัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ จะพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วการประยุกต์ทฤษฎีของ Senge ไปใช้ในการพัฒนาองค์การการเรียนรู้ มักใช้ในองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) แต่ยังไม่พบว่ามีมีการประยุกต์ทฤษฎีนี้ในการศึกษากับองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) หรือองค์กรทางสังคม (Social Organization) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงการศึกษาบางเรื่องในสังคมไทยก็พบว่ามีการศึกษาชุมชนที่มุ่งศึกษาความสามารถของบุคคลในลักษณะของการสร้างความเชี่ยวชาญ การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและการส่งสมมุมมองความคิดที่เปิดกว้าง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้จะมีกรอบความคิดในการศึกษาล้ายกับกรอบแนวคิดของ Senge ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับชุมชนของเสรี พงศ์พิศ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องชาวบ้านชวนคิด ภาพนิมิตการพัฒนา (Reflection and Vision of Development) แล้วพบว่าลุงเคียง คงแก้ว เป็นชาวบ้านลำไย ตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

(Personal Mastery) เพื่อขยายศักยภาพของตนเอง โดยสังสรูปแบบของความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) มาตั้งแต่เด็ก รวมทั้งการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) ในการทำงาน โดยเริ่มจากที่พ่อแม่ของลุงเคียงเป็นเกษตรกร ทำสวนผลไม้แบบโบราณที่ทางใต้เรียกว่าสวนสมรม ลุงเคียงได้ซึมซับความรู้ในการทำสวนจากพ่อแม่ ที่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ยิ่งไปกว่านั้นลุงเคียงยังค้นหาความรู้เพิ่มเติมจากผู้รู้ทางการเกษตร ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ อาจารย์ หรือชาวบ้านที่มีประสบการณ์ แล้วนำไปปรับใช้ในสวนของตน มีการเพิ่มจำนวนผลไม้ชนิดต่างๆ มากขึ้น มีการพัฒนาสวนผลไม้ไปเป็นการทำเกษตรแบบผสมผสาน จนในที่สุดพัฒนาไปเป็นวนเกษตรที่เต็มไปด้วยไม้ผลและผักธรรมชาติ สิ่งสำคัญคือเมื่อทำการสำรวจจะพบความหลากหลายของพืช ไม้ผล ผัก สมุนไพรเต็มไปหมด ซึ่งลุงเคียงเรียกการทำเกษตรของตนว่า “พุทธเกษตร” เป็นเกษตรกรรมที่ทำให้ชีวิตอยู่ได้อย่างพอเพียง อยู่ใกล้ชิดธรรมชาติ พึ่งพาอาศัยธรรมชาติ ไม่เบียดเบียนธรรมชาติและเพื่อนมนุษย์ ปัจจุบันมีคนขอเรียนรู้จากลุงเคียง โดยลุงเคียงก็เต็มใจถ่ายทอดความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

จากงานวิจัยชิ้นนี้อาจจะพอเชื่อได้ว่ามีนักวิชาการพยายามที่จะเอารอบแนวคิดองค์การการเรียนรู้มาใช้ในชุมชน ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) แต่อย่างไรก็ตามการศึกษายังคงมุ่งศึกษาคุณลักษณะของคนเท่านั้น

2) องค์การการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้อธิบายว่า องค์การการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม การสอนคนในองค์กรให้มีกระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่คนในองค์กรทุกคนมีส่วนสนับสนุนองค์กรด้วยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสำนึก และข้อผิดพลาดที่ผ่านมา อันส่งผลให้คนในองค์กรทุกคนเกิดความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในองค์การการเรียนรู้ต้องประกอบไปด้วยระบบย่อย 5 ระบบ อาทิ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์การการเรียนรู้ในลักษณะแบบองค์รวม และการพัฒนาองค์การการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ และระบบย่อยทุกด้านมีส่วนสำคัญในการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร โดยระบบย่อยทุกด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ถ้าระบบย่อยใดหายไป จะส่งผลกระทบไปยังระบบย่อยอื่นๆ ดังนั้น ถ้านำระบบย่อยทั้ง 5 ระบบมาใช้ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์การการเรียนรู้ องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะพิจารณาได้จากภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบขององค์การการเรียนรู้ในเชิงระบบ (Marquardt, 1996)

Marquardt (1996) เห็นด้วยกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่เน้นการพัฒนาไปที่คนในองค์กร แต่ก็ยังเน้นที่ปัจจัยอื่นๆ อาทิโครงสร้างขององค์กรและสิ่งแวดล้อมก็มีความสำคัญ ดังนั้นเมื่อนำเอาแนวคิดระบบย่อยทั้ง 5 ระบบมารวมกัน จะเป็นการมองภาพรวมทั้งระบบ ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถพัฒนาได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นำไปสู่การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marquardt ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

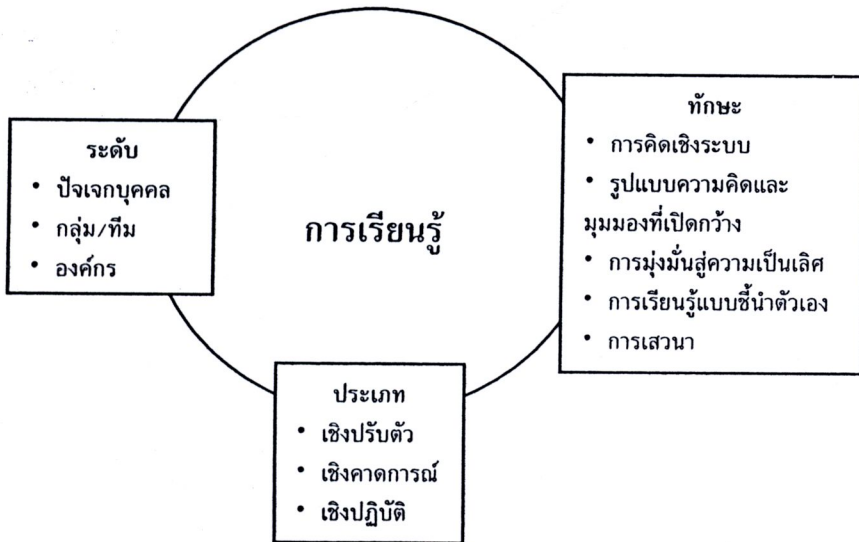
(1) การสร้างพลวัตในการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งเป็นเรื่องของ การเรียนรู้ของคนในองค์กร อันจะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาไปสู่ องค์กรการเรียนรู้โดยเริ่มจาก ระดับ (Levels) ของการเรียนรู้ จะประกอบไปด้วย ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับองค์กร

การเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Learning) ซึ่งเป็นลักษณะ ของการที่บุคคลมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ พัฒนาลักษณะของเขาวិปัญญา ทศนคติ ด้วย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและมีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้ระดับนี้เน้น กระตุ้นให้คนแต่ละคนใฝ่รู้และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดนี้จะสอดคล้อง กับ Senge (1990) ที่มองว่าการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ นั้น การเรียนรู้ของปัจเจก บุคคลในองค์กรมีความสำคัญที่จะช่วยผลักดันองค์กร อันจะเห็นได้จากปัจจัยที่เสริมให้เกิดการ เรียนรู้ในองค์กร เช่น การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Action Learning) การวางแผนงาน (Reflective Planning) การได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน (Classroom Training) อย่างไรก็ตาม Marquardt เห็นว่าในกระบวนการเรียนรู้นั้น สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ มีความเป็นกันเอง จะช่วยลดความกลัว ความเครียด และอุปสรรคในการเรียนรู้ให้กับคนในองค์กร นอกจากนี้ยังจัด ให้คนในองค์กรได้เรียนรู้ตามความต้องการของพวกเขาและตามความเร็วในการเรียนรู้ รวมถึง การจัดให้มีสื่อประกอบเพื่อการเรียนรู้และการให้รางวัลแก่คนที่เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งจากใน องค์กรหรือจากหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน

การเรียนรู้ของกลุ่มหรือของทีม (Group or Team Learning) เป็นลักษณะของการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของกลุ่ม ด้วยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมและได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองมีระหว่างกันและกัน ซึ่งการเรียนรู้ระดับกลุ่มมักเกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ระดับบุคคล คือส่วนหนึ่งที่ทุกคนได้เรียนรู้มา มีการนำมาสู่กลุ่ม ที่สำคัญคือการเรียนรู้ระดับกลุ่มจะเกิดขึ้นโดยกิจกรรมที่เอื้อต่อกลุ่ม หรือปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม และ

การเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning) เป็นลักษณะของการนำความรู้ ความสามารถ และทุกอย่างที่แต่ละคน แต่ละกลุ่มมีมาใช้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายขององค์กร โดยการเรียนรู้ระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่องค์กรเอื้ออำนาจให้คนในองค์กรได้ใช้ความรู้ที่มี และพร้อมกันนั้นองค์กรต้องสร้างบรรยากาศเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์และสะดวกสบาย Marquardt (1996) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ในองค์กรมี 3 ประเภท คือ การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นลักษณะของการเรียนรู้เพื่อจัดการกับปัญหาโดยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากคน ทีม และองค์กรได้เรียนรู้จากการกระทำไปสู่ผลของการกระทำ แล้วมีการประเมินผลที่ได้รับ และพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดเมื่อองค์กรมีการเรียนรู้จากการคาดการณ์อนาคตในหลายรูปแบบ โดยหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ในทางลบ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ องค์กรจึงเกิดศักยภาพ เพราะคนในองค์กรได้มีการไตร่ตรอง สร้างสรรค์การเรียนรู้ในเชิงรุก ส่งผลให้มีการจัดการกับปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็น อย่างดี และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้เชิงการแสวงหาความรู้อย่างมีพลวัต เพื่อแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จ โดยเป็นลักษณะของการเรียนรู้ในคนกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กร เน้นในเรื่องที่พวกเขากำลังเรียนรู้ และความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคนและองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ในประเภทนี้จะช่วยประเมิน แก้ปัญหาต่าง ๆ และจัดการกับสิ่งยุ่งยากได้ ส่งผลให้คนในองค์กรเรียนรู้กันมากขึ้น องค์กรพัฒนาไปเป็นองค์กรการเรียนรู้ และทักษะในการเรียนรู้ขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ประกอบด้วย ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) เป็นโครงร่างของแนวความคิด อันจะช่วยทำให้การวางแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ ชัดเจนและสามารถกระทำตามแผนนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผล รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) คือ มุมมอง ความเข้าใจที่อยู่ในความคิดเราที่มีอิทธิพลต่อมุมมองและการกระทำ ต่าง ๆ ของเรา ดังนั้น การทำงานในองค์กร จึงเริ่มจากการกระตุ้นให้คนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานต่าง ๆ และสนับสนุนให้เกิดแนวคิดดี ๆ ในองค์กร ด้วยการสร้างบรรยากาศชักจูงให้คนมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีผู้นำที่มีมุมมองความเข้าใจในองค์กร การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นการกระตือรือร้นถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกฝนอย่างเป็นประจำสิ่งสำคัญคือเมื่อคนในองค์กรมีการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศร่วมกัน จะเกิดพลังความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นองค์กรการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วย

การชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นลักษณะที่ทุกคนตระหนักและมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนรู้ที่มีความกระตือรือร้น โดยที่การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง จะเป็นความสามารถในการประเมินความต้องการและสมรรถนะในการเรียนรู้ของตนเอง และการเสวนา (Dialogue) คือ การสื่อสารอย่างมีคุณภาพของคนในองค์กร เพื่อแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ดังนั้นการเสวนาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้มีการคิดร่วมกัน จนสามารถนำความคิดเห็นที่ได้ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร พลวัตของการเรียนรู้ในองค์กรดังสรุปในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Marquardt, 1996)

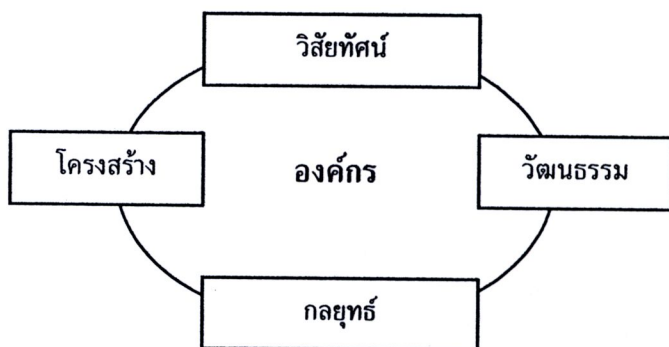
(2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) เป็นลักษณะของการกำหนดให้คนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป ดังนั้นองค์กรจะพัฒนาเป็นองค์กรการเรียนรู้ จะต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบย่อยในเรื่องต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นลักษณะของภาพจินตนาการขององค์กรที่ถูกสร้างขึ้นภายในองค์กร โดยรวมเอาความหวัง เป้าหมายและทิศทางในอนาคตขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน จากนั้นก็จะถูกส่งผ่านออกไปนอกองค์กร และสิ่งสำคัญวัฒนธรรมขององค์กรการเรียนรู้จะคำจูนวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของคนในองค์กร ทำให้มีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นตลอดเวลา วัฒนธรรม (Culture) ในที่นี้คือวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ซึ่งก็คือวัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการเรียนรู้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทุกอย่างในองค์กร อาจจะกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมที่ทรงคุณค่า

และสามารถปรับเปลี่ยนได้นี้ จะสนับสนุนในการเพิ่มพูนการเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ ด้วยการที่พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้มีการเน้นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ เช่น การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การเอื้ออำนาจและการแบ่งปัน การบริหารจัดการตนเอง

กลยุทธ์ (Strategy) จะเกี่ยวข้องกับแผนการปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยในองค์กรการเรียนรู้ กลยุทธ์ต่างๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

โครงสร้าง (Structure) จะประกอบด้วยแผนก ฝ่ายต่างๆ รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร สิ่งสำคัญคือ โครงสร้างขององค์กรการเรียนรู้ จะเป็นแบบแบนราบ มีความคล่องตัวสูง อันจะส่งผลให้ข้อมูล รวมถึงการติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความสะดวกในแต่ละหน่วยงาน และความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกิดผลดี จากรายละเอียดที่กล่าวมา สรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ระบบย่อยด้านองค์กร (Marquardt, 1996)

(3) คนและการเอื้ออำนาจ (Empowerment) เป็นลักษณะที่เกิดจากความสามารถของผู้นำในองค์กรหรือคนในองค์กรในการใช้ทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะคนมีความสำคัญในองค์กรการเรียนรู้ โดยคนมีความสามารถ ศักยภาพในการเรียนรู้ที่สามารถสืบทอดความรู้ที่มีอยู่เดิม ยิ่งไปกว่านั้นคนยังเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เดิมและความรู้ใหม่ รวมทั้งสามารถจัดการกับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ให้เป็นความรู้ที่มีคุณค่าต่อตนเองและองค์กร โดยที่ Marquardt (1996) ได้เน้นพัฒนาดน ซึ่งได้แบ่งคนในองค์กรออกเป็นดังนี้

(3.1) ผู้จัดการและผู้นำ (Managers & Leaders) ต้องเป็นผู้สอน (Instructor) เป็นผู้ฝึกสอน (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ให้กับผู้อื่นสิ่งสำคัญคือ ผู้จัดการและผู้นำต้องสร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับคนรอบข้าง

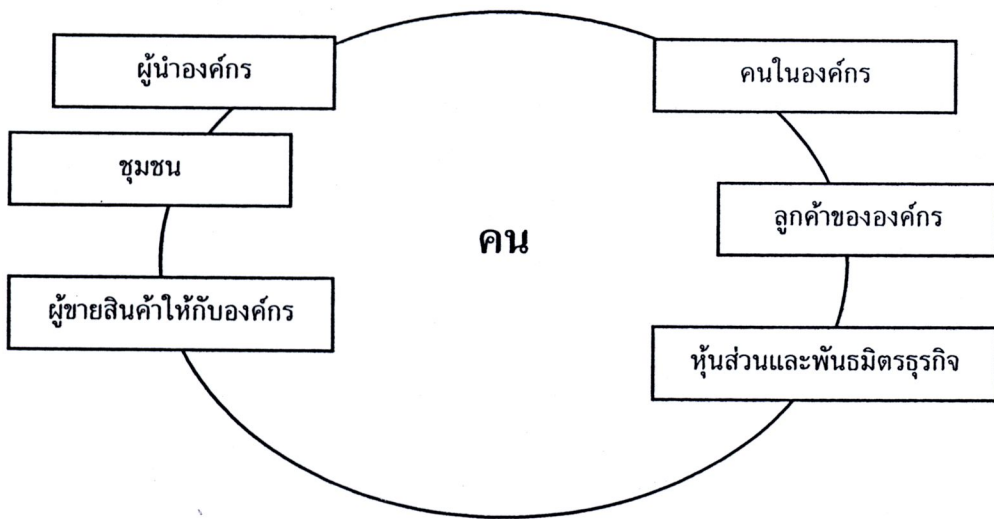
(3.2) พนักงาน (Employee) จะได้รับการเอื้ออำนาจจากผู้จัดการหรือผู้นำองค์กร เพื่อที่จะได้เรียนรู้ มีทักษะในการจัดการปัญหาต่างๆ รวมทั้งมีการวางแผนและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานอันจะส่งผลดีต่อการทำงาน

(3.3) ลูกค้า (Customers) จะมีส่วนในการระบุความต้องการในตัวสินค้าและบริการ รวมถึงการฝึกอบรมถือได้ว่ามีส่วนในการเชื่อมต่อการเรียนรู้ขององค์กร

(3.4) หุ้่นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners & Alliances) จะได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้

(3.5) ซัพพลายเออร์และผู้ขาย (Supplier & Vendors) จะได้รับการฝึกอบรมและมีบทบาทร่วมในโปรแกรมการสอนต่าง ๆ

(3.6) ชุมชน (Community) อันได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา อันมีส่วนในการให้และรับการเรียนรู้ จากรายละเอียดที่กล่าวมา สรุปได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ระบบย่อยด้านคน (Marquardt, 1996)

(4) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ ความรู้ได้กลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป โดยที่ในโลกปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับคนในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค โดยในองค์กรมีการสร้าง จัดเก็บ และกระจายความรู้ให้กับคนในองค์กร เพื่อการแข่งขันในเรื่องคุณภาพ ความรวดเร็ว นวัตกรรมและ

ราคา ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถแปลงความรู้เป็นพลังให้กับองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา และนำเอาระบบกลไกต่าง ๆ มาร่วมกันจัดเก็บความรู้ ส่งเสริมและกระจายความรู้เพื่อให้คนที่ ต้องการนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จะต้องเรียนรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งการจัดการความรู้ให้เกิดผลดีต่อองค์กร จะต้องเข้าใจถึง ความรู้ให้ชัดเจน (Davenport and Prusak, 1998; Marquardt, 1996)

ความเข้าใจใน “ความรู้” เป็นการจัดลำดับคุณค่าความสำคัญของ ความรู้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถระบุได้ว่าความรู้ใดจำเป็นสำหรับองค์กร ดังที่จะต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดตั้งแต่

ข้อมูล (Data) ซึ่งหมายถึง ตัวหนังสือ ตัวเลขที่มีค่า ข้อเท็จจริง รูปภาพ ที่สื่อความหมาย ซึ่งไม่มีบริบทและความหมาย ข้อมูลอาจได้จากการปฏิบัติงาน เมื่อมองในบริบท ของบริษัท ข้อมูลจะมาเป็นรูปของบันทึกกิจกรรมทางธุรกรรมของบริษัท เช่น ลูกค้าของบริษัทซื้อ สินค้าเมื่อไร ซื้อจำนวนมากน้อยแค่ไหน โดยที่ในบางบริษัทจะเก็บข้อมูลไว้ในระบบเทคโนโลยี ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองการรับรู้ข้อมูลของคนในองค์กร ซึ่งองค์กรทุกที่ล้วนต้องการข้อมูล เช่น หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานเอกชน บริษัท ห้างร้าน โรงงานต่าง ๆ

สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่มีการจัดเก็บรวบรวมไว้ใน คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีบริบทและความหมาย โดยที่มีรูปแบบและเนื้อหาที่ประยุกต์ใช้ใน งานได้ มีคุณค่าต่องานในระดับหนึ่ง ซึ่งคุณค่าจะถูกกำหนดโดยผู้ใช้งาน จุดสำคัญคือสารสนเทศ จะมีคุณค่ากับกลุ่มคนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่ที่ว่าตรงต่อความต้องการในการใช้งานของคน เหล่านั้นมากน้อยแค่ไหน ยิ่งไปกว่านั้นสารสนเทศมีเป้าหมายในการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนใน เรื่องการรับรู้บางอย่าง จึงส่งผลต่อการตัดสินใจของคนในองค์กรว่าสารสนเทศที่รับไปนั้น เป็น สารสนเทศหรือไม่ และสารสนเทศได้บอกอะไรบ้าง เพราะสารสนเทศจะมีความหมายและมี วัตถุประสงค์ในตัวเอง

ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศรวมกับประสบการณ์ ความคิด และความเชี่ยวชาญของแต่ละคน ดังนั้นจากการที่มีความรู้แล้วบูรณาการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ได้ เพราะสามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เกิดไหวพริบและรู้เท่าทัน ซึ่งถือเป็นความฉลาดรอบรู้ที่ จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

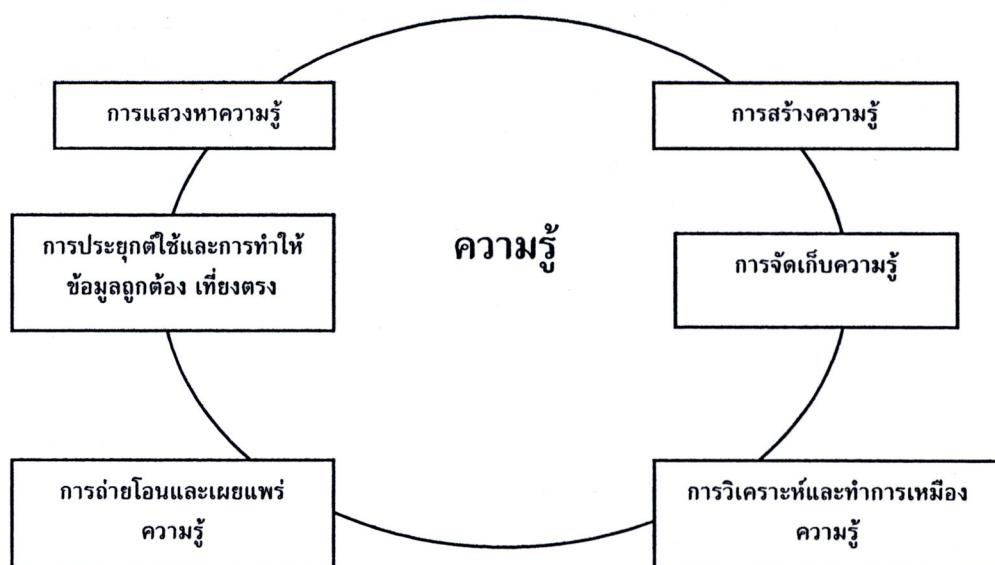
ในส่วนระดับของความรู้สามารถแบ่งได้ 5 ระดับ คือ รู้ว่าคืออะไร (Know what) เป็นความรู้ในเชิงการรับรู้ ซึ่งก็คือรู้ว่าสารสนเทศใดบ้างที่จำเป็น รู้ว่าทำอะไร (Know how) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะที่รู้ว่าจะนำสารสนเทศนั้นไปใช้ได้อย่างไร คือรู้วิธีการ รู้ว่าทำไม (Know why) เป็น ลักษณะของการรู้เชิงเหตุผลคือรู้ว่าทำไมจึงจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนี้ ซึ่งเป็นความเข้าใจเชิง เหตุผลที่ซับซ้อนเป็นอย่างดี โดยอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้ในระดับนี้ สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการอภิปรายเกี่ยวกับ



ประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น รู้ว่าที่ไหน (Know where) เป็นลักษณะของการรู้แหล่งที่จะค้นหาสารสนเทศ และรู้ว่าเมื่อไร (Know when) เป็นลักษณะของการรู้ว่าเมื่อใดที่ต้องใช้สารสนเทศ (Marquardt, 1996; ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548)

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความรู้ (Body of Knowledge) เป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กร เพราะความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร การแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กร ระบบและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานขององค์กรและเทคโนโลยี ดังนั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร จึงควรให้มีการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถของคนในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับปรุงสินค้าและบริการ การจัดการความรู้ในแนวคิดของ Marquardt (1996) ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1. การแสวงหาความรู้ (Acquisition) คือ การสะสมข้อมูลแลสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างความรู้ (Creation) ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้น ด้วยการอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่แนวคิดจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อน และความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงสิ่งใหม่ ๆ ยิ่งไปกว่านั้นยังรวมถึงการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้ว เข้ากับการให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อน
3. การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การเข้ารหัส (Coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้ง่าย และสะดวกในทุกเวลาและสถานที่
4. การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ (Analysis & Data Mining) จะเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจข้อมูลและการทำให้ข้อมูลถูกต้อง ส่วนการทำเหมืองความรู้ จะทำให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างสมบูรณ์
5. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer & Dissemination) คือการเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์กร (โดยเจตนาและไม่เจตนา) ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการใช้คนก็ตาม
6. การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องและเที่ยงตรง (Application & Validation) คือ การใช้และการประเมินความรู้โดยคนในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง รายละเอียดดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังภาพที่ 7

