

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นครั้งนี้ และได้ทบทวนครอบคลุมประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

ตอนที่ 1

1.1 แนวคิดพื้นฐานการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ (Basic of a Model of Development of Knowledge Management)

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practice: CoPs)

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom)

ตอนที่ 2

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตอนที่ 1

แนวคิดพื้นฐานการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้

หลักการจัดการความรู้เป็นแนวคิดพื้นฐานที่นักจัดการความรู้มืออาชีพต่างได้ผ่านการเรียนรู้และใช้จริงในการพัฒนาองค์กร จนกลายเป็นประสบการณ์ตรงที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้เกี่ยวข้องได้ องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้อาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป แต่จะเห็นว่าในแต่ละรูปแบบ จะมีองค์ประกอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และในแต่ละองค์ประกอบจะไปสู่เป้าหมายสุดท้ายที่เหมือนกัน นั่นคือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ จึงเป็นประโยชน์สามารถประหยัดเวลาในการคิดค้นในระดับหนึ่ง สมควรที่นักจัดการความรู้จะได้เรียนรู้และประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบ "Model" เป็นคำที่ใช้อธิบายหลายนัยด้วยกัน เช่น ตัวแบบ ต้นแบบ หรือแบบจำลอง นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้คำนิยาม หรือความหมายของรูปแบบตามลักษณะของงานหรือ

ความต้องการที่จะสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจถึงองค์ประกอบของงานที่ต้องการนำเสนอ เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้อธิบายความหมาย "รูปแบบ" ว่าเป็นแบบจำลองที่เป็นตัวแทนหรือแผนแบบ ของระบบ สิ่งมีชีวิต หรือสิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการพัฒนา หรือจัดสร้างขึ้นให้มีขนาดย่อส่วนจากของจริงที่มีขนาดใหญ่ หรือมีขนาดขยายใหญ่มากกว่าขนาดจริงซึ่งเล็กหรือไม่อาจมองเห็นด้วยตาเปล่า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงลักษณะรายละเอียด แสดงแนวคิด หลักการ หรือการทำงาน ของส่วนต่างๆ และเพื่อแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างส่วนประกอบย่อยแต่ละส่วนของระบบ สิ่งมีชีวิต หรือสิ่งประดิษฐ์ ในบางกรณี รูปแบบ มีความหมายถึงต้นแบบของสิ่งประดิษฐ์ และอาจหมายถึงสภาพการณ์ ระบบ สิ่งประดิษฐ์ หรือบุคคล ที่มีลักษณะเด่นที่เป็นแบบอย่างได้ด้วย

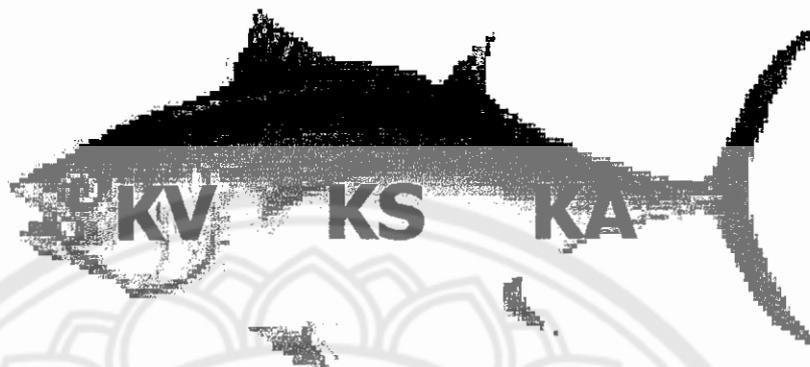
ในความหมายของ "รูปแบบ" ที่แตกต่างออกไป จากพจนานุกรม Contemporary English ของ Lumley (1995, หน้า 178) ให้ความหมาย Model ไว้ 3 ลักษณะคือ 1) หมายถึงแบบย่อส่วนของของจริง แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น บ้านจำลองเรือจำลอง เป็นต้น 2) หมายถึงสิ่งของหรือคนที่เป็นต้นแบบ เช่น แม่แบบในการพิมพ์ภาพ ครูต้นแบบ นักเดินแบบ เป็นต้น 3) หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์

Carter V Good (1973, หน้า 267) ให้ความหมาย Model ไว้ 4 ความหมาย คือ 1) หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) หมายถึง ตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการเป็นครูที่ดี 3) หมายถึง แผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด 4) หมายถึง ชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมถึงตัวแปรประกอบ หรือ สัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเป็นแบบสูตรคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สรุปได้ว่า "รูปแบบ" คือ การจำลองแบบจากของจริง อาจเป็นคน วัตถุ สิ่งของ หรือข้อความอักษร ปริมาณตัวเลข ฯลฯ ย่อส่วน หรืออาจจำลองเป็นสัญลักษณ์ แผนภาพ แผนภูมิ หรือสรุปย่อเป็นข้อความอักษร ตัวเลข ฯลฯ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงรายละเอียด สรุปแนวคิด เชื่อมโยงส่วนประกอบต่างๆ เพื่อให้เข้าใจได้โดยง่าย