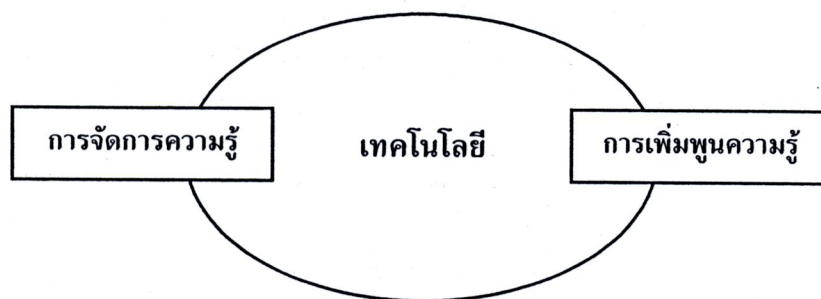


ภาพที่ 7 ระบบย่อยด้านความรู้ (Marquardt, 1996)

(5) เทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้ในองค์กรการเรียนรู้ (Technology Application) ในปัจจุบันการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้จะอาศัยเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร โดยที่องค์กรที่รู้จักการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะก่อให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเทคโนโลยีที่เป็นตัวสนับสนุนองค์กรการเรียนรู้ประกอบด้วย 2 ประการดังนี้ (Marquardt , 1996)

(5.1) เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ (Technology for Managing Knowledge) หมายถึง เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่รวบรวมกำหนดรหัส จัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลไปทั่วทั้งองค์กร และทั่วโลก

(5.2) เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้ (Technology for Managing Knowledge) จะเกี่ยวข้องกับการนำเอาวีดิทัศน์ โสตทัศน์ และการฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสาน (Computer-based multimedia) มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอด และพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น รายละเอียดดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Marquardt, 1996)

จะเห็นได้ว่าแนวคิดองค์กรการเรียนรู้ของ Marquardt นั้นได้เน้นเรื่องของบรรยากาศ และการจัดการความรู้ในองค์กร ในอันที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ มีงานวิจัยและหน่วยงานหลายหน่วยงานได้นำแนวคิดของ Marquardt ไปเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ อาทิ Jack Welch (2004) ได้นำกรอบแนวคิดของ Marquardt ไปพัฒนาองค์กร องค์กร คือ General Electric (GE) จนสามารถนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงที่สุดในโลก และ Welch ได้รับการยกย่องให้เป็น CEO of the year 2000 จากนิตยสาร TIME

Jack Welch ได้พัฒนาองค์กร (Organization Development) บนพื้นฐานของความเชื่อว่า ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนนั้น เกิดจากการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เร็วกว่าการคิดอย่างรวดเร็วที่สุดของคู่แข่ง ซึ่งในปี ค.ศ. 1985 General Electric (GE) มีการเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ด้วยการมีผู้นำในทุกระดับขององค์กร เพื่อสนับสนุนและมีส่วนช่วยปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากรูปแบบเดิมที่ล่าช้า เดิมไปด้วยขั้นตอน จึงได้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติและสร้างเป็นนวัตกรรม (Innovation) ในการผลิตสินค้าและบริการ รวมทั้งการสร้างทีมงาน (Team Building) และการสอนงาน (Coaching) เพื่อให้คนในองค์กรพร้อมต่อการทำงาน

ส่วนในปี ค.ศ. 1987 General Electric (GE) ได้จัดโครงการพัฒนาและยกระดับความสามารถในการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ซึ่งใช้ชื่อว่า Work-Out Project ด้วยการจัดให้มีการส่งเสริมทักษะด้านการพัฒนาองค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มผลผลิต (Productivity) รวมทั้งการผลักดันผู้บริหารให้ร่วมมือกับพนักงานในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สร้างสรรค์ขึ้น

นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 1990 General Electric (GE) ยังได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์กร ด้วยการจัดโครงการ “Change Acceleration Program (CAP)” โดยเน้นการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำทำหน้าที่ในการประเมินค่า และตรวจสอบขีดความสามารถขององค์กร รวมทั้งการเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือทีมงานที่ดี (Facilitation) ส่งผลให้องค์กรเติบโต สามารถสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) การเพิ่มผลผลิต

(Productivity) การเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อลูกค้า (Customer Responsiveness) ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นยังช่วยสร้างการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและแรงจูงใจจากคนในองค์กร

และนอกจากนี้ Marquardt (1996) ได้อธิบายว่า บริษัท ทรอยนต์ฮอนด้า ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นบริษัทรถยนต์ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมสูง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาในด้านเครื่องยนต์ การให้บริการและการออกแบบรถยนต์เพื่อตอบสนองกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม โดยที่บริษัททรอยนต์ฮอนด้าประสบความสำเร็จในงานด้วยความเชื่อว่า บุคคลสามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติในโรงงานได้มากกว่าจากในสำนักงาน ดังนั้น ในบริษัทฯ จึงมีการมอบหมายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัญญาที่จริงจาง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และระดับอัจฉริยภาพของคนในองค์กร สิ่งสำคัญพนักงานของฮอนด้าทุกคน รวมทั้งประธานบริษัทจะถูกเรียกว่า ผู้ร่วมงาน (associates) ซึ่งบริษัทฯ อนุญาตให้ทุกคนมีโอกาสในการประดิษฐ์คิดค้นรถใหม่ๆ ที่สำคัญ คือ เหตุการณ์นี้ยิ่งกว่าการเอื้ออำนาจและการเสริมสร้างความสามารถ

ยิ่งไปกว่านั้นบรรดาผู้จัดการของบริษัทฯ เชื่อว่าผู้ร่วมงาน คือ คนที่รู้ดีที่สุดว่าควรจะทำงานของเขาอย่างไร และเมื่อผู้จัดการเกิดปัญหาขึ้นจะขอความร่วมมือ ความเห็นและคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน เป้าหมายในการทำงานที่บริษัทฯ คือทุกคนทำสิ่งที่ดีกว่าที่คาดหวังได้ แต่ถ้าวัดเกิดความล้มเหลวในการทำงานจะมีกำลังใจให้แก่นัก รวมทั้งสนับสนุนซึ่งกันและกันให้พยายามต่อไป

ซึ่งถูกย่อบริษัทความสำเร็จอย่างหนึ่งของบริษัททรอยนต์ฮอนด้า คือ “Gemba” ที่ในภาษาญี่ปุ่นหมายถึง “สถานที่ของการลงมือปฏิบัติ” ซึ่งก็คือโรงงานที่ทำการผลิต โดยในบริษัทฮอนด้า “Gemba” คือการที่คนในองค์กรมีส่วนร่วมในโครงการหรือกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เพื่อที่จะได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ และการลงมือปฏิบัติงานก็เหมือนกับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) จะเห็นได้ว่าผลสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการที่คนในองค์กรได้รับโอกาสในการใช้ความคิด และจินตนาการของตนเองเป็นสำคัญ

จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น Marquardt ได้อธิบายถึงองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) ในลักษณะภาพรวม โดยมองโครงสร้างและสิ่งแวดล้อมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดย Marquardt ได้นำเสนอระบบย่องทั้ง 5 ระบบ อันประกอบไปด้วยการสร้างพลวัตในการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) คนและการเอื้ออำนาจ (Empowerment) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) และเทคโนโลยีสำหรับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Technology Application) สิ่งสำคัญคือ แนวคิดองค์กรการเรียนรู้ของ Marquardt สามารถโยงแนวคิดองค์กรการเรียนรู้ของ Senge มาใช้ร่วมด้วยได้ เพราะแนวคิดของ Senge เน้นในการพัฒนาคนในองค์กรให้มีวินัย 5 ประการ (Fifth Discipline) ดังนั้น จึงสามารถนำแนวคิดของ Senge ไปใช้ในการสร้างพลวัตในการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ที่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ อัน

จะช่วยให้คนในองค์กรเรียนรู้กันมากขึ้น และมีทักษะในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรพัฒนาไปเป็นองค์กรการเรียนรู้ได้อย่างสำเร็จ

ในแนวคิดของ Marquardt เน้นในเรื่องการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ โดยเน้นองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) และงานวิจัยที่ศึกษาทั้งหมดจะเป็นองค์กร ที่เป็นทางการ โดยเฉพาะในงานวิจัยสังคมไทยยังไม่มี การนำแนวคิดของ Marquardt มาใช้เป็น กรอบในการศึกษาชุมชนที่ไม่เป็นทางการ

อย่างไรก็ตามนักวิชาการและนักพัฒนายังให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของชุมชนในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ โดยนักวิชาการเชื่อว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชนได้ ดังนั้นจึงมี การศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการก่อให้เกิดการเรียนรู้ใน ชุมชน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของสุพัตรา ชาติบัญชาชัย (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาถึง การสร้าง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของชุมชนหมู่บ้านคำปลาหลาย อำเภอ อุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แล้วพบว่าคนในชุมชนดังกล่าวประสบปัญหาหนี้สินเช่นเดียวกับชุมชน อื่นๆ ในภาคอีสาน โดยมีหนี้สินเฉลี่ยครอบครัวละประมาณ 25,000 บาทต่อปี เด็กในชุมชนขาด สารอาหารถึงร้อยละ 25 สาเหตุหลักเกิดจากชาวบ้านส่วนใหญ่ชอบเล่นการพนันและประกอบ อาชีพเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว มีการใช้สารเคมีเพื่อกำจัดศัตรูพืชและเพื่อเพิ่มผลผลิต ภายหลังจึง เกิดเจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลอุบลรัตน์ โดยไม่มีค่ารักษาพยาบาล ซึ่งปัญหาที่ เกิดขึ้นในชุมชนนี้มีทั้งปัญหาด้านหนี้สิน ความยากจน การขาดความรู้ในเรื่องต่างๆ และรวมไปถึง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงเริ่มด้วยเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลและผู้นำชุมชน จึงมีการตั้ง คำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดร่วมกัน เพื่อหาทางออกให้กับชุมชน โดยผู้นำและคนในชุมชน มาปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งมีความพยายามใช้ภูมิปัญญาการจัดการทุนของชุมชน นำมาพัฒนาเพื่อสร้างคุณค่าให้กับชุมชน เช่น การชุดบ่อเลี้ยงปลา การกักเก็บน้ำไว้ใช้ทำ การเกษตร การพัฒนาระบบแหล่งน้ำ รวมทั้งการจัดระบบคิดให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของ การดำเนินชีวิตและทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทยและโรงพยาบาล อุบลรัตน์ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการศึกษาดูงานตามที่ต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้และนำสิ่งที่ได้เห็นมาหารือและร่วมกันวางแผนในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ลักษณะในการดำเนินงานนั้น คนในชุมชนมาร่วมกันแสดง ความคิดร่วมกัน เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว จึงนำไปปฏิบัติร่วมกันโดยเริ่มจากเรื่องเล็กไปสู่การพัฒนาใน เรื่องใหญ่ๆ สิ่งสำคัญคือคนในชุมชนเกิด แรงบันดาลใจจากความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้มุ มานะและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นไปอีก จนทำให้การดำเนินการในด้านต่างๆ สมบูรณ์ มากขึ้น ดังนั้นปัจจุบันชุมชนบ้านคำปลาหลายสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น มีอาหารสมบูรณ์ มี อาชีพและรายได้เสริมตลอดปี ซึ่งผู้นำและคนในชุมชนยังร่วมกันถ่ายทอดความรู้ในชุมชนให้กับ ลูกหลาน รวมทั้งผู้คนจากที่อื่นที่สนใจด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดทำค่ายเยาวชนรักถิ่น การ

จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ รวมถึงการจัดชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ฐาน

ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำชุมชนยังเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชนเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยกระตุ้นให้คนในชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งในชุมชนนั้นคนทุกคนจะไม่ผลัดภาระนี้ให้กับผู้อื่น แต่ทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญกับการสร้างความสนใจและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยเริ่มด้วยการให้ความสำคัญกับการมีวัฒนธรรมชุมชน เช่น การไปมาหาสู่ การให้ความช่วยเหลือกัน การไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน นอกจากนี้ ค่ายเยาวชนรักถิ่น”เป็นอีกโครงการหนึ่งที่ผู้นำชุมชนเน้นเพื่อพัฒนาแนวคิดและการเรียนรู้ของเด็กในชุมชนที่มุ่งเน้นใบปริญญาบตรเป็นสิ่งสำคัญ โดยให้เด็กในชุมชนหันมาเน้นการให้คุณค่าต่อผู้เฒ่า-ผู้แก่ พ่อ-แม่ ผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญา รวมถึงทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน วัฒนธรรมชุมชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรักต่อชุมชนที่อยู่อาศัย เห็นความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในชุมชน ซึ่งค่าย “เยาวชนรักถิ่น” ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระหว่างคนในชุมชนและคนภายนอกชุมชน เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ความสมานฉันท์ การปรับตัวเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น และแสวงหาความรู้ที่อยู่รอบตัวตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนค่าปลาหลายส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ความรู้ให้เกิดผลสำเร็จต่อชุมชนได้เป็นอย่างดี

3) องค์การการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Garvin (1993) ได้อธิบายว่าองค์การการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ได้ฝึกปฏิบัติในด้านการสร้างสรรค์ การได้เรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และได้เน้นการสร้างองค์การการเรียนรู้ (Building a Learning Organization) ด้วยการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ที่ได้ใช้ 3 เอ็ม (Three Ms) เป็นองค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบไปด้วยการให้ความหมาย (Meaning) ซึ่งเป็นลักษณะของการให้คำนิยามที่ชัดเจน (Clear definition) การจัดการ (Management) เป็นลักษณะของการให้คำแนะนำที่ปฏิบัติได้ (Operational advice) การวัด (Measurement) เป็นเครื่องมือสำหรับอัตราในการประเมินและระดับของการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร

อย่างไรก็ตาม Garvin (1993) ยังได้อธิบายถึงองค์การการเรียนรู้ว่าคือองค์กรที่ได้ฝึกฝนในเรื่องการสร้างสรรค์, การได้เรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และยิ่งไปกว่านั้นยังนำเสนอแม่พิมพ์ในการสร้าง (Building Blocks) องค์การการเรียนรู้ที่ต้องมีทักษะในกิจกรรมหลัก 5 ประการ (Learning Organization Skills) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) มีการสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลต่างๆ ความรู้สึกอดทนในการทำงาน รวมถึงเครื่องมือทางด้านสถิติ

(2) การทำการทดลองด้วยวิธีใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches) อันประกอบไปด้วยการค้นหาความรู้ใหม่และการตรวจสอบความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ (Systematic Searching for and Testing of New Knowledge) ด้วยการจัดโปรแกรมให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การทดลองทำในเรื่องต่าง ๆ การเน้นการทำงานเพื่อให้ได้ผลกำไรต่อองค์กร การส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดความเสี่ยง และยังจัดการนำเสนอโครงการต่าง ๆ ที่มีความยิ่งใหญ่และซับซ้อน โดยการเน้นพัฒนาความสามารถในการทำงานขององค์กรในเรื่องใหม่ ๆ รวมถึงการเน้นให้คนในองค์กรรู้ว่า ทำไมสิ่งต่าง ๆ จึงเกิดขึ้น ไม่เพียงแต่รู้ว่าเกิดได้อย่างไร

(3) การเรียนรู้จากประสบการณ์และบทเรียนเรื่องราวในอดีต (Learning from their own experience and past history) เป็นลักษณะของการทบทวนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของการทำงาน (Review Success and failures) โดยที่ความรู้ที่เกิดจากความล้มเหลวบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต รวมถึงการสร้างแบบฝึกหัดสำหรับการเรียนรู้ให้กับพนักงาน (Make Lessons Learned Available to Employees) ยิ่งไปกว่านั้นยังมีกรณีศึกษาและการทบทวน หลังจากจบโครงการทำงานที่สามารถทำได้โดยง่าย (Case Studies and Post-Project Reviews are Cheap)

(4) การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรอื่น (Learning from Experience and Best Practices of Others) อันประกอบไปด้วยการเทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำ (Benchmarking) โดยมีการใช้การวิเคราะห์และวิธีการในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และหลักการที่เป็นระบบ ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า (Customers) จะทำให้องค์กรมีการมีการปรับปรุงสินค้าอยู่เสมอ เพราะลูกค้าจะป้อนข้อมูลกลับทันทีเกี่ยวกับสินค้าและบริการ รวมไปถึงการเต็มใจรับการถูกวิจารณ์ (Receptiveness to Criticism) ในทุกเรื่อง

(5) การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently) เป็นลักษณะของการเผยแพร่หรือแพร่กระจายความรู้ (Knowledge) อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ด้วยการเขียน การพูดปากเปล่า การนำเสนอรายงานด้วยภาพ การเยี่ยมชมในสถานที่จริงและการท่องเที่ยว การจัดโปรแกรมการสับเปลี่ยนงานส่วนบุคคล การศึกษาและโปรแกรมการฝึกอบรม รวมทั้งโปรแกรมต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน

นอกจากนี้ Garvin (1993) ยังได้นำเสนอการเรียนรู้ในเรื่องการวัดค่า (Measuring Learning) โดยได้เน้นว่า การเรียนรู้ นั้น ถ้าไม่สามารถวัดค่าได้ ก็ไม่สามารถจัดการได้ (“If you can’t measure it, you can’t manage it”) ซึ่งการวัดค่าของความรู้ สามารถทำได้โดยใช้เครื่องมือ (Tools) วัดค่าที่ประกอบไปด้วย แนวโค้ง “ชีวิตครึ่งหนึ่ง” (“Half-life” Curves) ซึ่งจะมีทั้งการสำรวจ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ รวมถึงการสังเกตโดยตรง และ Garvin ยังมองว่าขั้นตอนแรกของ “องค์กรการเรียนรู้” จะเริ่มด้วยการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยการให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างอิสระโดยไม่จำกัดเวลา การฝึกอบรม

เกี่ยวกับการระดมสมอง การแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงการปรับย้ายฝ่ายต่างๆ ในองค์กร ซึ่งอาจทำได้โดยการประชุม การพบปะกันและการทำงานเป็นทีมในโครงการต่างๆ แต่ก็ยังคงให้ความสำคัญ 3Ms ยิ่งไปกว่านั้น Garvin ยังได้สังเกตและวิเคราะห์แล้วว่า คนในองค์กรนั้นต้องการเครื่องมือที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการสร้างสรรค์ความรู้และการจัดการและในการเผยแพร่ความรู้ทั้งองค์กร ซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดความรู้ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น การสับเปลี่ยนงานของแต่ละคน และการจัดการในส่วนกลาง โดยเน้นทักษะในกิจกรรมหลัก 5 ประการดังกล่าวมาแล้ว รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยการวัดค่า เพื่อสร้างองค์กรการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Garvin จะเน้นในเรื่องวิธีการให้ความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และการวัดความรู้ที่เกิดขึ้น โดยมองว่าการถ่ายทอดความรู้มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้ และแนวความคิดของ Garvin ได้รับการตอบรับจากนักวิชาการและมีผู้นำแนวคิดนี้ไปเป็นกรอบในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บริษัท เวิร์ลพูล (Whirlpool) ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดใหญ่เป็นตัวอย่างในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการวัดทั้งปัจจัยทางการเงิน และปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน โดยเริ่มจากปี ค.ศ. 1991 David Whitwam ซึ่งเป็น ซี อี โอ ของบริษัทฯ ได้ประกาศให้มีการวัดเป้าหมายที่ก่อให้เกิดมูลค่า 4 ประการเป็นประจำทุกปี อาทิ ต้นทุน คุณภาพ ผลผลิต และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งจากการวัดดังกล่าวนี้ส่งผลให้บริษัท Whirlpool ทรงพลังในการเรียนรู้อยู่เสมอ สิ่งสำคัญคือ บริษัท Whirlpool ได้สร้างระบบการวัดของตนเอง โดยอาศัยการเทียบเคียง (Benchmarking) กับบริษัทอื่นๆ เช่น บริษัท Mitsubishi บริษัท Hitachi และบริษัท Nestle เพื่อหามาตรฐานในการปฏิบัติงานระดับโลก ผลจากการวัดปัจจัยทั้งที่ไม่ใช่การเงิน และทั้งที่เป็นการเงิน จะนำมาพัฒนาแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผล ที่เห็นได้ชัดคือบริษัท Whirlpool มีการพัฒนาทั้งด้านการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวัดพบว่า บริษัท Whirlpool กำลังพัฒนาได้เป็นอย่างดีกว่าที่อื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ในเรื่องของการศึกษาการถ่ายโอนความรู้ในชุมชน ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่กรอบทฤษฎีที่ชัดเจนตามแนวคิดทฤษฎีของ Garvin แต่ในงานศึกษาชุมชนก็ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในชุมชน จะเห็นได้จากงานวิจัยของพระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน) (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาในเรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ : คน ชุมชน และการพัฒนาพบว่าสินชัย บุญอาจ ชาวตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ผู้ซึ่งเป็นชาวนาได้สร้างความรู้และนวัตกรรมในการปลูกข้าวของไทย โดยเริ่มจากการที่สินชัยเสียเปรียบพ่อค้าคนกลางอยู่ตลอดเวลาในขณะที่นำข้าวไปขาย เพราะทุกครั้งจะมีการคัดแยกข้าวออกเป็นประเภทต่างๆ เป็นข้าว 100 เปอร์เซ็นต์ หรือ 5-10-15 เปอร์เซ็นต์ โดยดูจากความสมบูรณ์ของเมล็ดข้าวที่หักกลาง ท้องข้าวขาวเป็นปลาชิว เป็นต้น และมีการกำหนดราคาตามคุณภาพของเมล็ดข้าว สินชัยจึงคิดทบทวนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สินชัยจึงเกิดความคิดว่าจะทำ

อย่างไรให้มีเมล็ดข้าวที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามลินชัยได้เรียนรู้เกี่ยวกับพันธุ์ข้าวที่มูลนิธิข้าวขวัญ จังหวัดสุพรรณบุรี ลินชัยได้ศึกษาค้นหาแนวทางการปรับปรุงพันธุ์ข้าว จากที่ชาวนาส่วนใหญ่ซื้อพันธุ์ข้าวจากเกษตรอำเภอหรือพ่อค้ามาปลูกในนาของตนเอง ลินชัยได้คัดเลือกพันธุ์ข้าว โดยพิจารณาจากกอข้าวที่สวยงามและแตกกอมาก ๆ เมื่อได้ต้นข้าวที่แตกกอมากแล้ว จึงคัดรวงข้าวที่มีรวงข้าวหนาแน่น และเมื่อได้รวงข้าวที่ดี จึงคัดเมล็ดข้าวที่มีความสวยงาม เต็มเมล็ด ซึ่งมีลักษณะสวยใส อวบอ้วน ไม่แตก ไม่หักกลาง และไม่ปล้องเป็นท้องปลาชิว จากนั้นแกะเมล็ดข้าวเปลือกเพื่อพิจารณาอย่างละเอียด โดยอาศัยสมุดที่มีรายละเอียด แล้วนำเมล็ดข้าวเรียงให้เท่า ๆ กัน พิจารณาเลือกข้าวสารที่สมบูรณ์เพื่อนำไปเป็นเมล็ดพันธุ์ข้าว หลังจากนั้นลินชัยได้เตรียมกระถางดินที่มีอินทรีวัตถุและถุงพลาสติกที่มีการปิดล็อกได้ นำเมล็ดข้าวใส่ลงถุงพลาสติก 1 ถุง ต่อเมล็ดข้าว 1 เมล็ด เติมน้ำฝนเท่านั้น ดูแลจนรากงอก แดงใบ แล้วนำไปปลูกลงกระถางที่เตรียมไว้ 1 กระถางต่อ 1 ต้น ดูแลจนกว่าจะได้ข้าวเปลือกที่มีความสมบูรณ์เต็มเมล็ด ซึ่งผลที่ได้คุ้มค่ามากคือข้าวสาร 1 เมล็ด สามารถปลูกข้าวได้ 1 ลิตร จากนั้นลินชัยได้นำพันธุ์ข้าวที่ได้นั้นไปหว่านในนา ซึ่งจะได้ข้าวที่มีคุณภาพตามความต้องการเหมือนแม่พันธุ์และให้ผลที่แน่นอน รวมทั้งให้ผลผลิตต่อไร่สูงขึ้นด้วย

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ที่นักทฤษฎีได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคน กระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือก่อให้เกิดการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

1) แนวคิด ความหมาย และเป้าหมายของการจัดการความรู้

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ตกอยู่ท่ามกลางกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยที่น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) ได้มองว่าทุกองค์กรจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความรู้เป็นฐานพลังในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อรักษาความเป็นเลิศไว้ ยิ่งมองออกไปข้างหน้าที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นความรู้ยังเป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรต่าง ๆ จึงเห็นความสำคัญในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป รวมทั้งการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันคือ นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งการสร้างนวัตกรรมในองค์กรนั้นต้องใช้การจัดการความรู้ เพื่อให้คนในองค์กรสามารถนำความรู้ไปใช้และพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา

การจัดการความรู้มีผู้ให้คำนิยามไว้อย่างแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและมุมมองของแต่ละคน แต่ละกลุ่มดังนี้ The American Productivity and Quality Center (1998) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ว่า เป็นวิธีการที่เป็นระบบที่จะช่วยให้เกิดการผูกพันเกิดและการไหลของข่าวสารและความรู้ไปสู่ผู้คนโดยตรงอย่างถูกเวลา เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ American Society for Training and Development (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้คือ การยกระดับความรู้ในองค์กร เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้ประโยชน์จาก

ทุนทางปัญญา นอกจากนี้ Brian (1991) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้คือกระบวนการสร้างความรู้ เผยแพร่ความรู้และการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการจัดการความรู้ต้องใช้เวลาและมีผู้เกี่ยวข้องหลายคน ไม่ว่าจะเป็นนักปราชญ์ พระ อาจารย์ นักการเมือง นักเขียน บรรณารักษ์และอื่นๆ

ในขณะที่นักวิชาการของไทย ประเวศ วะสี (2545) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการความรู้หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม โดยให้มีการตั้งโจทย์ร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ นอกจากนี้ยังมีการจัดการให้สร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จผล จัดการให้ประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและมีการจัดสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้และสร้างหน่วยจัดการความรู้

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2547) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ในมุมมองเกี่ยวกับชุมชนว่าการจัดการความรู้ คือ การดำเนินการกับปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุผล ซึ่งก็คือการได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์มากขึ้นและดีขึ้น หรือได้ประยุกต์ ได้ดัดแปลง ได้ดำเนินการกับความรู้ เพราะหากเก็บไว้เฉยๆ ก็ไม่เกิดประโยชน์อะไร การเก็บความรู้ใส่ตู้คงไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ซึ่งถ้าเก็บความรู้ไว้ในตู้เช่นนี้ ไม่ใช่การจัดการความรู้ จะเป็นลักษณะของการจัดเก็บความรู้ แต่ในขณะที่การจัดการความรู้ต้องก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคน

นอกจากนี้วิจารณ์ พานิช (2545) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ว่าเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยให้องค์กรเกิดความมีชีวิตชีวาในการทำงาน รวมถึงการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ในขณะที่จุดสำคัญของการจัดการความรู้จะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ

ซึ่งจากที่นักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการและวิธีการในการยกระดับความรู้ของคนในองค์กรหรือชุมชน ด้วยการสร้างความรู้ แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ความคิด รวมถึงการเผยแพร่และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกคนในองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการ พัฒนา สร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้อย่างดีด้วยการต่อยอดความรู้เดิมที่มีอยู่ หรือการสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายหลัก 5 ประการ ดังนี้คือ หนึ่ง เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น สอง เพื่อพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้ คือ พนักงานทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุด คือ พนักงานชั้นผู้น้อย และพนักงานระดับกลาง สาม เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนทางปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าฟันความยากลำบาก หรือ ความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น (วิจารณ์ พานิช 2547) สี่ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะการสร้างนวัตกรรมต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐาน และห้า เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เรียนรู้ โดยที่คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการสร้าง การใช้และการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขเศรษฐกิจระบบใหม่ แม้ว่า “ความรู้” จะเป็นทรัพยากรหลัก แต่ความรู้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอด ดังนั้นเพื่อจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน คนจึงต้องมีการเรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และสิ่งสำคัญคือ ก่อนที่จะดำเนินการในการจัดการความรู้ ผู้รู้จึงควรรู้ถึงพัฒนาการของความรู้ เพื่อจะนำแนวคิดการจัดการความรู้เข้าไปใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ โดยที่วิจารณ์ พานิช (2547) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ยุค ดังนี้ ความรู้ในยุคที่หนึ่ง เป็นความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เป็นเหตุเป็นผล เป็นความรู้ที่สร้างขึ้นโดยนักวิชาการ และเป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาที่มีความลึกและเป็นวิชาการเฉพาะด้าน ส่วนความรู้ในยุคที่สอง เป็นความรู้ที่ผูกพันกับงานหรือกิจกรรมของบุคคลและองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของความรู้ที่ใช้งานและสร้างขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานโดยตรง โดยอาจสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎีหรือความรู้จากภายนอกมาปรับแต่งเพื่อใช้งานหรืออาจสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการจัดการความรู้ จึงเน้นไปที่ความรู้ในยุคที่สอง เพราะเป็นความรู้ที่มีบริบทที่เฉพาะ เป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานและความลึกซึ่งพอที่จะจัดการความรู้เพื่อให้ผู้ปฏิบัตินำไปประยุกต์ใช้

2) ทฤษฎีหรือแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

(1) แนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka and Takeuchi (1995)

เริ่มจากการที่ Nonaka and Takeuchi ได้เขียนหนังสือชื่อ “The Knowledge Creating Company” ซึ่งเป็นเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร โดยความรู้ในความหมายของ Nonaka and Takeuchi แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน จนเป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่คน ๆ นั้นได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ข้อสังเกตที่สังเกตเห็น จากการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีการเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูง แต่มีการแลกเปลี่ยนยาก สิ่งสำคัญ คือ ความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนมาเป็นความรู้ที่เปิดเผยได้ทั้งหมด แต่จะต้องเกิดจากการเรียนรู้ผ่านความเป็นชุมชน เช่น การสังเกต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน

ความรู้ที่ปรากฏชัด (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่คนสร้างขึ้น และถ่ายทอดโดยผ่านภาษาอย่างเป็นทางการและมีลักษณะของการวัดระบบที่บันทึกข้อมูลไว้ในสื่อรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความรู้ประเภทนี้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เช่น การจัดการระบบความรู้ในห้องสมุด การจัดการฐานข้อมูล การจัดทำเอกสาร คู่มือต่าง ๆ ที่สำคัญคือความรู้ในลักษณะนี้สามารถเห็นได้โดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ตำรา สื่อต่าง ๆ ซึ่งสามารถเข้าถึงและแลกเปลี่ยนได้ไม่ยาก

จากความหมายของความรู้ดังกล่าว Nonaka และ Takeuchi ได้นำเสนอเกลียวความรู้ SECI-Knowledge Conversion Process โดยได้อธิบายว่า ความรู้ที่ใช้ในการทำงานและความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ซึ่งฝังอยู่ในสมอง ประสบการณ์ ความเชื่อ โดยจะพูดหรือเขียนได้ยาก เข้ารหัส (Codify) เป็นตัวหนังสือยาก เป็นความรู้ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ แต่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน แม้เจ้าตัวเองก็ 모르 ต้องมาแลกเปลี่ยนกันจึงจะรู้ แต่ในขณะที่ความรู้ที่เข้ารหัสแล้ว จะเป็นลักษณะของความรู้ที่ปรากฏชัด (Explicit Knowledge) เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป สามารถเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกันได้ง่าย ทั้งจากตำรา วารสาร ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต ดังนั้น Nonaka และ Takeuchi (1995) จึงได้เสนอเกลียวความรู้ SECI (SECI Model) ซึ่งเป็นโมเดลการสร้างความรู้ที่ได้อธิบายถึงหลักสำคัญของการสร้างความรู้ในหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ว่าคือการสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ปรากฏชัดกับความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล ยกกระดับขึ้นเป็นความรู้ที่สูงขึ้น ลึกซึ้งขึ้น เป็นองค์รวมยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการ 4 ส่วนที่เรียกว่า “เซกิ” (SECI) โดยเริ่มจาก

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) เป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลระหว่างบุคคล ผู้สนใจแบบตัวต่อตัว เป็นการถ่ายโอนความรู้โดยทางตรงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนโดยไม่ผ่านการเขียน ซึ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ในลักษณะนี้จะใช้เวลาน้อย เพราะผู้ที่มาทำการแลกเปลี่ยนความรู้กันมักมีพื้นฐานความรู้หรือมีประวัติในอดีตคล้ายคลึงกัน จึงสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้ง่าย

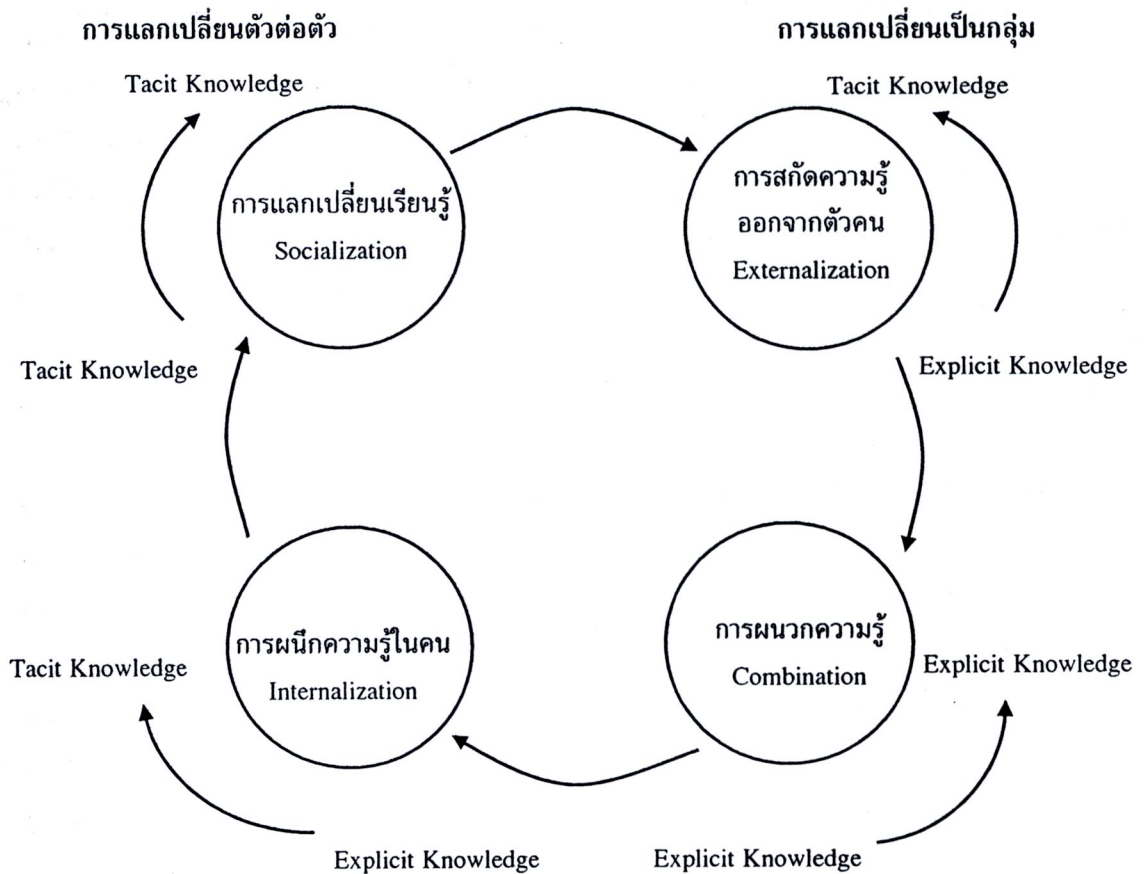
2. การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) เป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลไปเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งการสกัดความรู้ออกจากตัวคน อาจทำได้โดยการสนทนากลุ่ม จับกลุ่มคุยกันเพื่อหาความรู้ใหม่ เป็นการแลกเปลี่ยนเป็นกลุ่ม และในองค์กรอาจมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการสอนและการถ่ายโอนความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ที่ได้จากประสบการณ์ในสมองของคน (Tacit Knowledge) ออกมาสู่ภายนอก (Explicit Knowledge) แก่ผู้อื่นในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีโอกาสดำเนินการจัดเก็บและกระจายการใช้ความรู้ดังกล่าวได้มากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรสร้างค่านิยมและส่งเสริม “ผู้ที่มีความสามารถถ่ายทอดได้” ด้วยความเป็นระบบ

3. การผนวกความรู้ (Combination) เป็นการนำความรู้ที่ปรากฏชัดที่มีอยู่มากมายหลายอย่างมารวบรวมบันทึก จัดกลุ่ม แบ่งหมวดหมู่ได้เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดที่ยกระดับเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความรู้ในขั้นนี้จะอยู่ในรูปแบบที่เผยแพร่ได้กว้างขวาง นอกจากนี้การที่องค์กรต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการศึกษาเรียนรู้จากความรู้ภายนอก และมักประสบปัญหาว่าแนวทางความคิดมีความหลากหลาย แม้เรื่องเดียวกันยังมีความแตกต่างกันในการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจในองค์กรได้เป็นอย่างมาก สิ่งสำคัญคือบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงความรู้อันหลากหลายดังกล่าว โดยใช้ภาษาที่สื่อสารแล้ว

คนในองค์กรเกิดความเข้าใจได้ง่าย จะทำให้เข้าใจความรู้ใหม่ๆ ได้เร็ว และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร

4. การผนึกความรู้ในคน (Internalization) เป็นการนำความรู้ที่ได้อ่านหรือความรู้ที่มีคนสอนไปลงปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ จนเกิดการรู้จักจริงในเรื่องนั้น ๆ จนสามารถประยุกต์เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ วิธีการใหม่หรือปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่า ซึ่งในกระบวนการนั้นเองจะเกิดการเรียนรู้เป็นความรู้ฝังลึกที่ยกระดับขึ้นไปในตัวบุคคล อาจจะกล่าวได้ว่าเมื่อสามารถนำความรู้ใหม่ดังกล่าวมาลงมือปฏิบัติจริง ผู้ปฏิบัติจะเกิดการซึมซาบ จนเกิดเป็นความรู้ ประสบการณ์ และปัญญา อยู่ในสมองที่เรียกว่าความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge)

สิ่งสำคัญของการสร้างความรู้ในองค์กร SECI นี้จะขยายฐานและความลึกของความรู้ให้เติบโตขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จัดเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างความรู้โดยเริ่มต้นจากผู้นำองค์กรต้องกำหนดทิศทางที่ส่งเสริม มุ่งเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมให้คนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งรายละเอียดดังที่กล่าวมา สรุปได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 โมเดลการสร้างความรู้ในองค์กร (SECI Knowledge Conversion Process)
(Nonaka and Takeuchi, 1995)

ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือ วงจร “เซกิ (SECI)” จะหมุนอยู่ตลอดเวลา เหมือนเกลียวสว่าน มีผลให้เกิดการสร้างและยกระดับความรู้เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากวงจร “เซกิ (SECI)” Nonaka ยังได้อธิบายถึง “พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้” ที่เรียกว่า “บา (ba)” หรือ “ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs, Communities of Practice)” ว่าจะต้องมี “ผู้เล่น” หรือ “ตัวละคร” อย่างน้อย 3 แบบ คอยทำหน้าที่กระตุ้น และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงทำให้พื้นที่แลกเปลี่ยนนั้นมีกิจกรรมที่สนุก มีชีวิตชีวา และก่อผลของการสร้างความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งก็คือเกิดการหมุนวงจร “เซกิ (SECI)” ได้ผลดีต่องานได้อย่างมีพลังด้วยตัวละคร 3 แบบ ได้แก่ นักนวัตกรรมหรือนักฝัน (Idea Generator) พี่เลี้ยงหรือโค้ช (Coach) และนักกิจกรรมความรู้ (Knowledge Activist) โดยนักนวัตกรรมหรือนักฝัน คือ ผู้ทำหน้าที่สร้างความคิดใหม่ๆ ส่วนพี่เลี้ยงหรือโค้ชคือผู้ที่เข้มาร่วมกับนักฝันทำให้ความคิดมีความชัดเจนขึ้นและทำให้ความรู้ที่เป็นสาขาวิชาแต่ละสาขารวมกันเข้าเป็นสหสาขาแล้วเปลี่ยนความรู้นี้ให้กลายเป็นความรู้หรือทักษะ

ของหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีนักกิจกรรมความรู้ที่มีความคล่องตัวทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลหลายระดับเป็นอย่างดีในหน่วยงานหรือองค์กร เข้ามาสังเคราะห์ความคิดของนักฝันและโค้ชเชื่อมโยงกับผู้ปฏิบัติงาน หลอมรวมความรู้ที่ปรากฏชัดกับความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นหลักการที่ยอมรับกันทั่วหน่วยงานหรือองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นความเข้าใจในเรื่องของวงจรสร้างหรือสังเคราะห์ความรู้ ตลอดจนการนำผู้เล่นหรือตัวละครทั้ง 3 แบบ คอยทำหน้าที่กระตุ้น และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติในทุกกิจกรรมของการทำงาน จะส่งผลให้เกิดการ “สร้าง” “ใช้” และ “แลกเปลี่ยน” ความรู้ที่พัฒนาขึ้นไปอย่างไม่สิ้นสุด

ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า “บา (ba) ” ในแนวคิดของ Nonaka and Takeuchi เป็นลักษณะของการนำความรู้มารวมกัน เพื่อที่จะใช้ประโยชน์ร่วมกัน สิ่งสำคัญอยู่ที่คนในองค์กรมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน แม้จะอยู่ในสาขางานที่ต่างกัน แต่สามารถส่งเสริมคนแต่ละคนไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) บนพื้นฐานของการทำงานในระบบเครือข่าย ส่งผลให้เกิดการสร้างความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรหรือหน่วยงานพัฒนายิ่งขึ้นต่อไป ดังจะเห็นได้จาก Nonaka and Takeuchi (1995) ได้อธิบายถึง Matsushita Electric Industrial Company ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ที่ใหญ่ที่สุดในโลกไม่ว่าจะเป็นเครื่องเสียง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน มอเตอร์และเครื่องปรับอากาศ ซึ่งวางจำหน่ายกว่า 180 ประเทศทั่วโลกที่มีสาขากว่า 200 แห่ง ใน 45 ประเทศ โดยบริษัทได้นำแนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi ไปใช้ในการพัฒนาบริษัทไปสู่การเป็นบริษัทที่ค้นหาความเป็นไปได้ (A Possibility Searching Company) ใน 4 เรื่อง คือ การมีนวัตกรรมเพื่อมวลมนุษยชาติ (Human Innovation) เทคโนโลยีสำหรับธุรกิจที่เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อมวลมนุษย (Humanware) กลุ่มที่มีความแตกต่างแต่กระฉับกระเฉง (Active Heterogeneous) และการจัดการที่เป็นเครือข่ายระดับโลกและระดับท้องถิ่น และพบกับความสำเร็จของบริษัทด้วยการสร้างความรู้ 4 ประการ คือ

1. การขยายการสร้างความรู้อย่างกว้างขวางไปทั่วทุกระดับชั้นขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคผลผลิตกันหลาย ๆ อย่างที่ประสบผลสำเร็จ
2. การสร้างภาพเงื่อนไขที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนความรู้ 4 รูปแบบ คือ บริษัทได้ให้ข้อมูลการขายที่ทันสมัยให้กับทีมวิจัย การพัฒนาปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ มีอิสระในการทำงาน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย เช่นการเพิ่มกำลังการผลิต 30% เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลในหมู่พนักงาน
3. การสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยการสร้างนวัตกรรมอย่างไม่หยุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการแข่งขันและความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ล้าสมัยเร็ว ดังนั้นสิ่งสำคัญคือการทำให้องค์กรมีความมุ่งมั่นและมีคุณค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ทางบริษัทได้ตระหนักถึงคุณค่าของทีมงานที่มีการบริหารจัดการตนเอง ต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร โดยที่การสร้างสรรคความรู้อาจเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสมาชิกในแต่ละ ทีมงานแบ่งปันความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลถึงสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำในบริษัท เพื่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ทีมงานในบริษัทจะต้องวิเคราะห์รูปแบบการทำงานในปัจจุบัน และค้นหา สาเหตุของปัญหา ซึ่งบริษัท Matsushita รู้ว่าทีมงานจะต้องมีอิสระในการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความคิดดี ๆ ในการปรับปรุงการทำงาน

ในขณะที่ SECI Model ส่วนใหญ่จะใช้ในองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) แต่ก็มีงานบางชิ้นที่ได้ประยุกต์นำแนวคิดของ Nonaka มาใช้ในชุมชน โรงพยาบาล ในประเทศไทย เช่น มนตรา พงษ์นิล (2548) ได้ศึกษาชุมชน “คนกินน้ำแม่เดียวกัน” : การ ขับเคลื่อนภูมิปัญญาด้านการจัดการกว๊านพะเยา เครือข่ายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัดพะเยา : คนกินน้ำแม่เดียวกัน โดยเริ่มจากสถานการณ์ของปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน จ.พะเยา โดยเฉพาะปัญหาของกว๊านพะเยาได้มีการร่วม หาหรือเพื่อหาทางออกของปัญหา ซึ่งได้มีการกล่าวถึงพัฒนาการของการรวมกลุ่มองค์กรชุมชนเป็น เครือข่าย เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งกว๊านพะเยาและลุ่มน้ำอิง สาเหตุ เกิดจากสองประเด็นหลัก คือ

ประการแรก ชุมชนได้รับผลกระทบจากนโยบาย กฎหมาย และโครงการ พัฒนาของรัฐ เช่น การสัมปทานทำไม้ของนายทุน การประกาศเขตอุทยานแห่งชาติเพิ่มเติม การ สัมปทานพื้นที่ป่าเพื่อทำเหมืองแร่ และการประกาศเขตอนุรักษ์พันธุ์ปลากว๊านพะเยา (เขต 1)

ประการที่สอง ชุมชนได้รับความเดือดร้อนจากความเสี่ยงโทรมของ ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ปัญหาภัยแล้ง น้ำเน่าเสีย น้ำท่วม การลดลงของพันธุ์ปลาและสัตว์น้ำ การขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคและการเกษตร การบุกรุกที่ทำกินด้วยการเข้าไปในเขตป่าของชุมชน รวมถึงการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า

ดังนั้นวิธีการแก้ปัญหา คือ การให้ความสำคัญกับความสมดุลของระบบนิเวศ ของกว๊านพะเยาเป็นหลักและชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหากว๊านพะเยาและลุ่มน้ำอิง รวมทั้งความ สนใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมชุมชน สิ่งสำคัญคือมีผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชนชี้ให้เห็นแนวทางการพัฒนาว่าเมื่อชุมชนต่าง ๆ รอบกว๊าน พะเยาเริ่มตระหนักถึงปัญหาความเสี่ยงโทรมของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็จะขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งแนวทางนี้พยายามให้ความสำคัญกับการสร้างฐานคิดของคนในชุมชนให้มองเห็นความ เชื่อมโยงระหว่างชุมชนต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่ในลุ่มน้ำอิงว่ามีความสัมพันธ์และผลกระทบซึ่งกันและกัน มีการดึงแนวคิดด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของคนในชุมชนที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์มาเป็น ประเด็นในการสร้างเครือข่าย เช่น การสร้างสำนึกร่วมจากการรวมกลุ่มแบบมีเหมืองฝาย ฝิ่ปุ๋ย ฝิ่ ขุนน้ำและการจัดการดูแลป่าชุมชนแบบ “ป่าหน้าหมู่บ้าน” ของคนในชุมชนรวมเป็นสำนึกร่วมกันใน



รูปแบบของ “คนกินน้ำแม่เดียวกัน” และได้มีการจัดตั้งชมรมอนุรักษ์ป่าต้นน้ำกว๊านพะเยา ซึ่งประกอบไปด้วยองค์กรชาวบ้านอีก 8 กลุ่ม