2. รูปแบบการจัดการความรู้

รูปแบบของการจัดการความรู้เป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและบริหารองค์การ ทั้งนี้เป็นการออกแบบเพื่อพัฒนาคนในองค์กร พัฒนาระบบงาน และเป็นแนวทางในการดำเนินการในการบริหารความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เช่น โมเดลปลาหู ของ สคส. (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548) ที่เปรียบเทียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วน ดังภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบ TUNA Model

ที่มา: ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549.

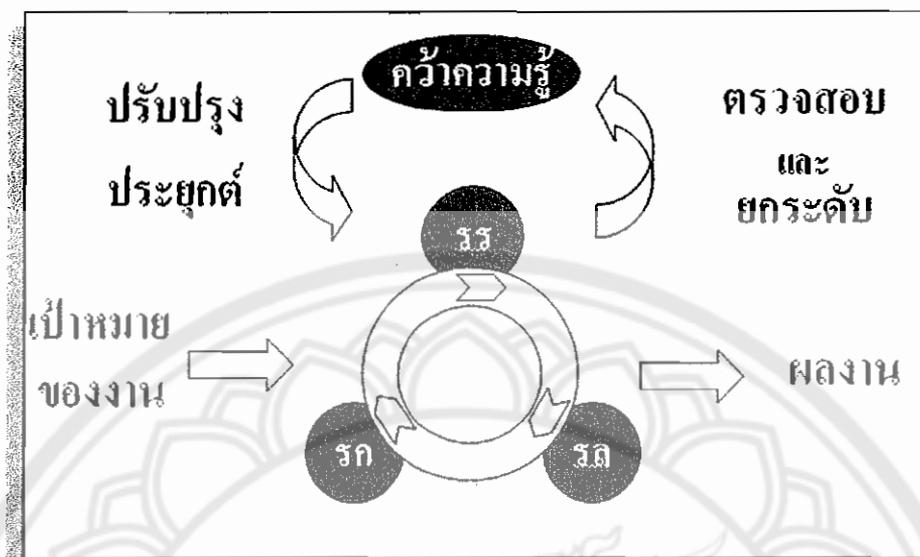
จากภาพ 1 อธิบายได้ว่า

ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้

ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ

ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่นเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอรูปแบบ “วงจรเรียนรู้ยกกำลังสามบวกคว่ำ” ของ Chris Collison and Geoff Parcell ในการจัดการความรู้ ได้แก่ วงจรของการเรียนรู้ก่อนทำงาน การเรียนรู้ระหว่างทำงาน และการเรียนรู้หลังทำงาน เป็นเสมือนวงล้อหมุนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานไปสู่ผลงานโดยมีกระบวนการ “คว่ำ” (capture) ความรู้จากภายนอกเข้ามาสู่วงจรการเรียนรู้ยกกำลังสามด้วย ดังภาพ 2



ภาพ 2 วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ "ยกกำลังสาม บวกคว่ำ"

ที่มา: วิจารย์ พานิช, 2548.

3. ตัวอย่างของรูปแบบการจัดการความรู้กับการศึกษา

เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะ องค์ประกอบ และเป้าหมายของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งรูปแบบของการจัดการความรู้ก็มีลักษณะที่แตกต่างกับรูปแบบของรูปแบบอื่นๆ และในแต่ละรูปแบบของการจัดการความรู้ก็มีความแตกต่างกัน แล้วแต่ผู้สร้าง หรือผู้พัฒนารูปแบบจะนำเสนอ โดยมีตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคนในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จากรายงานพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548) เรื่อง ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนทองเนียนคณาภิบาล มีองค์ประกอบดังนี้

3.1.1 ถือความพอใจสูงสุดของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม นักเรียนเป็นหลักโดยคำนึงถึงผลผลิตจะต้องสร้างความพอใจสูงสุดควบคู่ไปกับประสิทธิภาพ สูงสุด

3.1.2 มีการกำหนดทิศทางการทำงาน และนโยบายที่ชัดเจน

3.1.3 มีการกำหนดช่วงเวลาและขั้นตอนการทำงานที่จำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะเป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำและตรงเวลา ซึ่งตารางการดำเนินงานวิชาการหรือปฏิทินงานที่ได้กำหนดโดยโรงเรียน