สิ่งสำคัญคือเครือข่ายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ขยายออกไปนอกจังหวัด และมีการรวมตัวในรูปของเครือข่ายลุ่มน้ำลาววน ซึ่งเป็นแม่น้ำสาขาของแม่น้ำอิง เครือข่ายนี้เกิดขึ้นเมื่อจังหวัดพะเยาเกิดภัยแล้ง พันธุ์ปลาลดลง และเกิดน้ำท่วมใหญ่ในเมืองเชียงคำ ประกอบกับกรมชลประทานทำโครงการผันน้ำกก-อิง-น่าน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเครือข่ายฯ จึงร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและติดตามความเคลื่อนไหวของโครงการดังกล่าว โดยมีกิจกรรมการบวชป่า การสืบชะตาแม่น้ำ การสำรวจป่าต้นน้ำ การจัดทำเขตอนุรักษ์พันธุ์ปลา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งในพื้นที่ต่าง ๆ ของลุ่มน้ำอิง ไม่เพียงแต่กว๊านพะเยามีการรวมกลุ่มของคนในชุมชนในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ของตนเองมากขึ้น และเมื่อมองลงไปที่ลุ่มน้ำอิงจะเห็นทั้งโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ของรัฐและมองเห็นกลุ่มคนในชุมชนกำลังทำงานในการอนุรักษ์ลุ่มน้ำอิงทั้งหมดไว้ด้วย ซึ่งนอกเหนือจากการดำเนินงานในรูปแบบของเครือข่ายฯ แล้ว ยังส่งผลให้มีการรวมตัวของคนในชุมชนที่สนใจในปัญหาแบบเดียวกัน ซึ่งเรียกว่า ชุมชนความรู้ (Communities of Practices CoPs) มาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ตั้งข้อสังเกต และเสนอแนวทางการแก้ไข เมื่อมีโครงการพัฒนากว๊านพะเยาหรือลุ่มน้ำอิงในด้านระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกว๊านพะเยา อันจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีและชุมชนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2548) ได้ศึกษาเครือข่ายเกษตรธรรมชาติ จังหวัดพิจิตร : เครือข่ายข้าวสะอาด ซึ่งนำทีมโดยสุรเดช เดชคุ้มครองและทีมงานของมูลนิธิร่วมพัฒนาพิจิตรทำให้เครือข่ายฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนแนวทางการทำงาน โดยใช้ตารางอิสรภาพ เป็นเครื่องมือเบื้องต้นเพื่อประเมินตนเอง วางแผนพัฒนา รวบรวมความรู้และยกระดับความรู้ เพื่อมุ่งไปสู่การมีสุขภาพดี ลดหนี้สิน และสิ่งแวดล้อมปลอดภัยทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และสังคม หลังจากนั้นแกนนำเครือข่ายฯ ได้หารือเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ต่อยอด ในปี 2548- 2549 โดยเริ่มจากการพัฒนาแกนนำให้สามารถเป็นวิทยากรด้านการจัดการความรู้ (คุณอำนวย) เพื่อขับเคลื่อน 7 CoPs (ชุมชนนักปฏิบัติ) ได้แก่ นา โรงสี ผัก สวนขนาดเล็ก ไร่นา สวนผสมโรงเรียนทายาทเกษตร และองค์การบริหารส่วนตำบลปลอดภัย โดยขับเคลื่อนไปพร้อมกับกระบวนการของระดับอำเภอ 12 อำเภอ การอบรมคุณอำนวยจึงได้มีการจัดขึ้น ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร โดยคุณไพฑูรย์ ช่างฉำ จากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นวิทยากรอบรม ซึ่งทั้ง 7 CoPs ได้มีการสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมาอย่างต่อเนื่องในเวทีเครือข่าย 12 อำเภอ โดยมี “คุณอำนวย” ที่ผ่านการอบรมได้แสดงฝีมืออยู่หลายครั้ง และ CoPs การทำนาปลอดภัย ที่มีการประชุมร่วมกันหลายครั้ง จนได้ข้อสรุปว่าพื้นที่ที่มีการร่วมงานกันในพื้นที่เบื้องต้น คือ ต.บางสาย ต.หนองพะยอม ต.ทับหมัน ต.คลองคูณ และ ต.หนองหวาย โดยเริ่มจากการทดลอง

เพาะพันธุ์ข้าวพื้นเมือง 7 สายพันธุ์ คือ ข้าวอากาศ หอมมะลิหรือหอมมะลิ 105 หอมสุรินทร์ หอมประทาน หอมมะลิแดง แสงหมึก และนางมน โดยมีการทดลองเพาะในกระถาง เพื่อค้นหาวิธีการปรับสภาพดินที่จะทำให้ข้าวเจริญเติบโตและได้ผลผลิตดี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในแปลงนาต่อไป จากการทดลองพบว่าเป็นการทดลองของแต่ละบุคคล โดยใช้ความรู้การคัดพันธุ์ข้าวเดิมที่มีอยู่ แต่เนื่องจากแต่ละพื้นที่ที่ใช้พันธุ์ไม่เหมือนกัน (ปรัง/ปี) ทำให้เปรียบเทียบผลการทดลองได้ยาก รวมทั้งบางพันธุ์เพาะไม่ขึ้น เช่น หลวงประทาน แสงหมึก อาจเป็นเพราะเก็บไว้นานเกินไป จากนั้นได้ร่วมกันวางแผนอนาคต โดยจะขยายพื้นที่การทำงานให้ครอบคลุมพื้นที่ต่อไปนี้เป็น ต.เนินปอ ต.หนองพยอม ต.คลองคูณ และ ต.วังไคร้ ต.เนินสว่าง ต.บางลาย ต.วังตะกูด ต.ห้วยแก้ว และ ต.หนองเค้ามัว ต.หนองหวาย ต.บึงบัว อ.วิเชียรบุรี และมีแผนขับเคลื่อนเครือข่าย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเครือข่าย และระดับอำเภอ/ตำบล เน้นการพัฒนาความรู้ ข้อมูล เพื่อการรู้เท่าทันสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อเกษตรกร
2. การพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ ทุกประเด็นที่เกี่ยวกับข้าวเหมือนจิ๊กซอว์มาต่อกัน มีผู้ชำนาญการแต่ละเรื่อง เช่น ดิน จุลินทรีย์ พันธุ์ข้าว ปุ๋ย ต้นทุนการผลิต การตลาด โรงสี วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับข้าว การคัดคุณภาพข้าวสารและข้าวเปลือก
3. การเรียนรู้การผสมพันธุ์ข้าวจากมูลนิธิข้าวขวัญ โดยใช้เวลา 3-4 วัน
4. การศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาเฉพาะเรื่อง เช่น ดิน จุลินทรีย์พันธุ์ข้าว
5. การพัฒนาศักยภาพทีมงานและกลไกในการขับเคลื่อน โดยมีทีมบริหารเพื่อดูทิศทางการทำงาน การขับเคลื่อน และการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือ การมีทีมงานระดับจังหวัดที่มีคณะกรรมการจากทุกพื้นที่

ซึ่งมณู มณีโชติ ซึ่งเป็นคนในโครงการ ได้เสนอชื่อเครือข่ายข้าวสะอาด ที่มีนิยามว่าคือกลุ่มคนที่ทำข้าวแบบลด ละ เลิกสารเคมี ไม่คิดเอาเปรียบเบียดเบียนใคร โดยเฉพาะธรรมชาติ พัฒนาคนให้รู้เท่าทัน เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างชอบธรรม หลังจากนั้นผู้นำแต่ละคนได้กลับไปดำเนินการในพื้นที่รับผิดชอบของตน โดยมีกำหนดการประชุมร่วมกันทุก 2 เดือน ประชุมผู้นำทุกวันที่ 15 ของเดือน ติดตามการดำเนินงานเดือนละ 2 ครั้ง และยินดีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จกับ CoPs อื่นๆ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของ “เครือข่ายข้าวสะอาด” ในครั้งนี้ยังต้องมีการให้กำลังใจ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ โดยมีผู้นำร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็น รวมทั้งการนำเสนอกิจกรรมทุกกิจกรรมควรเน้นไปที่วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่ต้องการ ซึ่งมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ภูมิปัญญาทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน ทำการรวบรวมความรู้พร้อมกับต่อยอดความรู้ โดยที่ความรู้เหล่านี้จะนำชุมชนไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ที่สำคัญกว่านั้นวิจารณ์ พานิช (2549) ได้ศึกษาชุมชนแนวปฏิบัติในสังคมไทยพบว่าชุมชนแนวปฏิบัติกลุ่มผู้ป่วยโรคเบาหวานของโรงพยาบาลพุทธะคีรี นครสวรรค์มี

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตัว การรับประทานอาหารและการใช้ยาระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวานด้วยกันเอง ส่งผลให้ผู้ป่วยเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตัวได้ดีกว่าการรับฟังคำแนะนำจากหมอหรือพยาบาลโดยตรง นอกจากนี้ยังมีชุมชนแนวปฏิบัติคนไข้โรคเอดส์ของสถาบันบำราศนราดูรที่คนไข้เอดส์ของสถาบันฯ นัดหมายมาพบกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องวิธีการปฏิบัติตัวที่ทำกันมาเป็นสิบ ๆ ปี

(2) การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Sveiby (1997) ได้อธิบาย การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ว่าเป็นศิลปะในการสร้างคุณค่าจากทรัพย์สินที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible Assets) ขององค์กร และนอกจากนี้ Sveiby ยังเป็นผู้เชี่ยวชาญและบุกเบิกในเรื่องการจัดการทุนทางปัญญาโดยตรง ซึ่งทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) ดังนั้นการจัดการความรู้ในแนวคิดของ Sveiby คือการจัดการทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สามารถสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในองค์กร โดย Sveiby ได้แบ่งทุนทางปัญญาในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท คือ

ทุนทางด้านลูกค้า (Customer Capital) เป็นมูลค่าและคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการที่องค์กรได้สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ซึ่งอาจวัดได้จากระดับความพึงพอใจของลูกค้า ความประทับใจและความจงรักภักดีของลูกค้า

ทุนทางด้านองค์กร (Organization Capital) เป็นมูลค่าและคุณค่าที่เกิดจากตัวสินค้า และบริการที่ดีขององค์กร รวมถึงกระบวนการภายในที่ส่งเสริมให้การดำเนินการร่วมกัน ระหว่างคน เทคโนโลยี และระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นมูลค่าและคุณค่าที่สร้างและสะสมเพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ Know-How ของพนักงานและองค์กรรวมถึงแรงจูงใจ และความจงรักภักดีของคนในองค์กร โดยที่ทุนทั้ง 3 อย่างดังกล่าว จะส่งผลก่อให้เกิดมูลค่าทางการเงิน (Financial Capital)

Sveiby (1997) มีความเชื่อว่าที่องค์กรสามารถจัดการทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ทั้ง 3 ประเภทให้เป็นประโยชน์หรือมูลค่าแก่องค์กรได้ จะถือว่าเป็นการสร้างมูลค่าให้แก่องค์กร ซึ่ง Sveiby ได้เสนอกระบวนการในการจัดการความรู้กับทรัพย์สินทางปัญญาไว้ 10 ขั้นตอน คือ

1. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้ระหว่างบุคคล (Knowledge Transfers/ Conversions between Individuals) เป็นลักษณะที่องค์กรต้องสร้างบรรยากาศในการสื่อสารที่เอื้อต่อการเสนอแนะ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะสร้างความน่าเชื่อถือระหว่างกันให้เกิดขึ้น

2. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากบุคคลสู่โครงสร้างภายนอก (Knowledge Transfers/Conversions from Individuals to External Structure) เป็นลักษณะของการเอื้ออำนาจ (Empowerment) ของบุคคลในองค์กรต่อคนภายนอกเกี่ยวกับ

รายละเอียดในตัวสินค้าและบริการอันจะช่วยพัฒนาความรู้ให้กับลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง

3. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากโครงสร้างภายนอกมาสู่บุคคลในองค์กร (Knowledge Transfers/Conversions from External Structure to Individuals) เป็นลักษณะของการที่คนในองค์กรสามารถเรียนรู้และได้รับข้อมูล ความคิด คำแนะนำต่าง ๆ รวมถึงผลสะท้อนกลับจากลูกค้าขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ใหม่ ๆ ความรู้และเทคนิค รวมถึงการเข้าไปร่วมทีมทำงานกับลูกค้า ซึ่งนอกจากจะเกิดการเรียนรู้แล้ว ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย

4. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากความสามารถพิเศษส่วนบุคคลไปยังโครงสร้างภายในองค์กร (Knowledge Transfers/Conversions from Individual Competence to Internal Structure) ซึ่งเป็นลักษณะที่ใช้การจัดการความรู้ ด้านความพยายามนำความรู้และประสบการณ์ของคนในองค์กรมารวมกันแล้วจัดเก็บด้วยรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ได้ง่าย ส่งผลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

5. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากโครงสร้างภายในองค์กรไปยังความสามารถพิเศษส่วนบุคคล (Knowledge Transfers/Conversions from Internal Structure to Individual Competence) เป็นลักษณะของการที่คนในองค์กรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง อันจะส่งผลผลงานภายในองค์กร

6. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากในโครงสร้างภายนอกองค์กรด้วยกัน (Knowledge Transfers/Conversions within External Structure) เป็นลักษณะของการส่งเสริมให้คนนอกองค์กร โดยเฉพาะลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้งานเกี่ยวกับตัวสินค้าและบริการระหว่างกันและกัน โดยทางองค์กรสามารถทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้า หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือระหว่างกัน โดยที่สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนความพึงพอใจของลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต่อองค์กรของเรา

7. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากภายนอก สู่โครงสร้างภายในองค์กร (Knowledge Transfers/Conversions from External to Internal Structure) เป็นลักษณะที่องค์กรสามารถนำความรู้ คำแนะนำ ความร่วมมือรวมถึงความต้องการข้อร้องเรียนต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการในองค์กรให้ดีขึ้น

8. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากภายในสู่โครงสร้างภายนอกองค์กร (Knowledge Transfers /Conversion from Internal to External Structure) เป็นลักษณะที่องค์กรเสริมในเรื่องของระบบเครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมความสามารถให้กับลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ อันจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรของเรามีการพัฒนาเกิดขึ้น

9. การถ่ายทอดและการเปลี่ยนแปลงความรู้จากในโครงสร้างภายในองค์กรด้วยกัน (Knowledge Transfers/Conversions within Internal Structure) เป็นลักษณะที่เน้นในเรื่องการบูรณาการเชื่อมโยงเพื่อสร้างคุณค่าและสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรด้วยการจัดการสารสนเทศ การสร้างวัฒนธรรมในการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาผู้นำองค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้

10. การสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นอย่างมาก (Maximise the Value Creation-See the Whole) เป็นลักษณะของการเน้นให้เห็นและสามารถจัดการแบบองค์รวมด้วยการนำ 9 ข้อข้างต้นมาพัฒนาให้สอดคล้องเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดและเปลี่ยนแปลงความรู้ด้วยการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรให้ง่ายต่อการสืบค้นและนำไปใช้งานต่อไป

กลยุทธ์การจัดการความรู้ 10 ขั้นตอนของ Sveiby (1997) สอดคล้องกับยุคที่ใช้ความเร็วในการแข่งขัน (Economy of Speed) เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยเน้นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายในเป็นส่วนใหญ่ ด้วยการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถตอบสนองกลยุทธ์ด้านการแข่งขันให้เร็วกว่าคู่แข่ง ดังนั้นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับฐานความรู้ (Knowledge-based Strategy) จึงมุ่งไปในเรื่องการจัดการทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งก็คือทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ที่ทำให้กระบวนการ ผลิตภัณฑ์และบริการเป็นจริง

ซึ่งจากแนวคิดนี้คงสรุปได้ว่าการจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนี้ มองที่ตัวความรู้ภายในองค์กรเป็นทรัพย์สิน และความรู้นี้สามารถพัฒนาได้ โดยการรับความรู้ภายนอกเข้ามาเพิ่มเติม แล้วนำไปต่อยอดเพิ่มคุณค่าขึ้นไป ซึ่งกระบวนการต่อยอดและสร้างคุณค่า พัฒนา จะได้ความรู้ใหม่ที่เข้มแข็งเพิ่มขึ้น

ซึ่งมีองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำแนวคิดของ Sveiby ไปจัดการความรู้ในองค์กร อาทิ บริษัท Affaersvaerlden ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำธุรกิจทางด้านการพิมพ์ของประเทศสวีเดน ได้นำแนวคิดกลยุทธ์การจัดการความรู้ 10 ประการของ Sveiby ไปใช้ในการทำงาน แล้วพบว่า บริษัทมีการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านผลผลิตของกองบรรณาธิการที่สูงขึ้นมากกว่าคู่แข่งที่เคยเป็นเบอร์หนึ่งถึงสองเท่า รวมทั้งการเก็บรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กร ด้วยอัตราการลาออกลดลง 5%-7% (Sveiby, 1997)

นอกจากนี้ในสังคมไทยได้ให้ความสำคัญกับทุนทางปัญญาด้วยเช่นกัน จะเห็นได้จากพระมหาสุทิตย์ อาภาโร (อบอุ้น) (2548) ได้ศึกษาหลักการจัดการเรียนรู้ของชุมชน พบว่า เครือข่ายอินแปง เป็นองค์กรชาวบ้านที่มีความพยายามในการพึ่งพาตนเอง โดยอาศัย “ทุนทางปัญญา” ของคนในชุมชนที่เกิดจากการเรียนรู้การทดลองปฏิบัติ และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ บนฐานของภูมิปัญญาชุมชนเพื่อให้รู้จักตนเอง รู้จักชุมชนและปรับตัวให้อยู่ใน

สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ โดยวิธีคิดของอินแปงถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ คือวิธีคิดในการพึ่งพาตนเอง ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งในด้านสังคม วัฒนธรรมมุ่งเน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน รวมถึงการจัดองค์กร การประสานงานให้เกิดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถกระจายแนวคิด วิธีการปฏิบัติให้ออกไปสู่ตำบลและอำเภอต่างๆ มีการแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็นกลุ่มตามพื้นที่ เพื่อให้มีการจัดการกลุ่มได้สะดวก ในด้านเศรษฐกิจมุ่งเน้นการกลับคืนสู่ฐานรากเดิมด้วยการค้นหาสิ่งที่มีคุณค่าในอดีตและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน ในลักษณะของ “เฮ็ดอยู่เฮ็ดกิน” และ “พออยู่พอกิน” แม้ไม่รู้ร่ำรวยแต่ก็เป็นชีวิตที่มีความสุขและความมั่นคง ซึ่งแนวคิดหลักของเครือข่ายอินแปงมี 4 ประการ คือ

1) แนวคิด “ยกป่าภูพานมาไว้ในสวน” เป็นการสร้างป่าไว้ในสวนไร่นาของตนเองเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหารและยากให้กับครอบครัว โดยเน้นการปลูกพืชแบบผสมผสานกันทั้งไม้เล็กไม้ใหญ่แทนการปลูกพืชเชิงเดี่ยว ชาวบ้านเรียกว่า “ปลูกแบบสามะปี” ปัจจุบันมีตัวอย่างกว่า 1,000 ครัวเรือนที่เป็นต้นแบบของการทำเกษตรแบบป่าที่ทำให้สามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีกินตลอดชีวิต

2) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เป็นการแปรรูปผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทดแทนการซื้อสินค้าจากภายนอกชุมชนเพื่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมของชุมชน และส่งเสริมให้เยาวชนและคนรุ่นใหม่มีงานทำ รวมทั้งพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านการแปรรูปแบบครบวงจร ตามแนวทางการพึ่งตนเองแบบอินแปง

3) การสร้างสถาบันการเงินชุมชนและสวัสดิการชุมชน มุ่งสร้างสถาบันการเงิน โดยการระดมทุนออมทรัพย์จากชุมชน เพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งการรักษาพยาบาล และการช่วยเหลือในคราวจำเป็น

4) สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศูนย์อินแปงหรือมหาวิทยาลัยชีวิต) เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของอินแปง มุ่งเน้นการสร้างแนวคิดการพึ่งพาตนเองบนฐานภูมิปัญญาไทย โดยยึดหลักกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เข้าใจ เห็นใจซึ่งกัน และกันมุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยมองว่า “ชีวิตคือการศึกษา การศึกษาคือชีวิต” หากมีการศึกษาที่ถูกต้อง ก็สามารถทำให้มองเห็นระบบชีวิตที่เชื่อมโยงกับธรรมชาติ ลดการเห็นแก่ตัว และทำประโยชน์ให้กับส่วนร่วม มีการพัฒนาและสร้างความรู้ของชุมชน อาทิ หลักสูตรการเกษตรแบบยั่งยืน หลักสูตรเด็กและเยาวชนอีกถิ่น หลักสูตรสุขภาพชุมชน และหลักสูตรการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน

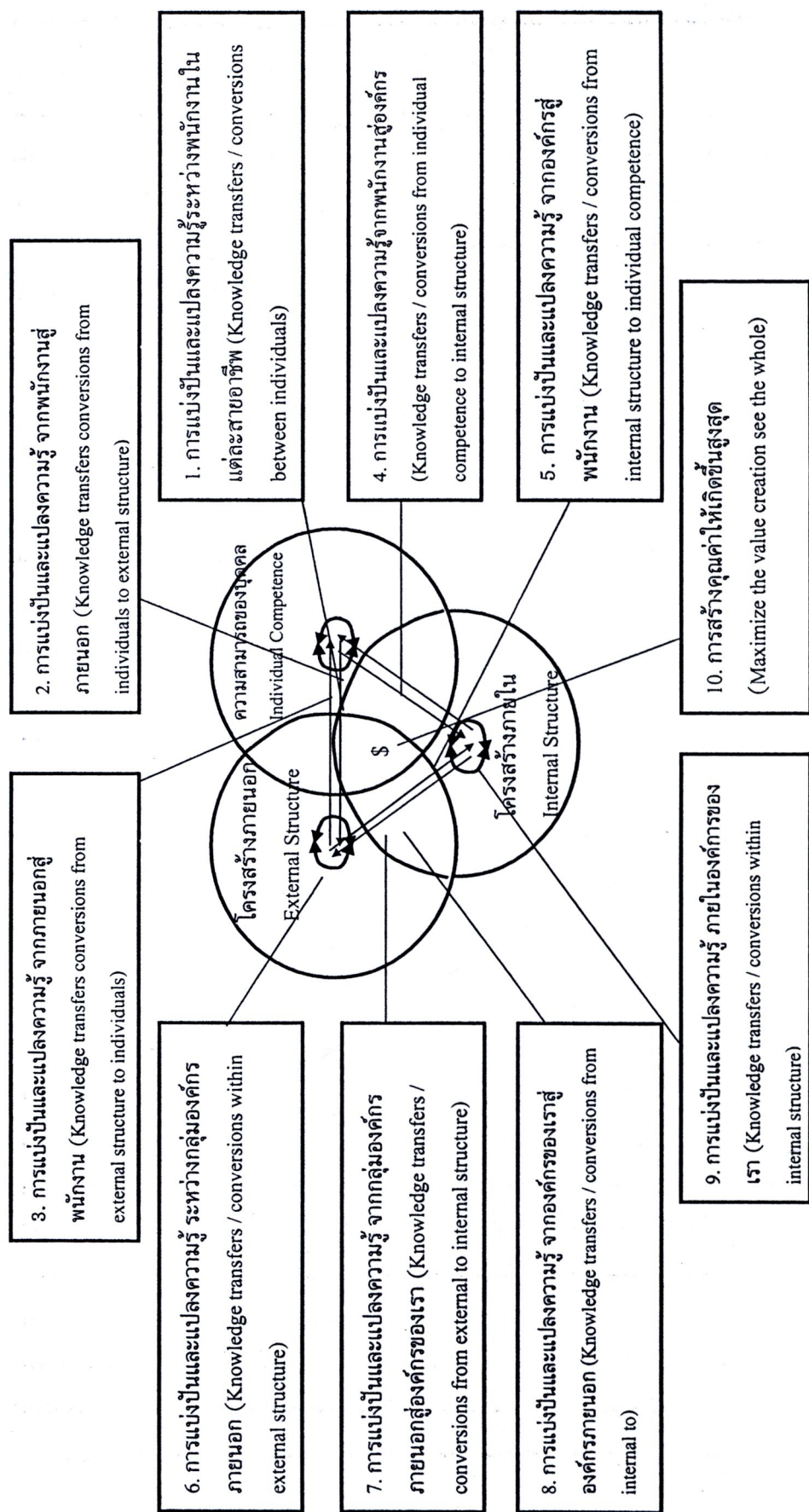
กลุ่มอินแปงมีแนวคิดในการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของตน เพื่อถ่ายทอดแนวคิดประสบการณ์ความสำเร็จของกลุ่มในการแก้ปัญหา จนสามารถพึ่งตนเองได้บนฐานของทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เริ่มต้นด้วยการบอกต่อไปตามบ้านใกล้เคียง แล้วจึงขยายวงกว้างมากขึ้น โดยมี “สภาอินแปง” ซึ่งทำหน้าที่ให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้าง

ระบบการจัดการที่เน้นความพึงพอใจในระบบคิดของการพึ่งพาตนเองเป็นกลไกการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ

ปัจจุบัน “เครือข่ายอินแปง” มีสมาชิกครอบคลุม 4 จังหวัด คือ จังหวัด สกลนคร (72 ตำบล) กาฬสินธุ์ (4 ตำบล) อุดรธานี (5 ตำบล) มุกดาหาร (4 ตำบล) รวมทั้งหมด 85 ตำบล และมีแนวคิดที่จะขยายเครือข่ายให้ทั่วถึงในพื้นที่ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ การจัดทำแผนแม่บทวิสาหกิจชุมชนระดับตำบล มีการประสานงานกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ สถาบันการศึกษา ตลอดจนเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายอินแปงเกิดการขยายตัว คือ

- 1) การสร้างหลักคิดของตนเองที่เน้นการพึ่งพาตนเอง
 - 2) การมีกลไกการจัดการในระดับหมู่บ้าน ตำบล ที่คอยให้คำแนะนำ การประกอบอาชีพและการปลูกพืชเพื่อการพึ่งพาตนเอง
 - 3) สร้างฐานชีวิตด้วยการศึกษาและพัฒนาภูมิปัญญาของตนเอง
 - 4) การประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและประชาชน
- ทั่วไป

จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า “เครือข่ายอินแปง” มีการสร้างคุณค่าให้กับชุมชน จากการใช้ทรัพยากรที่ไม่สามารถจับต้องได้ของชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้เป็นอย่างดี จากรายละเอียดของกลยุทธ์การจัดการความรู้ 10 ขั้นตอน ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 กลยุทธ์การจัดการความรู้ 10 ประการเพื่อสร้างทุนทางปัญญาในองค์กร (Sveiby, 1997)

(3) สมาคมทางด้านการฝึกอบรมและพัฒนาชาวอเมริกัน (American Society for Training and Development: ASTD) ได้นำเสนอ Intellectual Capital Management Model ซึ่งโมเดลนี้ สามารถเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งเรื่องระบบขององค์กรที่เอื้อและมีผลให้กระบวนการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ โดยการจัดการความรู้ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ตัวกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อและส่งเสริมต่อการจัดการความรู้ ซึ่งทั้ง 2 ส่วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้มีการจัดการความรู้ มีจุดเน้น มีทิศทาง

2. การค้นหา และยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการค้นหา และยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญในการค้นหาและยึดกุม โดยแหล่งของความรู้ที่จะค้นหาอาจมาจากภายนอก (คู่แข่ง คู่ค้า ผู้ที่เป็นเลิศ วิธีการ หลักการ) หรือจากผู้ที่ทำงานด้วยกันในองค์กร

3. การสร้างความรู้ (Create) เป็นลักษณะที่มองว่าในมุมมองเดิมนั้น ความรู้จะต้องสร้างโดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงาน เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมอง ซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ โดยการสร้างความรู้ อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์ หลังจากการทำงาน

4. การกลั่นกรอง (Distill) เป็นลักษณะของการมองความรู้บางอย่าง เป็นสิ่งล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Share) เป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกัน ต้องมาแลกเปลี่ยน ไม่เช่นนั้นจะเก็บอยู่กับตนเอง ส่งผลให้ไม่มีการยกระดับความรู้ ซึ่งถ้าขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัย ไม่อ่องงาม ถ้ามีการแลกเปลี่ยนมาก ยิ่งได้กำไรมาก โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะคนไม่ชอบแลกเปลี่ยน กลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ จึงต้องสร้างเงื่อนไข กติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปัน ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

6. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาสินค้าหรือบริการ พัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาสมาชิกในองค์กร และมีผลสะท้อนกลับต่อขั้นตอนในการจัดการความรู้ที่กล่าวมา โดยที่การใช้ความรู้ต้องเน้นที่การเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก อย่าเริ่มด้วยการหาความรู้มาใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ ไม่คุ้มค่า ไม่เกิดประโยชน์

ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ (Enabler) ซึ่งสมาคมทางด้านการฝึกอบรมและพัฒนาชาวอเมริกัน (American Society for Training and Development: ASTD) ได้นำเสนอประกอบไปด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ (Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำในชุมชนที่ไม่เผด็จการ และไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ เป็นผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ จึงทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง ความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติ สิ่งสำคัญคือผู้นำจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับคนในชุมชน

2. โครงสร้างชุมชน (Structure) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยเน้นโครงสร้างชุมชนในแบบเครือข่าย (Network) ซึ่งจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนเดียวกันหรือข้ามชุมชน ลักษณะสำคัญคือ โครงสร้างชุมชนแบบนี้จะส่งเสริมคนในชุมชนไปสู่การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้ และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ อันจะก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จ

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร (Culture, Behavior, Communication) ถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน ที่มุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมในการใฝ่เรียนรู้ สนใจในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งจากการพัฒนาโดยเน้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน จะสามารถบูรณาการทุกอย่างได้อย่างสมดุล ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนรู้ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน นอกจากนี้ยังใช้การสื่อสารแบบแนวราบ ซึ่งมีลักษณะที่คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ตามความสนใจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กีฬา การเมือง การศึกษา สาธารณสุข และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของลม ฟ้า อากาศ โดยคนในชุมชนสามารถรับรู้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อบุคคล ซึ่งเป็นคนที่มีความสามารถและรับรู้ข่าวสาร ความรู้ข้อมูลต่าง ๆ ได้เร็วกว่าคนในชุมชน เช่น ครูภูมิปัญญา ผู้นำ ผู้รู้ ครู-อาจารย์ในชุมชน หรืออาจรับรู้จากสื่อที่มีอยู่ภายในชุมชน เช่น หอกระจายข่าว หรืออาจเป็นสื่อมวลชน อาทิ โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ส่งผลให้คนในชุมชนมีพัฒนาการทางด้านความคิดที่ทันสมัยไม่ตกยุค รู้ความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งของในชุมชนและนอกชุมชน

4. การยอมรับของสังคม (Recognition) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ การยอมรับของสังคมเป็นลักษณะของคนในชุมชนที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยิ่งไปกว่านั้นคนในชุมชนยังมีผู้นำคอยอำนวยความสะดวกให้คนในชุมชนได้เรียนรู้จากเหตุการณ์จริงและประสบการณ์ มีการ

ติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคนในชุมชนมีความไว้วางใจ ยอมรับและมีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ (Knowledge, Skills, Abilities, Competencies) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนและมีอยู่ฝังลึกอยู่แต่ในละคนอย่างไม่เท่ากัน โดยความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญในตัวบุคคลหาไม่ได้จากเอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ติดตัวคน โดยที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เริ่มต้องเรียนรู้จากประสบการณ์อยู่ภายในตัวบุคคลมาอย่างยาวนาน ซึ่งความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญจะเห็นได้จากการประกอบอาชีพ การทำงานในทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี รู้จริง รู้ละเอียดทุกขั้นตอน รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เช่น การทำการเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนาปลูกข้าว การทำอาหารเป็นต้น โดยในแต่ละอาชีพหรือการทำงานคนจะมีความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญต่างกัน เช่น คนทำอาหารจะรู้ว่าจะต้องเตรียมวัตถุดิบอะไรในการประกอบอาหารแต่ละอย่าง และใช้สัดส่วนเท่าไรเพื่อให้สัมพันธ์กับปริมาณและรสชาติของอาหารนั้น รวมทั้งเทคนิคให้อาหารแต่ละอย่างมีความพิเศษในรสชาติเพิ่มขึ้นด้วย และเทคนิคการถนอมอาหารให้อยู่ได้นาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้และเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ด้วยการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุ รวมถึงการแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลต่อการทำงานในทุกเรื่องหรือต่อปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากพลังของคนในชุมชนต่อการกระทำดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมบูรณ์

7. ความสมานฉันท์ (Solidarity) เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความปรารถนาดีต่อกัน อันจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริงและเป็นธรรม รวมทั้งการมีมุมมองและแง่คิดอยู่บนความเมตตากรุณาต่อกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้เป็นอย่างดี ความรู้แพร่ขยายต่อไปได้อย่างเกิดประโยชน์

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ (Supporting from The Government or The Others) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อันจะช่วยส่งเสริม การพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ด้วยการสนับสนุนคนในชุมชน ซึ่งอาจทำในรูปการให้ความรู้เพิ่มเติม จัดอบรมหรือการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้น ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่น ๆ รวมไปถึงการให้งบประมาณในการทำงานหรือการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน

9. ธุรกิจ รายได้ (Business/Income) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชน โดยการเกิดธุรกิจชุมชน จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในชุมชน มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาธุรกิจ อันจะนำมาซึ่งรายได้ให้กับคนในชุมชน ด้วยการมุ่งส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการที่ดี และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ที่สำคัญคือคนในชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน

จากรายละเอียดข้างต้นดังกล่าวองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) สามารถสรุปได้ดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตามที่วิจารณ์ พานิช (2547) ได้นำเสนอไว้ นั้นมีความสัมพันธ์กันในลักษณะของการทำงานที่ส่งเสริม เกื้อกูลกัน เป็นเสมือน 2 หน้าของเหรียญเดียวกัน โดยเริ่มจากมีองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นลักษณะขององค์กรที่มีความสามารถในการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเอาใจใส่ในข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงองค์กร สิ่งสำคัญคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการรับรู้และเรียนรู้ในทุกส่วนขององค์กร ทุกระดับของคนในองค์กร ซึ่งเมื่อมีการรับรู้และเรียนรู้เกิดขึ้น จะนำไปสู่การสร้างความรู้ขึ้นในองค์กร โดยจากการสร้างความรู้ก็นำไปสู่การเกิดความรู้ขึ้น จึงต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กรให้บรรลุผล พัฒนาทักษะให้กับคนในองค์กรพัฒนานวัตกรรมให้กับผลิตภัณฑ์และพัฒนาฐานความรู้ หรือเพิ่มทุนทางปัญญาให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ดังนั้นเมื่อพิจารณาอย่างละเอียดพบว่าชุมชนถือเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ซึ่งเมื่อหลาย ๆ ชุมชนมารวมตัวกัน จะเป็นตัวขับเคลื่อนสังคมใหญ่ให้ก้าวต่อไป ดังนั้นเพื่อตอบรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรเริ่มตั้งแต่การพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อแสดงออกถึงการใช้ความรู้ของคนในชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในสังคม สอดคล้องกับที่ประพนธ์ ผาสุขยัต (ม.ม.ป.) ได้มองว่าปัจจุบันการอยู่ดีมีสุขของคนในชุมชน สังคม และประเทศชาติล้วนเกี่ยวข้องกับการมีการใช้ และการสร้างความรู้ที่เหมาะสม ภายใต้ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันในแต่ละภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ จะต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงสภาพในปัจจุบันว่าชุมชนของเราเป็นอย่างไร และต้องการให้ชุมชนพัฒนาอย่างไรในอนาคต โดยดูว่าชุมชนของเรามุ่งเน้นในเรื่องอะไร (Purpose/Mission) อะไรเป็นภาพอันพึงปรารถนา (Vision) หรืออาจเน้นว่าอะไรเป็นคุณค่าที่ชุมชนต้องการ (Value) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกำหนดทิศทางให้กับชุมชน ส่งผลให้คนในชุมชนก้าวไปอย่างมีจุดหมาย ด้วยการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เข้าไปบริหารจัดการเพื่อก่อเกิดการพัฒนาต่อคน ซึ่งได้ตระหนักถึงเรื่องนี้ ไม่ว่าคนจะอยู่ในชุมชนใดก็ตามจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ ด้วยการที่คนในชุมชนปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ โดยมองเห็นว่าคนทุกคน

มีศักยภาพในตนเอง ภูมิใจในสิ่งที่ตนเองเป็น เปิดใจใฝ่เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองยังไม่รู้ ยิ่งไปกว่านั้น พร้อมที่จะเป็นผู้ให้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อก้าวไปสู่อนาคตที่ดี

โดยแนวความคิดดังกล่าว จึงมีผู้นำกระบวนการในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาชุมชน โดยหน่วยงานที่เป็นแกนหลักคือ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (2546) ซึ่งโครงการที่สำคัญได้แก่กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นและการจัดการความรู้

กรณีแรก ชุมชนบ้านทุ่งขาว จังหวัดลำพูน (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (2546) โดยที่ชาวบ้านรู้จักใช้ความรู้ รู้จักสังเกตและทดลองนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในเรื่องการหาอาหารจากป่า เช่น การหาไข่มดแดง การหาหนอนรด่วน โดยเฉพาะในการหาไข่มดแดง ชาวบ้านจะรู้ว่ารังมดแดงมีไข่ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม และในการเก็บไข่มดแดงชาวบ้านจะใช้กระสอบถุงปุ๋ย เอาดอกไฟทาวงกลมถ่างปากถุงให้เปิด แล้วนำไปห้อยบนปลายไม้ จากนั้นใช้ปลายไม้แห่เข้าไปในรังมดแดง ทำให้ไข่มดแดงร่วงลงถุงซึ่งใส่แป้งมันไว้ ซึ่งในการใช้แป้งมันนี้นับเป็นความรู้ใหม่ของชาวบ้าน ที่นำมาใช้แยกตัวมดแดงออกจากไข่ เป็นการทดแทนการใช้ไฟลนไหม้มดแดงตายตามแบบเดิม ที่ส่งผลให้จำนวนมดแดงลดลง และเป็นสาเหตุทำให้เกิดไฟป่า และในขณะที่หนอนผีเสื้อที่เจริญเติบโตภายในปล้องไม้ไผ่ในป่าปัจจุบันเป็นอาหารราคาแพง รสชาติดี ซึ่งจากการสังเกตของชาวบ้านทำให้เข้าใจวงจรชีวิตของหนอนรด่วน และสามารถพัฒนาวิธีเก็บโดยที่ไม่ให้สูญพันธุ์ โดยชาวบ้านจะรู้ว่าลำไผ่ที่มีหนอนรด่วนอาศัยอยู่จะมีลักษณะของปล้องที่อ้วน ช่องระหว่างปล้องสั้น ในการเก็บหนอนรด่วนจะใช้มีดเจาะเฉพาะลำไผ่ช่วงที่มีหนอนให้มีขนาดกว้างพอที่จะเอามือล้วงเข้าไปได้ แทนการตัดไม้ทั้งต้นเพื่อไม่ให้ไม้ตายและการเก็บหนอนจะไม่เก็บทั้งหมด แต่จะเหลือหนอนไว้ส่วนหนึ่งเพื่อให้เติบโตเป็นผีเสื้อกลับมาขยายพันธุ์หนอนรด่วนให้เก็บกินได้อีก สิ่งสำคัญคือความรู้ในการหาอาหารป่าของชาวบ้านที่กล่าวไปข้างต้น เมื่อชาวบ้านได้มีการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดระหว่างชาวบ้านด้วยกัน จะเห็นได้ว่าความรู้เหล่านี้เป็นแนวทางหนึ่งของการใช้ประโยชน์จากป่าอย่างยั่งยืน หากชาวบ้านรู้จักนำความรู้เหล่านี้มาจัดการอย่างเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมของตน จะส่งผลให้ชาวบ้านสามารถหาอาหารจากป่ามากินมาใช้ได้ตลอดปี โดยที่ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้สามารถมีโอกาสดกทดแทนขึ้นใหม่ได้ตามธรรมชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้ที่เหมาะสมช่วยให้เกิดความอยู่ดี กินดีอย่างยั่งยืนได้

กรณีที่สอง สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (2546) ได้ศึกษาการจัดการความรู้เรื่องดินของชาวบ้านอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ภายใต้แกนนำคนสำคัญ คือ ครูบาสุทธินันท์ ปรัชญพฤทธิ์ ที่ได้เสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ทั้งจากผู้รู้ในท้องถิ่น ผู้ร้นอกท้องถิ่น จากหนังสือและสื่อความรู้ต่าง ๆ จากนั้นจึงนำมาทดลองปฏิบัติ หาข้อสรุปและปรับปรุงความรู้ที่ได้ จบในที่สุดครูบาสุทธินันท์ก็สามารถพลิกฟื้นสภาพดินที่ปลูกพืชอะไรก็ไม่ขึ้น ให้กลายเป็นสวนป่าขนาดใหญ่ที่ร่มรื่น เป็นแหล่งอาหารของชาวบ้านและเป็นโรงเรียนธรรมชาติที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนในเรื่องการจัดการดินได้

โดยในขณะที่ทดลองปฏิบัติด้วยตนเองของครูบาสุทธินันท์ ครูบาได้ชักชวนเพื่อนฝูง คนรู้จักมาช่วยกันทดลอง ก่อให้เกิดเป็นเวทีชาวบ้านเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนความสำเร็จและความล้มเหลวในระหว่างสมาชิกและที่น่าสนใจก็คือ การจัดกิจกรรมของครูบาไม่ได้มีแต่เฉพาะชาวบ้านเท่านั้นที่มา แต่ยังมีการวิชาการเข้ามาร่วมด้วย ทำให้ความรู้แบบมวยวัดหรือขาดหลักวิชาการของชาวบ้านนั้น ได้มาบรรจบพบกับทฤษฎีและ สามารถพัฒนาต่อยอดได้ในที่สุด ซึ่งการจัดการความรู้เรื่องดินเริ่มต้นจากสมาชิกจำนวนไม่มาก แล้วค่อยขยายวงขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีผู้นำฐานการเรียนรู้แต่ละแห่งเป็นผู้เชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้ของชาวบ้านในแต่ละกลุ่มและก้าวไปสู่การทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีของชาวบ้าน

ซึ่งความร่วมมือร่วมใจและลงมือทำจริงของชาวบ้านในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ นับได้ว่าเป็นการใช้การจัดการความรู้อีกรณีหนึ่ง โดยจากการศึกษาพบว่าชาวบ้านจากการชักชวนของครูบาสุทธินันท์ ใช้กระบวนการจัดการความรู้หลายด้าน เช่น การแสวงหาความรู้ก่อนลงมือทำงาน การหาที่ปรึกษาและผู้ช่วยจากภายนอก การมีและสร้างผู้นำซึ่งคือนักกิจกรรมความรู้ที่ดี สิ่งสำคัญ คือการเริ่มต้นที่ตัวครูบาสุทธินันท์และขยายเครือข่ายไปสู่ผู้นำฐานการเรียนรู้อื่น ๆ รวมถึง การสร้างบรรยากาศและเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในช่วงทำงานและหลังทำงาน

กรณีที่สาม สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (2546) ยังได้ศึกษาในเรื่องการจัดการความรู้ระดับชาวบ้านที่สามารถพัฒนาไปสู่ภาคธุรกิจได้ เช่นกรณีของวิโรจน์ คงปัญญา ที่สร้างธุรกิจแป้งขนมจีนมูลค่าหลายสิบล้านบาท ภายใต้บริษัทเครือข่ายผลิตภัณฑ์อาหาร ด้วยการเริ่มต้นจากการรวมตัวและระดมทุนจากสมาชิกในชุมชน การต่อตั้งบริษัทเครือข่ายผลิตภัณฑ์อาหารของวิโรจน์ คงปัญญา เกิดจากแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมประชุมผู้นำชุมชนภาคใต้ แล้วกลับมาดูตัวเอง มองปัญหา แล้วเกิดความสนใจการรวมกลุ่มในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน เพื่อแปรรูปเพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตร ส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จากนั้นจึงเริ่มมีการประชุมสมาชิก หาข้อมูลและศึกษาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในเรื่องการแปรรูปผลผลิตการเกษตรที่น่าสนใจ เพื่อแปลงภูมิปัญญาเป็นทุน หลังจากที่ได้ศึกษาเรื่องทุน ชุมชน ทุนทางปัญญา ทุนวิชาการ ทุนทรัพยากร ทุนเงินตรา และเลือกที่จะผลิตแป้งทำขนมจีนแล้ว วิโรจน์ และสมาชิกได้ศึกษาเจาะลึกเกี่ยวกับขนมจีน โดยเก็บทั้งข้อมูลวัตถุดิบ ข้อมูลผู้ผลิต ความต้องการของตลาด เครื่องมือในการผลิต ตลอดจนศึกษาเปรียบเทียบจุดอ่อนและจุดแข็งของการผลิตแบบดั้งเดิม โดยจากการที่ต้องจัดตั้งองค์กรขึ้นมาดำเนินการผลิต จึงได้มีการศึกษาการจัดตั้งองค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัดและไม่จำกัด ศึกษากฎหมาย พื้นที่จัดตั้งบริษัทและโรงงาน ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ศึกษาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ศึกษาการรับรองคุณภาพความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า กว่าจะมาเป็นโรงงานผลิตแป้งขนมจีน ได้มีการเสาะแสวงหาความรู้ก่อนลงมือทำงานอย่างรอบด้าน

นอกจากนี้วิโรจน์ และเจ้าหน้าที่ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานและฝึกงานตามจังหวัดต่างๆ ที่มีชื่อเสียงด้านการผลิตเส้นขนมจีน เพื่อให้บุคลากรซึมซับเอาความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลจากผู้ผลิตในพื้นที่ดังกล่าวกลับมาใช้ และถ่ายทอดต่อในโรงงานของวิโรจน์และสมาชิกส่วนการสร้างโรงงานและเครื่องจักรในการผลิตได้ใช้วิธีปรับสร้างอย่างเหมาะสมและประหยัด มีการศึกษาการพัฒนาเครื่องจักร เพื่อลดการสูญเสียแบ่งในกระบวนการผลิต ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้วยการมีโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ตลอดจนการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เช่น แป้งขนมจีนผสมสมุนไพร ศึกษาเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ใช้ได้สะดวกขึ้น เก็บได้นาน ศึกษาการทำสื่อโฆษณาเพื่อส่งเสริมการขายและมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องหลังการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกโดยตลอด ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้กิจการประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

จากทฤษฎีและแนวคิดในการจัดการความรู้ รวมทั้งงานศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวทางนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ (Learning) ของคนในองค์กร ด้วยการดึงทุนทางปัญญาที่มีอยู่ในองค์กรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเกิดความแตกต่างทางความคิดจากองค์กรอื่นๆ อันจะช่วยให้องค์กรยืนหยัด และแข่งขันกับองค์กรอื่นในกระแสของความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ สิ่งสำคัญ คือ คนในองค์กรหรือภายนอกองค์กรสามารถถ่ายทอดความรู้ (Transfer of Knowledge) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการถ่ายทอดความรู้มานั้น โดยนำมาพัฒนาให้ยังคงอยู่และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งเรียกว่าเป็นความรู้ที่ปรากฏชัด รวมไปถึงบรรยากาศที่เหมาะสม ผู้นำที่มีความเข้าใจและมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร อันจะส่งผลให้คนในองค์กรเกิดการสร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น หรืออาจเป็นการต่อยอดความรู้หรือภูมิปัญญาที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นและเหมาะสมยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือเครือข่ายอื่นต่อไป ซึ่งจากกระบวนการของการจัดการความรู้ดังที่กล่าวมานี้จะช่วยให้ความรู้ที่มีคุณค่ายังคงมีอยู่และเกิดประโยชน์กับองค์กร รวมถึงการก่อเกิดและการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ขึ้นต่อไปอย่างไม่จบสิ้นในสังคม

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง (Sustainable Community)

รากฐานไทย ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาประเทศ (2549) ได้นำเสนอว่าในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ต้องเริ่มจากการใช้จุดแข็งในสังคมและทุนทางสังคมที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ดังมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็งได้โดยเริ่มจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่มองว่าชุมชนเข้มแข็ง คือการที่ประชาชนในชุมชนต่างๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้ การจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตลอดจนมีผลกระทบต่อภายนอกชุมชนที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยจะเรียกชุมชนในลักษณะนี้ว่ากลุ่ม

ชมรม สหกรณ์ บริษัท องค์การชาวบ้าน เครือข่ายหรืออื่นๆ ที่มีความหมายแสดงถึง ความร่วมมือช่วยเหลือกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งความเอื้ออาทรต่อชุมชนอื่นๆ ในสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ที่อธิบายว่าชุมชนเข้มแข็งเป็นชุมชนที่มีระบบบริหารจัดการที่ดีในทุกระดับ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและพลังท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง อันจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในสังคมไทย รวมทั้งพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2547) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็งว่าเป็นชุมชนที่มีสันติภาพ โดยเน้นว่าสันติภาพคือ ชุมชนที่มีความสุข ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวม เป็นชุมชนการเรียนรู้ คือ ชุมชนจะพัฒนาได้ ชุมชนจะต้องสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา คนในชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน เป็นชุมชนที่มีความสามารถในการจัดการตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การรู้จักตนเอง (Self Knowing) ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลในชุมชนตั้งแต่ข้อมูลด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม แล้วนำมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ พร้อมใช้เป็นประโยชน์ต่อไป การวางแผน (Planning) เป็นงานที่ต้องทำหลังจากการสำรวจชุมชน รู้จักชุมชนตนเองดีแล้วจะจัดทำแผนเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างความเจริญให้กับชุมชนในด้านใดด้านหนึ่ง โดยในแต่ละแผนจะมีรายละเอียดว่าจะทำอะไร ใครรับผิดชอบทำที่ไหน เมื่อไรและทำอย่างไร การจัดกระบวน (Organizing) เป็นงานขั้นถัดมาหลังจากมีแผนการ คือ การเตรียมความพร้อม ทั้งในแง่คน วัสดุอุปกรณ์ เงินและสถานที่ และการประเมินผล (Evaluating) เป็นลักษณะของการตรวจตารางงานที่ทำว่าจะดำเนินไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง มีแนวทางแก้ไขอย่างไร เป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ (Spirituality) เป็นลักษณะของชุมชนที่คนในชุมชนอุทิศตัวเอง อุทิศเวลาและแรงงาน รวมทั้งปัญญาความสามารถทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งชุมชนจะพัฒนาหรือเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ต้องมีบุคคลเช่นนี้เป็นชุมชนที่เน้นความสมดุลของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นลักษณะของชุมชนที่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ มีการรักษาระบบนิเวศของธรรมชาติให้คงอยู่ รักษาความหลากหลายของชีวิตและไม่ทำส่วนหนึ่งส่วนใดของธรรมชาติเสียหาย เพื่อเอื้อต่อความสะดวกสบายและความสุขของมนุษย์

ในขณะที่เสรี พงศ์พิศ (2549) ได้นำเสนอตัวชี้วัดของชุมชนเข้มแข็งว่ามีรายละเอียดดังนี้

1. ชุมชนเข้มแข็งเพราะเป็นชุมชนเรียนรู้ ที่มีความรู้ สติปัญญาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่พึ่งพิงความช่วยเหลือจากผู้อื่น ยิ่งไปกว่านั้นชุมชนใดมีความรู้ มีปัญญา แม้จะมีทรัพยากรน้อยก็จะมากขึ้น มีเงินน้อยก็จะเพิ่มมากขึ้น
2. ชุมชนเข้มแข็งสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ โดยไม่ไปถามความคิดเห็นจากคนนอกชุมชน ชุมชนต้องสร้างความเข้มแข็งได้ด้วยคนในชุมชน พึ่งตนเองได้ เป็นตัวของตัวเอง ไม่โลภ

3. ชุมชนเข้มแข็งสามารถจัดการทุนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุนซึ่งไม่ใช่เพียงแค่งาน แต่รวมถึงทรัพยากร ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางสังคม วัฒนธรรมและอื่น ๆ โดยค้นหาทุนเหล่านั้นให้พบและเรียนรู้ว่าจะจัดการอย่างไร จึงจะพึ่งตนเองได้

4. ชุมชนเข้มแข็งเพราะชุมชนมีธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นชุมชนที่โปร่งใส บริหารจัดการดี ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ

เดวิท แมทวีส (จิรวุฒิ เสนาคำ แปล) (2540) ได้นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง โดยอาศัย 4 ยุทธศาสตร์หลัก คือ

1. การกำหนดประเด็นปัญหาด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนขบคิดกับปัญหา ไม่เพียงแต่จากแง่มุมผลประโยชน์ของตนเท่านั้น หากแต่รวมถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นด้วย ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนเกิดสำนึกในชะตากรรมร่วมกัน สิ่งสำคัญคือถือเป็นการนำประชาชนไปสู่สำนึกการแบกรับและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชนของตน

2. การสร้างทางเลือกให้กับชุมชน โดยผ่านกระบวนการสนทนาแบบพินิจพิเคราะห์ และผู้เข้าร่วมเป็นพลเมืองที่มีโอกาสและเวลาไตร่ตรองทศนะทุกอย่างที่น่าเสนอ รวมไปถึงถึงชุมชนมีกระบวนการตัดสินใจที่เชื่อมโยงใกล้ชิดกับการปฏิบัติ โดยที่การสนทนาอาจไม่จบลงด้วยการเห็นพ้องกันทุกคน แต่เป็นการสร้างแนวทางกว้าง ๆ ของการมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการสร้างสำนึกความเป็นไปได้ของการดำเนินกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างพลังร่วมกันในการตัดสินใจทำกิจกรรม นอกจากนี้ยังเน้นการนำคนไปสัมผัสประสบการณ์ชีวิตของผู้อื่น เพื่อช่วยเปลี่ยนความคิดทัศนคติเดิมของแต่ละคน เพื่อให้พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การดำเนินกิจกรรมสาธารณะ เป็นกิจกรรมที่ระดมพลังหมู่ของประชาชน ซึ่งกิจกรรมนี้เกิดจากกระบวนการสนทนาแบบพินิจพิเคราะห์และนำมากำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมที่เผยให้เห็นประโยชน์ของผู้เข้าร่วม และเป้าหมายร่วมกัน จึงก่อให้เกิดการรวมพลังเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กันและกันของผู้คน

4. การประเมินผลกิจกรรมโดยสาธารณะ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมที่ดำเนินการในชุมชน โดยให้ประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินว่าความพยายาม และกิจกรรมที่ดำเนินการใดที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าอย่างแท้จริงต่อชุมชน ซึ่งการกระทำนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนประเมินและปรับเปลี่ยนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ยิ่งไปกว่านั้น อีรพงษ์ แก้วหาญ (2543) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งดังรายละเอียด 7 ประการต่อไปนี้

1. อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ ในชุมชนได้ให้ความสำคัญกับฐานรากทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นทุนดั้งเดิมของชุมชน รวมทั้งอุดมการณ์ร่วมกันของคนในชุมชน จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวคนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันและทำงานให้เกิดประโยชน์ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การมีวิสัยทัศน์เพื่อบ่มงู่คุณภาพชีวิตที่ดีและสุขภาพที่ดี จะเป็นแรงจูงใจให้ทุก

คนในชุมชนเกิดจิตสำนึกร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมการพัฒนา รวมถึงการเชื่อมั่นในศักยภาพของคนในชุมชนในเรื่องการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความสุขในการกระทำ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดอำนาจที่เป็นของทุกคนในชุมชน

2. การจัดองค์กรและการบริหารจัดการ จะส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน ด้วยการมีรูปแบบการจัดองค์กรที่เหมาะสม มีการแบ่งบทบาทหน้าที่และประสานเครือข่ายเพื่อการกระจายภาระงานพัฒนาไปสู่กลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี โดยสามารถระดมทรัพยากรทั้งคน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้นมีการวางแผนการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเกิดจากการมีส่วนร่วมจากชุมชนหรือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากมีการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม มีการตัดสินใจร่วมกันของคนในชุมชน มีการพัฒนาโครงการพื้นฐานสาธารณะ (Civic Infrastructure) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร จนนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง การส่งเสริมความร่วมมือของคนในชุมชนในการร่วมปฏิบัติ ร่วมกำหนดนิยามหรือกฎเกณฑ์ในความสำเร็จ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล

3. การมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เป็นภาพความมีชีวิตชีวาของชุมชน และแสดงถึงการขยายกิจกรรมหรือเครือข่ายสมาชิก รวมถึงความสามารถในการเข้าร่วมอย่างหลากหลายมากขึ้น ทั้งกิจกรรม กลุ่มคน และองค์กร นอกจากนี้ ยังแสดงถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกิจกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์แก่คนในชุมชนรุ่นต่อไป

4. ชุมชน ในปัจจุบันชุมชนให้ความสำคัญกับทุนทั้งที่เป็นทุนในเชิงกายภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้นำด้านต่างๆ ที่มีความหลากหลาย ทั้งผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนบุคคลผู้ที่มีศักยภาพและสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมที่จะลงมือกระทำ ทุนที่เป็นตัวเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมถึงทุนทางวัฒนธรรม อันเป็นภูมิปัญญาพื้นบ้านที่เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ สู่วิถีทางการปฏิบัติและร้อยรัดคนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. เครือข่ายความร่วมมือ เป็นลักษณะของการมีทุนเพื่อน ซึ่งจะก่อให้เกิดความหลากหลายทั้งกิจกรรม และองค์กร หรือกลุ่มคนที่เข้าร่วมพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกชุมชน จะก่อให้เกิดอำนาจต่อรอง และการพัฒนากิจกรรมสาธารณะร่วมกัน ประมวลความคิด การตัดสินใจ และนิยามสถานการณ์ปัญหา หรือกำหนดกฎเกณฑ์การพัฒนา ร่วมกัน นอกเหนือจากนี้ยังมีการพบปะคนแปลกหน้า เพื่อตั้งเป้าประสบการณ์ แลกเปลี่ยนและทรัพยากรเพื่อประสานผลประโยชน์แก่ชุมชน ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือนี้จะส่งเสริมให้ชุมชนเป็น



“ชุมชนการเรียนรู้” ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดสำนึกร่วมในการเป็นชุมชน ท้องถิ่น และ
สำนึกสาธารณะเพื่อสังคมโดยรวม

6. สิทธิและอำนาจต่อรองทางการเมือง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความเป็น
ชุมชน เป็นอำนาจสาธารณะที่ก่อให้เกิดสิทธิตามมา เช่น สิทธิในการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น สิทธิ
ในการกำหนดยุทธศาสตร์และกระจายผลประโยชน์ทางการพัฒนาอย่างเป็นธรรม แก่ประชาชนคน
ในชุมชน ยิ่งไปกว่านั้น อำนาจสาธารณะที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและชุมชนนี้จะเป็นกลไกสำคัญใน
การควบคุมกลไกตลาด การเงิน กฎหมาย การปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนในชุมชน

7. การยอมรับจากสังคมภายนอก ซึ่งแสดงถึงสถานภาพหรือศักยภาพของ
ชุมชน จนเป็นที่ยอมรับจากภายนอก และสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่น
ในขีดความสามารถและศักยภาพของชุมชนมากขึ้น และบอกได้ว่า ความเป็นชุมชนที่มีสำนึกแห่ง
การพัฒนาเพื่อส่วนรวม คือคำตอบของการพัฒนา ซึ่งความเป็นชุมชนเหล่านี้ก่อให้เกิดการ
แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดซึ่งกันและกัน จนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายทางสังคมในระดับมหภาค
ได้มากขึ้น

ซึ่งจากความหมาย แนวคิด ตัวชี้วัดและองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชน
เข้มแข็งจะเห็นได้ว่า เป็นชุมชนที่มีการรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อเรียนรู้ บริหารจัดการ
พัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลดีกับชุมชน ที่สำคัญคนในชุมชนมองเห็น
ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อุทิศให้กับชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง รวมไปถึง
การลดการพึ่งพิงจากภายนอกและสามารถใช้ทุนที่มีอยู่ภายในชุมชนสร้างประโยชน์และความ
เจริญให้ชุมชนได้ตลอดไป อันส่งผลให้ชุมชนเกิดสันติภาพ และมีความสุขอย่างยั่งยืน

2.2 แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการศึกษาวรรณกรรม
และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายมุมมอง โดยมีผู้รู้เสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการ
เรียนรู้ไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2548) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ด้วยการ
พัฒนาวัฒนธรรมความรู้ในชุมชนแทนที่วัฒนธรรมอำนาจ โดยการลดปัญหาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้
ของคนในชุมชน เนื่องจากในสังคมไทยมีวัฒนธรรมอำนาจมานาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้
น้อย ในขณะที่โครงสร้างของสังคมใหญ่และซับซ้อน เมื่อเกิดการเรียนรู้น้อยทำให้ไม่สามารถรักษา
ดุลยภาพได้ โดยที่องค์กรหลักต่างๆ ในชุมชนไม่ว่าจะด้านการเมือง ราชการ การศึกษา ธุรกิจและ
ศาสนา ล้วนเป็นองค์กรเชิงอำนาจ องค์กรเชิงอำนาจจะเน้นการใช้กฎหมาย กฎระเบียบ และการ
สั่งการจากบนลงล่าง ไม่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน องค์กรเชิงอำนาจจึงมีประสิทธิภาพและความสำเร็จ
น้อย คนในองค์กรมีพฤติกรรมขัดแย้ง ทำร้ายกัน ขาดความสุขและศักยภาพในการสร้างสรรค์
เมื่อมีระบบโครงสร้าง วัฒนธรรมเชิงอำนาจจึงส่งผลให้ระบบราชการและระบบการเมืองด้อย
ประสิทธิภาพ ปัญหาการโกงกิน คอรัปชั่นของระบบ ส่วนในด้านระบบการศึกษาเกิดความคับ

แค่น อ่อนแอเพราะเน้นการท่องจำเป็นหลัก ทำให้คนไทยทำอะไรไม่เป็น ไม่รู้จักตนเอง ไม่รู้จักเพื่อนมนุษย์ ไม่รู้จักแผ่นดินไทย ทำให้อ่อนแอทางปัญญา เพราะผู้เรียนถูกแยกออกจากความเป็นจริงทางสังคม ไม่ได้ใช้การปฏิบัติและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวนี้ส่งผลให้เกิดความอ่อนแอทั้งทางด้านศีลธรรมและสังคม คนในชาติไม่สามารถอยู่อย่างสันติสุขได้ รวมทั้งทิศทางการพัฒนาในปัจจุบันเน้นเงิน วัตถุ บริโภคนิยม อำนาจนิยม ทำให้สังคมเสื่อม ดังนั้นจึงต้องมีการระเบิดพลังอำนาจใหม่ ออกไปสู่การพัฒนาใหม่ ซึ่งก็คือ การปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจเงินนิยม วัตถุนิยม บริโภคนิยมปรับเปลี่ยนเป็นเศรษฐกิจพอเพียง สังคมเชิงอำนาจแนวตั้ง ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมแนวราบ องค์การอำนาจต่างๆ ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนระบบการศึกษาที่คับแคบ ปรับเปลี่ยนเป็นระบบการเรียนรู้ที่กว้างและเข้มแข็ง ด้วยการใช้พลังอย่างสร้างสรรค์ของคนในสังคม ชุมชน โดยเริ่มด้วยการมีทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้อง อันจะส่งผลให้เกิดพลังมหาศาล และการใช้พลังเชื่อมโยงความคิดแบบบูรณาการตั้งแต่เรื่องจิตใจ ครอบครัว ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม สุขภาพและการศึกษา โดยไม่แยกจากชีวิตจริง โดยไม่ใช้การพัฒนาโดยเอาเงินเป็นตัวตั้ง เป็นการเอาวิชา ความรู้ต่างๆ เป็นตัวตั้ง จะนำไปสู่พลังมหาศาล นอกจากนี้การใช้พลังการรวมตัวกันเพื่อร่วมคิดร่วมทำ ผูกกำลังกัน มีการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีจิตวิญญาณสูง มีการจัดการการเรียนรู้และการจัดการความรู้ จะนำไปสู่สังคมเข้มแข็งที่มีพลังมหาศาล สิ่งสำคัญคือการใช้พลังแห่งการเรียนรู้ใหม่ (นวัตกรรมการเรียนรู้) พลังแห่งการเรียนรู้ของคนในสังคม ชุมชน คนมีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด ซึ่งถ้ามีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีสามารถบรรลุทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี

ในเมื่ออำนาจเป็นศัตรูกับความรู้ และสังคมไทยเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมอำนาจ เมื่อมองมาที่ชุมชน แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้จึงมีการปรับวัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมความรู้ โดยมีรายละเอียด 5 ประการ (ประเวศ วะสี, 2545) ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีฉันทะในความรู้ เป็นลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงในจิตสำนึกจากจิตสำนึกแห่งอำนาจไปสู่จิตสำนึกแห่งความรู้ ซึ่งฉันทะเกิดจากการมีกลายณมิตรชักนำ เช่น พ่อ แม่ ครูบาอาจารย์ การได้อ่านหนังสือสนุกๆ ตั้งแต่เด็ก การมีหนังสืออย่างแพร่หลาย การมีห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ การส่งเสริมการอ่าน และบรรยากาศแห่งความรู้อื่นๆ เป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดฉันทะในความรู้

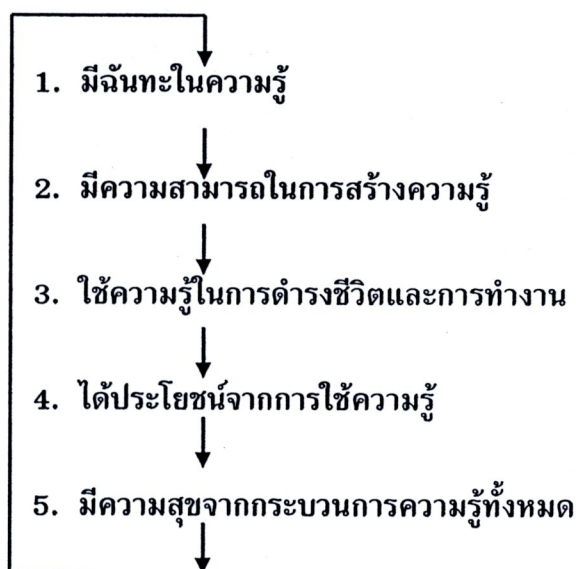
องค์ประกอบที่ 2 การมีความสามารถในการสร้างความรู้ โดยการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำความรู้เก่า ทำให้ขาดความรู้ที่เหมาะสมในการใช้งาน การเรียนรู้ต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ให้เหมาะสมแก่การใช้งาน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นวิถีชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 การใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้ความเห็นมากกว่าใช้ความรู้ คนจึงมีความเห็นต่างกัน หากความเห็นที่เหมือนกันได้ยาก เมื่อใช้ความเห็น ความขัดแย้งจึงสูง ทำงานสำเร็จไม่ได้ เมื่อย้อนกลับมาพิจารณาจะพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันล้วนมีความซับซ้อน ใช้แต่ความเห็นหรือใช้อำนาจแก้ปัญหาไม่ได้ ต้องใช้การสร้าง

ความรู้ การเรียนรู้ และการใช้ความรู้ โดยที่ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะต้องนำมาปรับให้เหมาะกับการใช้งาน

องค์ประกอบที่ 4 การได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ โดยเฉพาะการใช้ความรู้ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์นานาประการ เช่น ความสำเร็จในสิ่งยาก และการมีประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรน้อย แต่ได้ผลมาก โดยที่การวิจัยเป็นการสร้างความรู้ใหม่ๆ เป็นการค้นกำไรมหาศาลให้กับสังคม ถ้ามีการนำความรู้ไปใช้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบที่ 5 การมีความสุขจากกระบวนการความรู้ทั้งหมด โดยที่การมีฉันทะในความรู้ การสามารถสร้างความรู้ การใช้ความรู้และการได้ประโยชน์จากความรู้ ล้วนทำให้เกิดความปิติ ความปรโมทย์ ความอímใจ เป็นความสุขอันประณีต เมื่อมีความสุขก็จะวนกลับไปทำให้มีฉันทะในความรู้ยิ่งขึ้น ซึ่งจากรายละเอียดที่กล่าวสรุปได้ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 วัฒนธรรมความรู้ (ประเวศ วะสี, 2545)

นอกจากนี้ประเวศ วะสี (2542) ยังได้นำเรื่อง การสร้างการเรียนรู้ในชุมชนด้วยยุทธศาสตร์ทางปัญญา 8 ประการ ซึ่งได้นำเสนอลักษณะในการสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้คนในชุมชนเกิดปัญญา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ญาณวิทยา ที่เน้นการเรียนรู้ใน 3 ระดับ คือ ความรู้ที่รู้ความจริงแล้วเกิดปัญญาที่เชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ได้ และเกิดจิตสำนึก เพราะความเข้าใจตัวเอง ที่สัมพันธ์กับสรรพสิ่งทั้งหลาย

2. ยุทธศาสตร์ครอบครัว จำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนครอบครัวให้มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่าง

เหมาะสมครบถ้วน ทำให้ครอบครัวเป็นฐานที่สำคัญทางสติปัญญาของชาติ และเป็นฐานทางศีลธรรมของสังคม

3. ยุทธศาสตร์เครือข่ายการเรียนรู้ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ของชุมชน หรือขององค์กรชาวบ้าน องค์กรชุมชนจะเป็นองค์กรในการจัดการของชาวบ้าน ซึ่งเป็นการจัดการในเรื่องของตนเอง รวมทั้งการจัดการเรื่องสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติในปริมณฑลของชุมชน และในชุมชนมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

4. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา หลักการปฏิรูปการเรียนรู้ในด้านความรู้และปัญญา รวมถึงกระบวนการเรียนรู้จะต้องมีการพัฒนามิติทางกาย สังคม จิต และปัญญา ซึ่งเกิดจากการศึกษา จากการสัมผัสความจริง ศึกษาจากการคิด และศึกษาจากการเจริญสติ

5. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ในองค์กรและบทบาทของกองทัพ โดยกองทัพควรปรับบทบาทให้เป็นสถาบันเพื่อการพัฒนาคนไปพร้อมกับภารกิจด้านการรบ เนื่องจากทหารที่เกณฑ์เข้ามาล้วนเป็นคนจน มีการศึกษาน้อย และเป็นผู้ที่เสียเปรียบทางสังคม หากกองทัพให้การศึกษาและนำสื่อทั้งทางวิทยุ และโทรทัศน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ก็จะเป็นการพัฒนาสติปัญญาของคนในชาติได้อีกทางหนึ่ง

6. ยุทธศาสตร์สื่อสารมวลชน เนื่องด้วยสังคมสื่อทุกชนิดมีบทบาทในการสื่อสารระหว่างกัน หากมีการบริหารจัดการสื่อและการพัฒนาคุณภาพของสื่อให้เหมาะสม และสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งที่จะพัฒนาสติปัญญาของผู้คนในสังคมได้อย่างกว้างขวาง และก้าวกระโดด

7. ยุทธศาสตร์การวิจัย สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความเชื่อมโยงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการสร้างความรู้ใหม่ จะทำให้เข้าใจสังคมได้ ดังนั้นประเทศจะต้องมีความเข้มแข็งทางด้านการวิจัย

8. ยุทธศาสตร์การจัดการเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญา โดยการทำให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวทั้ง 7 ประการสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระดับนโยบาย มีการประสานความร่วมมือกัน ทำแผนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย มีกลไกการประเมินผล มีการทดลอง และรัฐควรสนับสนุนระบบการเงินสำหรับการศึกษา และการวิจัย เพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างพลังปัญญาในสังคม

ในขณะที่ภมรรัตน์ สุธรรม (2546) และแมทิวส์ (2540) ได้นำเสนอในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะของแนวทางในการพัฒนาที่เป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ โดยเริ่มที่ภมรรัตน์ สุธรรม (2546) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ร่วมในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหา ร่วมในการเลือกวิธีการวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหา ร่วมกันในการดำเนินงานตามแผน ร่วมในการประเมินผล วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จใน

การพัฒนา และยังหมายถึงการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น และมีพลังของคนในชุมชนในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชนในการตัดสินใจใช้ทรัพยากร ซึ่งหมายถึงสิทธิของคนต่อการตัดสินใจในนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร (Allocation) และการใช้ประโยชน์ (Utilization) ของทรัพยากรเพื่อการผลิต ให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ในชุมชนได้อย่างทั่วถึงและยุติธรรม รวมทั้งการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทางการจัดการบริหารบ้านเมือง เพื่อกำหนดความต้องการในชุมชนผ่านองค์กรชุมชน เพื่อแสวงหาทางเลือกหรือเสนอข้อเรียกร้อง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนอันส่งผลให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับที่ แมทิวส์ (2540) ได้อธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นลักษณะของสิ่งที่เรียนรู้จากและผ่านการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ซึ่งการเรียนรู้ของชุมชนไม่แยกขาดจากสำนักสาธารณะโดยการเรียนรู้ของชุมชนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชนในวิถีทางที่ทำให้คนในชุมชนรู้สึก “เป็นเจ้าของ” ชุมชน การสร้างความเป็นชุมชนจึงถือเป็นหนึ่งเดียวกับการกระตุ้นให้เกิดกรอบในการเรียนรู้ของชุมชน ดังนั้นชุมชนที่อุดมไปด้วยชีวิตสาธารณะที่มีสุขภาพดีหรือชุมชนที่มีประชาสังคมเข้มแข็ง จึงไม่ได้เป็นอะไรอื่นนอกจากชุมชนการเรียนรู้ ยิ่งไปกว่านั้นการมีส่วนร่วมในเรื่องการเรียนรู้ในการปฏิบัติร่วมกัน ถือเป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญ โดยนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนและภายนอกชุมชนมาสังเคราะห์เป็นปัญญาและการจัดการ เพื่อให้การอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และระหว่างชุมชนกับโลกภายนอกชุมชนเป็นไปอย่างรักษาความสมดุลไว้ได้ เพื่อความเป็นปกติและยั่งยืน

ส่วนแนวทางการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2546) ได้อธิบายว่า เป็นลักษณะของชุมชนที่มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนาและเพื่อให้งานพัฒนานั้นไปสู่จุดหมายที่ดีขึ้น โดยผู้นำชุมชนเป็นมาประสานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายให้ได้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2540) ซึ่งผู้นำอาจไม่ใช่ ผู้ดำรงตำแหน่ง แต่เป็นบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดคนในองค์กรหรือในสังคมเกิดแรงบันดาลใจ จนมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติ (ประเวศ วะสี, 2540)

ซึ่งชัยสิทธิ์ สินสมบูรณ์ทอง (2548) ได้อธิบายว่าการเป็นผู้นำชุมชนนั้นเป็นลักษณะของการรับบทบาทในลักษณะต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นการคอยชี้ทางให้ทางถาม ให้ต่อสู้ป้องกันอันตรายให้ ส่งผลให้คนในชุมชนอุ่นใจและศรัทธาในตัวผู้นำ อันจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บทบาทการเป็นผู้จัดการ เป็นลักษณะของการที่คนในชุมชนมีความสามารถและความถนัดในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน จึงต้องการผู้นำที่คอยจัดการวางแผน จัดแบ่งงานให้ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คอยอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้การทำงาน ส่งผลให้คนในชุมชนสามารถใช้ฝีมือ ทুম่ทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ โดยไม่กังวลกับการจัดการ

3. บทบาทการเป็นครู เป็นลักษณะของการที่ผู้นำในชุมชนรู้งานและมีประสบการณ์มากกว่าคนในชุมชน ดังนั้นคนเหล่านี้จึงต้องการผู้นำเป็นครูสอนงานให้ เพื่อจะเรียนงานได้รวดเร็ว ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เสี่ยงต่อความผิดพลาด

4. บทบาทการเป็นที่เลี้ยง เป็นลักษณะของการเริ่มจากในการทำงานนั้น ผู้นำชุมชนใช้ให้คนในชุมชนทำงานเพื่อให้ผู้นำได้รับความสำเร็จ โดยคนในชุมชนเหนื่อยในการทำงานและลำบาก ดังนั้นผู้นำต้องคอยดูแลทุกข์สุขของคนในชุมชน หาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ เพื่อคนในชุมชนจะได้มีกำลังใจ กาย เข้มแข็งพอที่จะทำงานให้ผู้นำได้รับผลสำเร็จ

5. บทบาทการเป็นผู้ประสาน เป็นลักษณะที่เหมือนวงดนตรี ทีมฟุตบอลที่ต้องมีผู้นำคอยประสานให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้ เพราะการไม่ลงรอยกัน เกี่ยงกัน แย่งกัน ไม่พอใจหรือกระทบกระทั่งกันอาจมีอยู่ในชุมชน จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องคอยประสานให้คนในชุมชนร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหาและตัดสินใจ เหมือน “ผู้ฝึกสอน (Coach)” คอยแก้เกมให้ เพราะในการทำงานอาจมีปัญหาคือคนในชุมชนไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์งบประมาณ ปัญหาการเมือง หรืออาจมีกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่ต้องเลือก คนในชุมชนต้องพึ่งผู้นำในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ ถ้าผู้นำไม่ช่วย อาจทำให้คนในชุมชนติดขัด ทำงานต่อไปไม่ได้

7. บทบาทการเป็นผู้ปกป้องคุ้มครอง เป็นลักษณะของคนในชุมชนนั้นเสมือนเป็นคนของผู้นำ ที่ผู้นำจะต้องคอยปกป้องคุ้มครอง ในเมื่อคนในชุมชนปกป้องตนเองไม่ได้ อาทิ การได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ

8. บทบาทการเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นลักษณะของการทำงานที่เกิดข้อบกพร่อง ผิดพลาด ถูกตำหนิ ผู้นำจะต้องแสดงความรับผิดชอบว่าข้อบกพร่อง ผิดพลาดต่าง ๆ เกิดจากการควบคุมของตนเอง โดยไม่ปิดไปยั้งคนในชุมชนโดยสิ้นเชิง และผู้นำในชุมชนต้องไม่พูดหรือแสดงท่าทีเอาตัวรอด หลังจากนั้นค่อยมาพูดคุยกับคนในชุมชนเพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไขในการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

ส่วนในลักษณะของผู้นำในชุมชน ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2546)

1. มีความรู้ ความสามารถในการกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี
2. คุณธรรม เช่น ความโอบอ้อมอารี เป็นที่ยอมรับได้ในชุมชน
3. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. สามารถประสานต่อเรื่องต่าง ๆ ได้

5. มีฐานะค่อนข้างมั่นคง

6. มีความเป็นกันเองสูง หรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความใกล้ชิดกับคนในชุมชน เป็นระบบเครือญาติ ซึ่งลักษณะดังกล่าวทั้งหมดที่กล่าวมาสอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำ 7 ประการ (Orway Tead, 1936) ดังนี้

1. มีพลังทางร่างกาย และประสาทสมบุรณ์ (Physical and Nervous Energy)

2. มีญาณสำนึกที่จะหยั่งรู้ หยั่งเห็นจุดหมายขอบข่าย และแนวทางของงาน (A Sense of Purpose and Direction)

3. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นคนขยัน

4. มีมิตรจิตมิตรใจ มีน้ำใจไมตรี น่ารักใคร่ชื่นชม

5. มีความเที่ยงธรรม (Integrity) บริสุทธิยุติธรรม

6. มีความรอบรู้ในทางเทคนิควิธีและวิชาการต่างๆ (Technical Mastery)

มีความรู้ดี มีประสบการณ์

7. มีความเด็ดเดี่ยวในการบริหารงาน (Decisiveness) ซึ่งเป็นการตัดสินใจหรือตกลงใจอย่างรวดเร็ว ใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจด้วยความชำนาญ และยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการเป็นผู้ประสบความสำเร็จพิสูจน์ได้ 3 ประการ (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2547) ดังรายละเอียดคือ หนึ่ง พิสูจน์ได้ด้วยการเป็นผู้สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ครอบครัวตนเอง เช่น ผู้ใหญ่ยาย สร้อยสระกลาง ชาวบ้านสระคุณ ตำบลโคกล่าม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้ทำการเกษตรผสมผสานจนประสบความสำเร็จ บ้านของท่านเป็นสถานที่ที่คนมาเรียนรู้มากมาย สอง การได้รับการยอมรับจากสังคมแทนที่จะได้รับการยอมรับจากชุมชนโดยตรงทันที โดยผู้นำชุมชนต้องได้รับจากข้างนอกก่อน แล้วค่อยกลับมาเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน เช่น การได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรให้ความรู้ตามที่ต่างๆ หรือหน่วยงานของรัฐติดต่อขานำเอาคนจากชุมชนอื่นๆ มาดูไร่ นา สวนของตนเอง และสุดท้าย คือ ผู้นำชุมชนควรมีมุมมองที่อิง

ศาสนธรรมเข้มแข็งกว่าคนทั่วไป อาทิ ครูซบ ที่ทำเรื่องการออมทรัพย์ เพื่อช่วยให้คนในชุมชนมีสวัสดิการในชีวิตของตนเอง ไม่ว่าจะด้านเศรษฐกิจ ด้านโรคภัยไข้เจ็บและเรื่องอื่นๆ โดยเน้นแนวคิดว่าการทำสวัสดิการออมทรัพย์เป็นการมีความเมตตาต่อผู้อื่น ซึ่งผู้นำชุมชนจะมีมุมมองอิงศาสนธรรมอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ จะต้องมีความรู้ในการพัฒนาผู้นำชุมชนมาสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนด้วยการใช้ปัจจัย 3 ประการในการสร้างศรัทธา คือ ผู้นำต้องปฏิบัติตัวให้คนในชุมชนศรัทธา ผู้นำต้องปฏิบัติต่อคนในชุมชนให้คนในชุมชนศรัทธา และผู้นำต้องปฏิบัติงานให้คนในชุมชนศรัทธา โดยนำองค์ประกอบ “การปฏิบัติตนดี 3 ส่วน คือ กาย วาจา และจิตใจดี” มาใช้ปฏิบัติ (ชัยสิทธิ์ สันสมบุรณ์ทอง, 2547) โดยเริ่มที่ผู้นำมี

กายดี คือ การพัฒนาร่างกายให้ดีทั้งภายในและภายนอก ภายในเป็นลักษณะการรักษาสุขภาพอนามัยให้ดี ส่วนภายนอก ผู้นำชุมชนต้องแต่งกายให้ดี สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ รวมทั้งถูกต้องตามระเบียบและประเพณีนิยม ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นต้องมีการพัฒนาสมองให้ดี เพราะสมองดีเป็นลักษณะของสมองที่มีศักยภาพสูง ทั้งความรู้ ความคิด และปัญญา ดังนั้นการที่ผู้นำจะมีความรู้ทางวิชาการให้ดีขึ้น จะต้องคอยติดตามศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยการอ่านตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ และติดตามความเป็นไปในวงการและธุรกิจต่างๆ เพื่อนำความรู้จากหลายๆ ด้านมาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ รวมถึงความรู้ในด้านการทหาร การเมือง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังสามารถเข้ารับฟังการบรรยาย หรืออภิปราย เข้าอบรม สัมมนาตามที่ต่างๆ ที่สำคัญคือผู้นำเมื่อได้เห็น ได้ฟังเรื่องใด ๆ มา ไม่ควรด่วนสรุป ควรนำมาวิเคราะห์และประเมินความเป็นจริงก่อน แล้วจึงนำข้อสรุปมาทำให้เกิดประโยชน์ในชุมชน และผู้นำในปัจจุบันควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการพัฒนาพฤติกรรมทางกายของผู้นำควรเน้นกิริยาที่แสดงออกต่อคนอื่นด้วยความนุ่มนวล ภูมิฐาน ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจ อารมณ์เย็น ทำทางเป็นมิตร และมีการปฏิบัติตนเช่นนี้อย่างสม่ำเสมอและไม่ทำผิดศีลธรรมและวินัยต่างๆ ผู้นำมีวาจาดี คือ การที่ผู้นำพูดจาไพเราะและเชื่อถือได้ พูดชมเชยผู้อื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือนินทาผู้อื่น พูดส่งเสริม โดยหลีกเลี่ยงการพูดขัดคอ ท้าถม พูดกู่หน้าผู้อื่น หลีกเลี่ยงการพูดหักหน้า พูดถึงสิ่งที่ดีของผู้อื่น ไม่พูดถึงสิ่งไม่ดีของใคร พูดให้ผู้อื่นสบายใจ พูดชมเชยคนที่ทำความดี มีการเอ่ยชื่อผู้สนทนาด้วย เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้พูด และแสดงความคิดเห็นด้วย ไม่พูดเสียผู้เดียว หลีกเลี่ยงการพูดยกยอตนเอง พูดให้กำลังใจคนอื่น พูดให้ถูกกาลเทศะเหมาะสมกับผู้ฟัง พูดด้วยความจริงใจ อยู่กับร่องกับรอย พูดจาสุภาพ รวมถึงการที่ผู้นำมีการชี้แจงต่อที่ประชุมปกป้องคนในชุมชนให้ได้รับความเป็นธรรม ชี้แจงปกป้องคุ้มครองคนในชุมชนเมื่อถูกตำหนิอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการออกรับผิดแทนคนในชุมชน เมื่อเกิดจากความผิดพลาดในการทำงาน

ผู้นำมีจิตใจดี เป็นลักษณะของผู้นำในชุมชนที่มีความคิดดีต่อคนในชุมชน มองว่าทุกคนเป็นปุขชน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนชุมชนให้พัฒนาต่อไป รวมถึงการให้อภัยในความผิดพลาดของคนในชุมชน และเสียสละสิทธิประโยชน์ส่วนตัวให้กับคนในชุมชน เพราะเกิดจากความปรารถนาดี และความจริงใจที่มีให้คนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาผู้นำชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาชนบท (สมพันธ์ เตชะอธิก, 2537) ซึ่งจากการศึกษาเทคนิคในการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำจากกรณีศึกษา 7 กรณี สรุปได้ว่า ผู้นำโดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีความสนใจใฝ่รู้ ศึกษา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยจะศึกษาด้วยตนเอง วิธีการศึกษาด้วยตนเองนั้น อาจเป็นการสังเกตสิ่งที่ตนเองพบเห็น แล้วจดจำมาทดลองปฏิบัติ หรือผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ จัดกลุ่มพูดคุยสนทนาล้างจากการไปศึกษาดูงานภายนอกชุมชน มีการนำมาเผยแพร่และทดลอง ทำในชุมชนของตนเอง ด้วยการปรับปรุงประยุกต์ให้สอดคล้องกับลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนสถานการณ์ของชุมชนตนเอง

ประเด็นที่จำเป็นสำหรับแนวทางในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ที่จะขาดเสียไม่ได้ คือ ความสมานฉันท์ (Solidarity) โดยไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2549) ได้อธิบายถึงความสมานฉันท์ (Solidarity) อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มที่ ความสมานฉันท์ คือ สภาพของคนในชุมชนมีความเกี่ยวข้องกันและมีความพอใจร่วมกัน ประเด็นสำคัญก็คือ ความสมานฉันท์จะตั้งอยู่บนฐาน 4 ฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นจริง
2. ความเป็นธรรมและถูกต้อง
3. ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ความเมตตากรุณา และการนับถือกัน

เสมือนญาติมิตร

4. ความดี โดยที่ความความสมานฉันท์จะตั้งอยู่บนฐานของความดี หรือความดีจะเป็นฐานของความสมานฉันท์

ซึ่งฐานของความสมานฉันท์ 4 ประการที่กล่าวมาจะต้องร้อยรัดกันด้วยวิธีการที่ดีจะช่วยสาน เชื่อมโยง และนำไปสู่ทัศนคติที่ดี ความเป็นธรรม รวมถึงการสานความสามัคคีให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามความสมานฉันท์ควรเกิดขึ้นในทุก ๆ ถิ่น ทุก ๆ ที่ของประเทศไทยทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด รวมไปถึงในระดับชุมชน ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสังคมและในระบบต่าง ๆ เช่น โครงการ วิธีการดำเนินงานที่ประสานสอดคล้องที่สำคัญคือในทุก ๆ ถิ่น ทุก ๆ ที่ของประเทศไทยที่มีความสมานฉันท์ จะส่งผลให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมทุก ๆ อย่างเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกเต็มใจ มีความสามัคคีก่อให้เกิดพลังในการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงการเกิดความเป็นธรรมในสังคม เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงที่จะทำให้เกิดการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เป็นอย่างดีแล้ว ซึ่งเมื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จะยิ่งทำให้เกิดการแพร่ขยายต่อไปในวงกว้าง อันจะก่อให้เกิดความสามารถในการทำงาน การจัดการและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จเป็นอย่างดี

ที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้อีกประการ ก็คือเครือข่าย โดยเริ่มจาก เสรี พงศ์พิศ (2548) ได้ให้คำอธิบาย คำว่า เครือข่าย (Network) หมายถึงกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจสื่อสารสัมพันธ์กัน หรือดำเนินกิจการบางอย่างร่วมกัน โดยไม่ทำให้แต่ละคนหรือแต่ละองค์กรสูญเสียความเป็นอิสระ ดังนั้นเมื่อมองถึงความเป็นชุมชนจึงหมายถึง “เครือข่าย” ที่ก้าวข้ามเขตแดนทางภูมิศาสตร์โดยเครือข่ายตั้งอยู่บนฐานของความสัมพันธ์แบบ “เครือญาติและวัฒนธรรม” ซึ่งก็จะเป็นความสัมพันธ์โดยสายเลือด หรือโดยความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นคนพื้นเพเดียวกัน เผ่าพันธุ์เดียวกันหรือมีจุดร่วมเดียวกัน ซึ่งเป็นเหตุผลที่มาของการจัดความสัมพันธ์แบบเครือข่าย ให้ผู้คนพึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยที่ “วัฒนธรรมเครือข่าย” จัดความสัมพันธ์แนวราบ เคารพให้เกียรติกัน ไม่ใช่จัดองค์กรแบบเจ้านาย หัวหน้าลูกน้อง แต่เป็น “พี่เป็นน้อง” สัมพันธ์กันด้วยใจ ด้วยจิตวิญญาณ ไม่ใช่ด้วยผลประโยชน์ ยิ่งไปกว่านั้นบทบาทสำคัญของเครือข่ายคือ หนึ่ง เป็นเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สื่อ อุปกรณ์ สอง ประสานงานไม่ซ้ำซ้อนหรือแข่งขันกันเอง ทำงานเร็วขึ้น มีผลกระทบมากขึ้น สาม เชื่อมคนต่างระดับต่างภูมิหลัง ต่างองค์กร ซึ่งหากไม่มีเครือข่ายก็ไม่มีโอกาสได้พบกัน ได้ร่วมมือกันทำงาน เช่น คนทำงานในหน่วยงานราชการ ผู้บริหาร ข้าราชการ อาจารย์ เป็นต้น สี่ เป็นเวทีความร่วมมือ ให้กำลังใจ ช่วยเหลือกัน ประสานพลังให้เป็นหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ซึ่งสอดคล้องกับที่พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน) (2547) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน จิตสำนึกต่อส่วนรวมของบุคคล การมีผู้นำเครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถ การมีระบบการบริหารจัดการในเครือข่ายที่เป็นระบบ หรือมีกลไกที่เหมาะสมกับเครือข่าย การมีระบบสารสนเทศ ข้อมูล ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การจัดการและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างภูมิความรู้และกระบวนการทางปัญญา และการมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ การส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แหล่งทุน สถาบันวิชาการ หน่วยงานวิจัย และกองทุนสนับสนุนต่างๆ การมีเวทีสาธารณะ ขบวนการประชาสังคม และสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการรวมพลังเครือข่าย เช่น เหตุการณ์ทางธรรมชาติ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เป็นต้น

โดยองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายประกอบด้วยหลัก 4 ประการที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันเหมือนห่วงโซ่ที่แน่นหนา แต่ยืดหยุ่น โดยใช้ตัวอักษรย่อภาษาอังกฤษ 4 ตัวคือ LINK ซึ่งแปลเป็นไทยว่า การเชื่อมต่อ” เพื่ออธิบายองค์ประกอบดังกล่าวตามรายละเอียดต่อไปนี้ คือ หนึ่ง การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนและผู้อื่น สอง การลงทุน (Investing) การลงทุนด้านเวลา และพลังงาน ในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่างๆ สาม การดูแล (Nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการทำงานและสัมพันธภาพส่วนตัว สี่ การรักษา (Keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิก และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแสวงหาแนวทางที่ทรงพลังในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย (ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีรพันธ์, ม.ป.ป.)

เมื่อพิจารณาในมุมมองของการพัฒนาสอดคล้องกันกับที่เสรี พงศ์พิศ (2546) อธิบายถึงเครือข่ายว่าถือเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ เพราะเครือข่ายช่วยให้คนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นกันเอง เป็นธรรมชาติ ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการให้คำแนะนำ คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างกัน อันนำไปสู่แนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ชุมชนมีเครือข่ายที่เติบโตและยั่งยืนด้วยการมีผู้นำชุมชนเป็นแกนนำและเป็นหลักสำคัญ โดยเอ็นจีโอหรือหน่วยงานราชการหรือคนจากภายนอกทำหน้าที่เป็นตัวประสานรวมถึงเสริมให้เครือข่ายเข้มแข็ง แต่ไม่ใช่ผู้นำหรือผู้ชี้นำ เพราะเครือข่ายเป็นสมบัติของชุมชน ไม่ใช่สมบัติของหน่วยงานใด โดยที่เครือข่ายจะเติบโตและยั่งยืนได้

ถ้ามีการจัดความสัมพันธ์แนวราบมากกว่าแนวดิ่ง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สัมพันธ์กันด้วยใจ ด้วยจิตวิญญาณ ไม่ใช่ด้วยผลประโยชน์ มีการพบปะไปมาหาสู่กันเป็นประจำ มีเป้าหมายชัดเจน ร่วมกันทุกฝ่าย เช่น การพึ่งพาตนเอง มีแผนงาน และกิจกรรมหรือลงทุนร่วมกัน เช่น วิสาหกิจชุมชน กลุ่มออมทรัพย์ อันเป็นเงื่อนไขให้พบปะและทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีกลุ่มแกนนำทำหน้าที่นำและประสานด้วยความมุ่งมั่น และร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่แข่งขันกันเอง

ดังตัวอย่างของการใช้กลไกของการใช้เครือข่ายในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นเครือข่ายอินแปลงที่เสรี พงศ์พิศ (2548) ได้ศึกษาเครือข่ายองค์กรชุมชน เริ่มต้นที่อำเภอกุฎกอก จังหวัดสกลนครที่ค่อย ๆ ขยายออกไปในเขตเทือกเขาภูพาน ครอบคลุมหลายอำเภอของจังหวัดสกลนคร อำเภอวังสามหมอของอุดรธานี คำม่วงของกาฬสินธุ์ และดงหลวงของมุกดาหาร จากหมู่บ้านเดียว คือ บ้านบัว ขยายออกไปวันนี้ประมาณ 1,000 หมู่บ้าน 80 ตำบล ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดสกลนคร โดยเครือข่ายอินแปลงเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งความรู้คือพื้นฐานของเครือข่ายอินแปลง สิ่งสำคัญคือคนในชุมชนสามารถเรียนรู้ได้ หากได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เหมาะสม คนในชุมชนทุกแห่งมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ด้วยการที่ทำกันเอง ทำเป็นกลุ่มหรืออาจทำเป็นเครือข่ายหลายๆ ระดับ ทุกอย่างเสริมกันให้เข้มแข็งและสมบูรณ์ โดยที่อินแปลงกลายเป็นองค์กรหรือเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ค่อย ๆ เติบโต มีความเข้มแข็งเพราะมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดเวทีทั้งที่ศูนย์อินแปลง และในอำเภอต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนพันธุ์ไม้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันทุกเดือนอย่างต่อเนื่องมานาน เมื่อความรู้เพิ่ม ประสบการณ์เพิ่มขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมไปในทิศทางที่ดี คนที่เป็นหนี้ก็สามารถแก้ไขหนี้สินได้ มีเงินเก็บ สามารถไปซื้อที่ดินเพิ่มเติมเพื่อทำการเกษตรผสมผสานหรือที่เรียกว่า เกษตรนิเวศน์ วนเกษตร หรือเกษตรยั่งยืน การเกษตรที่ปลูกพืชเชิงเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการ “ยกป่ามาไว้ที่บ้าน” ปลูกพืชคนละหลายสิบ หลายร้อยชนิดในที่ดินที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดการลดการพึ่งพาจากภายนอก สามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงเกิดการพัฒนาขึ้นในชุมชนและอยู่ได้อย่างพอเพียง

นอกจากนี้จะเห็นแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ได้ในงานวิจัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยเริ่มที่งานวิจัยของประเทศไทย พระสมคิด จารณธมโมและทีมวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ผ้าฝ้ายโป่งคำ กระบวนการบูรณาการภูมิปัญญากับการอนุรักษ์ธรรมชาติที่ลงตัว ซึ่งเป็นโครงการกระบวนการพัฒนาผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ กลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติบ้านโป่งคำ จังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติบ้านโป่งคำ จังหวัดน่าน และเพื่อพัฒนากระบวนการผลิต การตลาด การจัดการวัตถุดิบ รวมทั้งเพื่อขยายเครือข่ายการเรียนรู้ การทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติของกลุ่มสตรีบ้านโป่งคำสู่กลุ่มอื่นๆ ในอำเภอสันติสุข จ.น่าน ทีมวิจัยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์เจาะลึกและการใช้การพูดคุยกับชาวบ้านทุกคำ

คืน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการของงานวิจัยท้องถิ่น ทำให้ความรู้และความรู้ที่มีอยู่ในคนแต่ละคนได้รับการถ่ายทอด โดยชาวบ้านผู้เป็นเจ้าของภูมิปัญญาเป็นนักวิจัยอย่างแท้จริง ส่งผลให้ค้นพบความสำเร็จของคนในชุมชน ผลจากการวิจัยพบว่า ชุมชนบ้านโป่งคำ จ.น่านได้ต่อยอดทุนทางสังคมที่ชุมชนมีอยู่ ด้วยการใช้ผลจากการวิจัยเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนด้วยการใช้การมีส่วนร่วม รวมถึงผลที่เกิดขึ้นโดยตรงหรือโดยอ้อมจากการวิจัยที่ก่อเกิดความสำเร็จในการคงไว้ซึ่งความรู้เดิมและการสร้างความรู้ใหม่ในการทอดผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ จำนวนเจดสีที่เพิ่มขึ้นกว่าร้อยสี การคงไว้ซึ่งภูมิปัญญาในการย้อมแบะทอดผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติและความยั่งยืนที่เกิดขึ้นกับคนในชุมชนและชุมชนข้างเคียงที่ขยายเครือข่ายไป รวมไปถึงหมู่บ้านหรือผู้ที่ได้รับรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การรับรู้แบบปากต่อปาก การรับรู้ผ่านสมาชิก เครือข่าย องค์กรราชการ และการศึกษาดูงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการสร้างเสริมอาชีพและรายได้ เกิดสวัสดิการต่าง ๆ ตามมา และที่สำคัญทำให้เกิดการสืบทอดความรู้ในชุมชนอย่างยั่งยืน เนื่องจากงานวิจัยได้สร้างคน และบุคลากรในการพัฒนาของชุมชนขึ้น ซึ่งเป็นคนของชุมชนที่มีความรักและปรารถนาดีต่อชุมชน นอกจากนี้กระบวนการของงานวิจัยทำให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกิดระบบคิดที่ดี เกิดทักษะในการจัดการ เกิดการรวมกลุ่มในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ตามมา รวมถึงการที่คนในชุมชนตระหนักถึงการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า ซึ่งเมื่อรู้ว่าตนและธรรมชาติจะต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างไร ทำให้เกิดการดูแลสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน เกิดการเพิ่มมูลค่าให้กับธรรมชาติทั้งคุณค่าที่เกิดในใจคนและมูลค่าที่เกิดจากการรู้จักใช้และรักษาธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพราะเป็นการพัฒนาชุมชนเรียนรู้บนฐานวิถีและวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งผลจากการวิจัยยังได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการยังได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการการต่อยอดทุนทางสังคมที่ชุมชนมีอยู่ ทำให้เกิดกระบวนการเอื้ออำนาจ (Empowerment) ขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคงความเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งที่สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชน รวมไปถึงการพัฒนาต่อยอดสิ่งที่ดี ๆ ให้เกิดแก่ชุมชนของตนเองและสังคมโดยรวม

ส่วนงานศึกษาวิจัยต่างประเทศ เริ่มด้วย Prokesch (1997) ได้อธิบายถึง John Browne ซึ่งเป็น CEO ของบริษัทน้ำมัน British Petroleum (BP) ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เข้ามาใช้พัฒนาองค์กร แล้วพบว่าองค์กรสามารถพัฒนาไปได้แบบลดการเกิดปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยเริ่มด้วยการที่ John Browne นำแนวคิดการใช้โครงสร้างแบบแบนราบในองค์กร แบ่งการทำงานออกเป็นหน่วยย่อยต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้ปี ค.ศ. 1990 สำนักงานใหญ่ของบริษัทมีพนักงานไม่ถึง 350 คน จากเดิมที่มีจำนวนถึง 4,000 คน โดยเน้นให้แผนกต่าง ๆ ของ มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง และสิ่งนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นอิสระมากขึ้น



ซึ่งเหตุผลหนึ่งในการปรับโครงสร้างขององค์กรต่อเป็นหน่วยงานย่อย ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เห็นผลงานของตนเอง และเกิดความรู้ถึงความเป็นเจ้าของในองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นไปได้ยากในองค์กรใหญ่ ยิ่งไปกว่านั้นโครงสร้างที่แบนราบส่งผลให้คนในองค์กรได้ทำงานใกล้ชิดกันและมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) สิ่งสำคัญที่สุด คือชุมชนการเรียนรู้ยังส่งเสริมให้กลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรสามารถช่วยกันแก้ปัญหาและเรียนรู้ไปด้วยกัน ซึ่งการทำงานแบบนี้จะช่วยลดปัญหาการเมืองภายในองค์กรด้วย เพราะผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระและมีโอกาสในการสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น รวมถึงการแบ่งปันความรู้ได้อย่างสมบูรณ์

จากรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้วพบว่า แนวทางในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งผู้รู้ นักวิชาการและนักวิจัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาไปที่ชุมชนที่มีอยู่เดิมและมีความรู้ ภูมิปัญญามาอย่างยาวนาน ซึ่งถ้าหากชุมชนจะพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ได้นั้น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วยคน ความรู้ กระบวนการถ่ายทอดความรู้เครือข่าย การเรียนรู้ วัฒนธรรมความรู้ในชุมชน ผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน รวมทั้งบรรยากาศและการเอื้ออำนาจที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

3. ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วพบว่า มีปัจจัยสำคัญหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาประกอบด้วย

1. ลักษณะผู้นำ (Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำในชุมชนที่ไม่เผด็จการและไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ เป็นผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ จึงทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติ สิ่งสำคัญคือผู้นำจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับคนในชุมชน

2. โครงสร้างชุมชน (Structure) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยเน้นโครงสร้างชุมชนในแบบเครือข่าย (Network) ซึ่งจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนเดียวกันหรือข้ามชุมชน ลักษณะสำคัญคือ โครงสร้างชุมชนแบบนี้จะส่งเสริมคนในชุมชนไปสู่การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ อันจะก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จ

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร (Culture, Behavior, Communication) ถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้มี

วัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน ที่มุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมในการใฝ่เรียนรู้ สนใจในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้กับตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งจากการพัฒนาโดยเน้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน จะสามารถบูรณาการทุกอย่างได้อย่างสมดุล ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนรู้ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน นอกจากนี้ยังใช้การสื่อสารแบบแนวราบ ซึ่งมีลักษณะที่คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ความรู้ ข้อมูลต่างๆ ตามความสนใจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กีฬา การเมือง การศึกษา สาธารณสุข และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของลม ฟ้า อากาศ โดยคนในชุมชนสามารถรับรู้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ต่างๆ จากสื่อบุคคล ซึ่งเป็นคนที่มีความสามารถและรับรู้ข่าวสาร ความรู้ข้อมูลต่างๆ ได้เร็วกว่า คนในชุมชน เช่น ครูภูมิปัญญา ผู้นำ ผู้รู้ ครู-อาจารย์ในชุมชน หรืออาจรับรู้จากสื่อที่มีอยู่ภายใน ชุมชน เช่น หอกระจายข่าว หรืออาจเป็นสื่อมวลชน อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ส่งผลให้คนในชุมชนมีพัฒนาการทางด้านความคิดที่ทันสมัยไม่ตกยุค รู้ความเคลื่อนไหวของ เหตุการณ์ต่างๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งของในชุมชนและนอกชุมชน

4. การยอมรับของสังคม (Recognition) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเป็น ตัวกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ การยอมรับของสังคมเป็น ลักษณะของคนในชุมชนที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยิ่งไปกว่านั้นคนในชุมชนยังมีผู้นำ คอยอำนวยความสะดวกให้คนในชุมชนได้เรียนรู้จากเหตุการณ์จริงและประสบการณ์ มีการ ติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคนในชุมชนมีความไว้วางใจ ยอมรับและมีการแบ่งปัน ความรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นในองค์กร

5. ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ (Knowledge, Skills, Abilities, Competencies) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนและมีอยู่ฝังลึกอยู่แต่ในละคนอย่างไม่เท่ากัน โดยความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญในตัวบุคคลหาไม่ได้จากเอกสาร ตำรา หรือ งานวิจัยต่างๆ เป็นสิ่งที่ติดตัวคน โดยที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เริ่มต้องเรียนรู้จากประสบการณ์อยู่ ภายในตัวบุคคลมาอย่างยาวนาน ซึ่งความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญจะเห็นได้จาก การประกอบอาชีพ การทำงานในทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี รู้จริง รู้ละเอียดทุกขั้นตอน รวมทั้งเทคนิค ต่างๆ เช่น การทำการเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนาปลูกข้าว การ ทำอาหารเป็นต้น โดยในแต่ละอาชีพหรือการทำงานคนจะมีความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความ ชำนาญต่างกัน เช่น คนทำอาหารจะรู้ว่าจะต้องเตรียมวัตถุดิบอะไรในการประกอบอาหารแต่ละ อย่าง และใช้สัดส่วนเท่าไรเพื่อให้สัมพันธ์กับปริมาณและรสชาติของอาหารนั้น รวมทั้งเทคนิคให้ อาหารแต่ละอย่างมีความพิเศษในรสชาติเพิ่มขึ้นด้วย และเทคนิคการถนอมอาหารให้อยู่ได้นาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้และเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ด้วยการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุ รวมถึงการแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลต่อการทำงานในทุกเรื่องหรือต่อปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากพลังของคนในชุมชนต่อการกระทำดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมบูรณ์

7. ความสมานฉันท์ (Solidarity) เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความปรารถนาดีต่อกัน อันจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริงและเป็นธรรม รวมทั้งการมีมุมมองและแง่คิดอยู่บนความเมตตากรุณาต่อกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้เป็นอย่างดี ความรู้แพร่ขยายต่อไปได้อย่างเกิดประโยชน์

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ (Supporting from The Government or The Others) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อันจะช่วยส่งเสริม การพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ด้วยการสนับสนุนคนในชุมชน ซึ่งอาจทำในรูปการให้ความรู้เพิ่มเติม จัดอบรมหรือการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้น ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่น ๆ รวมไปถึงการให้งบประมาณในการทำงานหรือการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน

9. ธุรกิจ รายได้ (Business, Income) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชน โดยการเกิดธุรกิจในชุมชน จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในชุมชน มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาธุรกิจ อันจะนำมาซึ่งรายได้ให้กับคนในชุมชน ด้วยการมุ่งส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการที่ดี และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ที่สำคัญคือคนในชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยของการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ ในการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ในบริบทสังคมไทย โดยพัฒนากกรอบแนวคิดจากทฤษฎีและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter M. Senge (1990), Michael J. Marquardt (1996), David A. Gavin (1993) โดยที่ในกรอบทฤษฎีของทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าวมาแล้ว ได้อธิบายให้เห็นว่า องค์กรประกอบที่จะพัฒนามาเป็นชุมชนการเรียนรู้ต้องมององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1.1 คนในชุมชน ทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎีได้ให้ความสำคัญโดยได้อธิบายว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญในชุมชนการเรียนรู้ โดยคนที่อยู่ในชุมชนต้องเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีโอกาสเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัด สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน จนนำไปสู่การแก้ปัญหาซึ่งก็คือการสร้างความรู้ใหม่ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้ออาทร มีน้ำใจและช่วยเหลือกัน สามารถแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตในการดำเนินชีวิต ซึ่งในทฤษฎีของ Senge (1990) จะเน้นเรื่องนี้ ที่คนต้องมีวินัย 5 ประการ คือ การที่คนมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเสรี พงศ์พิศ (2548) ในเรื่องชาวบ้านชวนคิด ภาพนิมิตการพัฒนาเกี่ยวกับลุงเคียง คงแก้ว สรุปได้ว่า ลุงเคียงมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศตั้งแต่เด็ก โดยเริ่มจากที่เห็นพ่อแม่ทำการเกษตรทางด้านสวนผลไม้ จึงเกิดการซึมซับความรู้เหล่านี้มาจากพ่อแม่ พร้อมกับมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง โดยค้นหาความรู้เพิ่มเติมจากผู้รู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ลุงเคียงมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ จนนำไปสู่การพัฒนาสวนผลไม้ไปเป็นวนเกษตร อันประกอบไปด้วยความหลากหลายของพืช ไม้ผล ผักและสมุนไพร ทำให้ลุงเคียงพึ่งตนเองได้ และสวนวนเกษตรของลุงเคียงกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชนที่มีทั้งคนในชุมชนและนอกชุมชนเข้ามาเรียนรู้ โดยที่ลุงเคียงเต็มใจเป็นอย่างยิ่งที่จะถ่ายทอดความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

1.2 สิ่งแวดล้อมของชุมชน ในการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ องค์ประกอบสำคัญคือ สิ่งแวดล้อมของชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ หมายถึง ภูมิปัญญาที่ประกอบไปด้วยความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ในแต่ละสาขาที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนกันได้นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต สิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งจัดเป็นความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นรากฐานของสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ อันประกอบไปด้วย ที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ พืช สัตว์ และผลผลิตของชุมชน รวมทั้งทรัพยากรวัตถุ เช่น เงินทุน แหล่งเรียนรู้ของชุมชน อาทิ ครูภูมิปัญญา ผู้นำชุมชนที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารชุมชน อบต. อบจ. นายกเทศมนตรีตำบล ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้เฒ่าผู้แก่ พ่อแม่ ครูอาจารย์ ซึ่ง Marquardt (1996) ได้เน้นการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม การสอนคนในองค์กรให้มีกระบวนการคิด วิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่ในขณะที่คนในองค์กรทุกคนมีส่วนสนับสนุนองค์กรด้วยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสำเร็จและข้อผิดพลาดที่ผ่านมา ซึ่งส่งผลให้คนในองค์กรทุกคนได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสุพัตรา ชาติบัญชาชัย (ม.ป.ป.) ในเรื่อง การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของชุมชนหมู่บ้านคำปลา

หลาย อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของชุมชน เพื่อกระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้กัน เกิดจากผู้นำในชุมชนกระตุ้นเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยพยายามนำภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้สร้างคุณค่า รวมไปถึงการเรียนรู้จากชุมชนอื่นๆ เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในชุมชน นอกจากนี้ผู้นำยังกระตุ้นคนในชุมชนให้เห็นความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ในชุมชนให้กับเด็กในชุมชนและผู้สนใจอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำยังจัดชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ดูงานอย่างไรก็ตามผู้นำชุมชนยังมุ่งเน้นการมีวัฒนธรรมชุมชนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อกัน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนในชุมชนและคนนอกชุมชน ส่งผลให้คนชุมชนเห็นความสำคัญในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพที่ต้องพึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติ จึงก่อก่อให้เกิดการสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่อย่างยั่งยืนต่อไป อย่างไรก็ตาม ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นลักษณะของผู้นำชุมชนในการสร้างบรรยากาศและกระตุ้นคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างความรู้ การใช้ความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ เพื่อรักษาความรู้หรือภูมิปัญญาของชุมชนให้คงอยู่และพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.3 กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ในแง่การก่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของชุมชน การถ่ายโยงความรู้ต้องทำผ่านกระบวนการ ในกระบวนการถ่ายโยงมีองค์ประกอบสำคัญ อาทิ ผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญา ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Garvin (1993) ได้ให้ความสำคัญกับการถ่ายโยงความรู้ของบุคคล เช่น การเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต ความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต โดย Garvin (1993) มองว่าขึ้นกับตัวบุคคล สิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวคิดของ Garvin จะมีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกับกระบวนการจัดการความรู้ โดยในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จะประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 ลักษณะการถ่ายทอดความรู้

- 1) การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่สมาชิกในชุมชน
- 2) การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่ภายนอกชุมชน
- 3) การนำความรู้จากภายนอกถ่ายทอดสู่คนในชุมชน

1.3.2 กระบวนการถ่ายทอดความรู้

- 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 2) การสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) การให้การศึกษา
- 4) การสร้างเครือข่าย

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้

- 1) การกำหนดปัญหาร่วมกันของคนในชุมชนและการแก้ปัญหา

ร่วมกัน (Problem-based Technique)

- 2) การที่คนในชุมชนได้ไปเรียนรู้มาแล้วนำมาใช้ในชุมชน
- 3) การสร้างศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้
- 4) การไปเรียนรู้จากผู้โดยตรง

ซึ่งกระบวนการสำคัญอยู่ที่การแลกเปลี่ยน การนำความรู้ไปใช้ การสร้างความรู้ใหม่ของคน ซึ่งถ้าบุคคลในชุมชนการเรียนรู้จะมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ และสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองด้วยการดึงศักยภาพภายนอกและความรู้ในชุมชนมาจัดการ และสร้างให้เกิดความรู้ใหม่หรือก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ แต่ยังคงภูมิปัญญาเดิม ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน) (ม.ป.ป.) ที่ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรม การเรียนรู้ : คน ชุมชนและการพัฒนา โดยสรุปได้ว่าสินชัย บุญอาจ สามารถสร้างความรู้และนวัตกรรมในการปลูกข้าวของไทย ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วคิดทบทวนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ จนสามารถพัฒนาปรับปรุงพันธุ์ข้าวให้มีคุณภาพดีและให้ผลผลิตต่อไร่สูง

2. ในการศึกษากระบวนการถ่ายทอดความรู้ในชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการถ่ายทอดความรู้ในชุมชน โดยใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของ Sveiby ที่อธิบายว่า การที่จะจัดการความรู้ และดึงความรู้มาใช้ในองค์กรธุรกิจ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ขั้นตอน (ดูรายละเอียดในหน้า 57-59) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณา 10 ขั้นตอนของ Sveiby จะพบว่ามีการบวนการสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ ดังนี้

1. การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลในชุมชน
2. การดึงความรู้จากภายนอกชุมชน
3. การสร้างมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากการใช้ความรู้ เช่นในชุมชนด้านเกี่ยวมีมีการดึงสิ่ง

เหล่านี้มาเป็นธุรกิจการค้า นำรายได้เข้ามาสู่ชุมชน

อย่างไรก็ตามในการสร้างความรู้ที่เกิดขึ้น ยังมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด SECI Knowledge Conversion Process ของ Nonaka และ Takeuchi (1995) เพื่อดูการสร้าง การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล โดยประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (รายละเอียดคำอธิบายของแต่ละส่วนดังปรากฏในหน้าที่ 50-52)

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization)
2. การสกัดความรู้ออกจากตัวตน (Externalization)
3. การผนวกความรู้ (Combination)
4. การผนึกความรู้ในคน (Internalization)

โดยผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดนี้ในการศึกษากระบวนการถ่ายทอดความรู้จากแหล่งเรียนรู้ อาทิ ผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญา พ่อ-แม่ ญาติผู้ใหญ่ที่เป็นต้นแหล่งความรู้ไปสู่บุคคลหรือปัจเจกบุคคล

อย่างไรก็ตามในกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชน จากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่วิเคราะห์มามีปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยได้เน้นในส่วนสำคัญที่จะมีผลต่อการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย ลักษณะผู้นำ (Leadership) โครงสร้างชุมชน (Structure) วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร (Culture, Behavior, Communication) การยอมรับของสังคม (Recognition) ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ (Knowledge, Skills, Abilities, Competencies) การมีส่วนร่วม (Participation) ความสมานฉันท์ (Solidarity) การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ (Supporting form The Government or The Others) ธุรกิจ รายได้ (Business, Income) (American Society for Training and Development : ASTD) (รายละเอียดอยู่ในหน้าที่ 64-66)

ดังนั้นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นแนวคิดในการศึกษาทบทวนจากชุมชนเดิมที่มีมาก่อนแล้ว มีการพัฒนาตนเองมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นชุมชนที่มีความโดดเด่นในด้านการเป็นชุมชนที่มีการสร้างและใช้ความรู้ภูมิปัญญา ซึ่งคือชุมชน ต.ด่านเกวียน อ.โชคชัย จ. นครราชสีมา ซึ่งน่าจะมีตัวแปรต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาก ดังนั้นกรอบในการศึกษาจึงประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ดังรายละเอียด คือ

1. ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ โดยศึกษาจากลักษณะของคนในชุมชนประกอบด้วย

1.1 คน โดยศึกษาลักษณะของคนในด้านกระบวนการเรียนรู้การสร้างความรู้ การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ และการพัฒนาตนเอง

1.2 สิ่งแวดล้อมของชุมชน ประกอบด้วย

1.2.1 ความรู้ หมายถึง ภูมิปัญญาที่ประกอบไปด้วยความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลของคนในชุมชนที่มีในแต่ละสาขา รวมถึงความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ปัจจัยสี่ การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกันธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งจัดเป็นความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าและเป็นรากฐานของสังคม

1.2.2 แหล่งเรียนรู้ หมายถึงที่ ๆ คนในชุมชนสามารถเข้าไปศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ โดยแหล่งเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล เช่น ครูภูมิปัญญา ผู้นำชุมชน ผู้เฒ่าผู้แก่ ครูอาจารย์ พ่อแม่ แหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ เช่น ดิน ป่าไม้ สวน ภูเขา พืช หิน แร่ธาตุ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและแหล่งเรียนรู้ที่เป็นองค์การต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ ศูนย์กีฬา อุทยานแห่งชาติ อุทยานประวัติศาสตร์ เป็นต้น

1.2.3 ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ดิน ป่า น้ำ ไร่นา พืช สัตว์ โดยคนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากธรรมชาติเหล่านี้กับการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการเรียนรู้

1.3 กระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาการถ่ายทอดความรู้
ในชุมชน 3 ลักษณะ คือ

1.3.1 การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่สมาชิกในชุมชน

1.3.2 การถ่ายทอดความรู้ของชุมชนสู่ภายนอกชุมชน

1.3.3 การนำความรู้จากภายนอกถ่ายทอดสู่คนในชุมชน

2. กระบวนการในการพัฒนาชุมชนเพื่อเข้าสู่ชุมชนการเรียนรู้ของชุมชน
ต.ด่านเกวียน อ.โชคชัย จ.นครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจาก

2.1 ประวัติความเป็นมาของชุมชน ต.ด่านเกวียน อ.โชคชัย จ.นครราชสีมา

2.2 แนวคิดในการพัฒนาของชุมชน ต.ด่านเกวียน อ.โชคชัย จ.นครราชสีมา

3. ปัจจัยที่มีผลทำให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ชุมชนการเรียนรู้ ได้
ศึกษาอิงกรอบทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมา ผนวกเข้ากับองค์ประกอบด้านชุมชน ดังนั้นปัจจัย
ที่น่าจะส่งผลมีดังนี้คือ

3.1 ลักษณะผู้นำ (Leadership)

3.2 โครงสร้างชุมชน (Structure)

3.3 วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร (Culture, Behavior, Communication)

3.4 การยอมรับของสังคม (Recognition)

3.5 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญของคนในชุมชน (Knowledge,
Skills, Abilities, Competencies)

3.6 การมีส่วนร่วม (Participation)

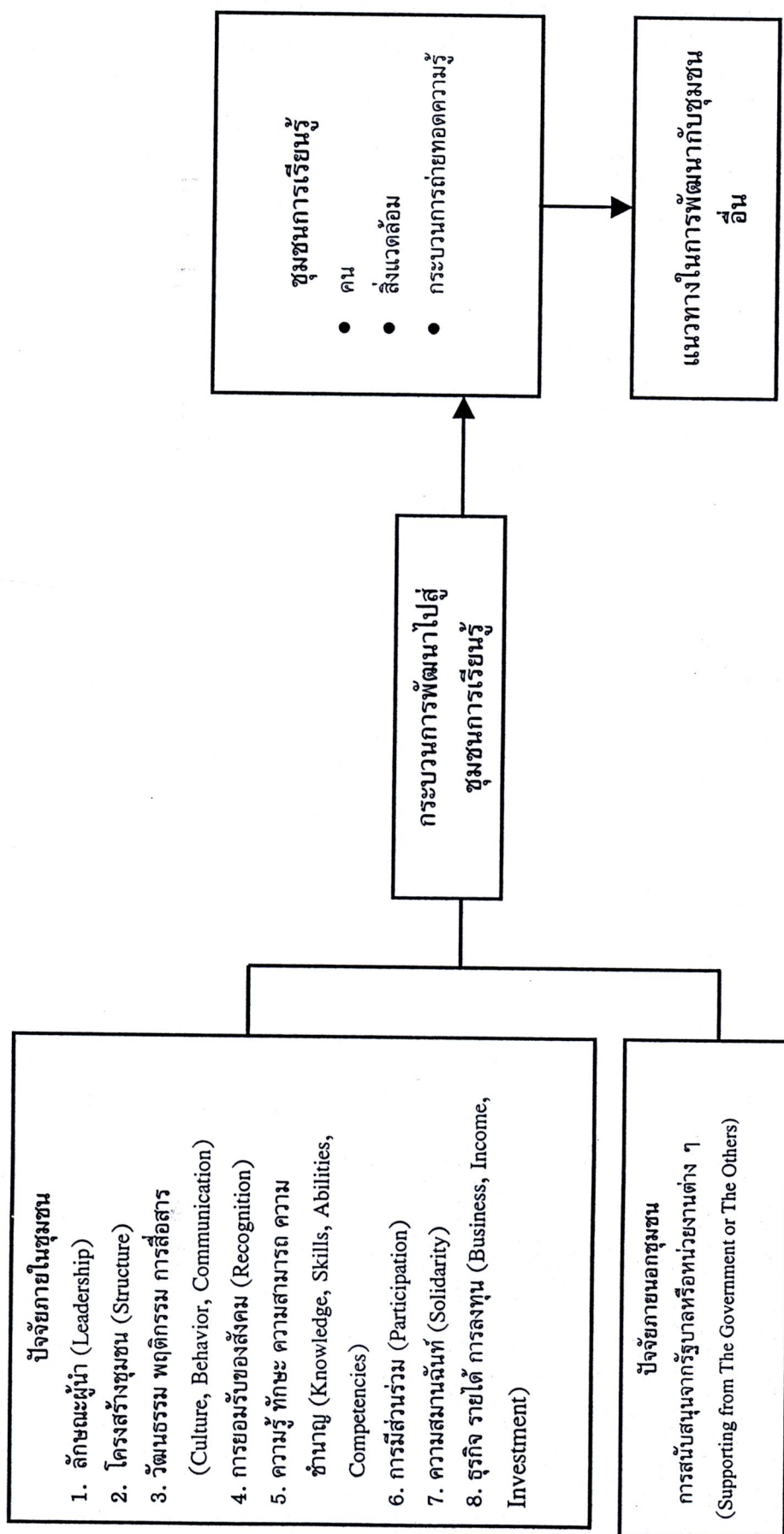
3.7 ความสามัคคี (Solidarity)

3.8 การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่างๆ (Supporting form The
Government or The Others)

3.9 ธุรกิจ รายได้ การลงทุน (Business, Income, Investment)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นที่ศึกษา ดังปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual
Framework) ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