3.1.4 มีการปรับปรุงระดับมาตรฐาน การกำหนดขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งคู่มือ การปฏิบัติงานให้ทันสมัย ในทุกภาคเรียนจะปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอ

3.1.5 มีความร่วมมือดี และการประสานงานที่เข้มแข็งทั่วองค์กร

3.1.6 มีการจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างดี มีประสิทธิภาพ

3.1.7 มีการยอมรับและแสวงหาวิธีการจัดการเพื่อควมมีประสิทธิภาพ สูงสุด

3.1.8 ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร และพร้อมทำงาน

3.1.9 ระดับฝ่าย /หมวด มีความแข็งแกร่ง เป็นศูนย์กลางและเร่งผลักดันของ องค์กร

3.1.10 มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกๆ คนอย่างเป็นระบบ

3.2 รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจารย์ใจเที่ยง (2544) ได้เสนอแนะประเภทของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในโรงเรียน ดังนี้

3.2.1 กิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ หรือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยความ กระตือรือร้น เช่น ได้คิด ค้นคว้า ทดลองรายงาน ทำโครงการ สัมภาษณ์ แก้ปัญหา ฯลฯ ได้ใช้ ประสาทสัมผัสต่างๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ผู้สอนทำหน้าที่ เตรียมการจัด บรรยายภาคการเรียนรู้จัดสื่อสิ่งเร้าเสริมแรงให้คำปรึกษาและสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน

3.2.2 กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง อันเกิดจากการได้ศึกษาค้นคว้าทดลอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนรักการ อ่าน รักการศึกษาค้นคว้าเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ซึ่ง นำไปสู่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Man) ที่พึงประสงค์

3.2.3 กิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่หลากหลายทั้งบุคคล และ เครื่องมือทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อมที่เป็น มนุษย์ (เช่น ชุมชน ครอบครัว องค์กรต่างๆ) เป็นธรรมชาติและเทคโนโลยี ตามหลักการที่ว่า "การ เรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาและทุกสถานการณ์"

3.2.4 กิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ฝึกวิธีคิดในหลายลักษณะ เช่น คิดคล่อง คิดหลากหลาย คิดละเอียด คิดชัดเจน คิดถูก ทางคิดกว้าง คิดลึกซึ้ง คิดไกล คิด อย่างมีเหตุผล เป็นต้น การฝึกให้ผู้เรียนได้คิดอยู่เสมอในลักษณะต่างๆ จะทำให้ผู้เรียนเป็นคนคิด เป็น แก้ปัญหาเป็น คิดอย่างรอบคอบมีเหตุผล มีวิจารณญาณ ในการคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่จะเลือกรับและปฏิเสธข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ตลอดจนสามารถแสดงความคิดเห็นออกได้อย่างชัดเจนและมี เหตุผลอันเป็นประโยชน์ต่อการ ดำรงชีวิตประจำวัน

3.2.5 กิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข ประการที่หนึ่ง ผู้เรียนได้เรียนใน สิ่งที่ตนสนใจสาระการเรียนรู้ ขวนให้สนใจใฝ่ค้นคว้าศึกษาท้าทาย ให้แสดง ความสามารถและให้ ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ประการที่สอง ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่าง ผู้เรียนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมร่วม ด้วยช่วยกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการเรียน

3.2.6 กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดงานวางแผน เป้า หมาย ร่วมกัน และมีโอกาสเลือกทำงานหรือศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่ตรงกับความถนัดความสามารถ ความ สนใจ ของตนเอง ทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยความกระตือรือร้น มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนและ สามารถ ประยุกต์ความรู้นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

3.2.7 กิจกรรมที่ผู้สอนให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนในความเป็นเอกลักษณ์บุคคล ผู้สอน ยอมรับในความสามารถ ความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้ พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพมากกว่าเปรียบเทียบแข่งขันระหว่างกันโดยมีความเชื่อมั่นผู้เรียนทุก คนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้ และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3.2.8 กิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม เช่น ความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา ความมีน้ำใจ ความขยัน ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ ฯลฯ และ ลักษณะนิสัยในการทำงานอย่างเป็นกระบวนการการทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับผู้อื่น และ การ เห็นคุณค่าของงาน เป็นต้น

3.3 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้วิจัยและ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ของโรงเรียนพณิชยการราชดำเนินธนบุรี ในการนำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้วิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น ฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียนพณิชยการราชดำเนินธนบุรี (คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 24) มีองค์ประกอบพื้นฐานของรูปแบบมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.3.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาแบบต้นแบบส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีสุข

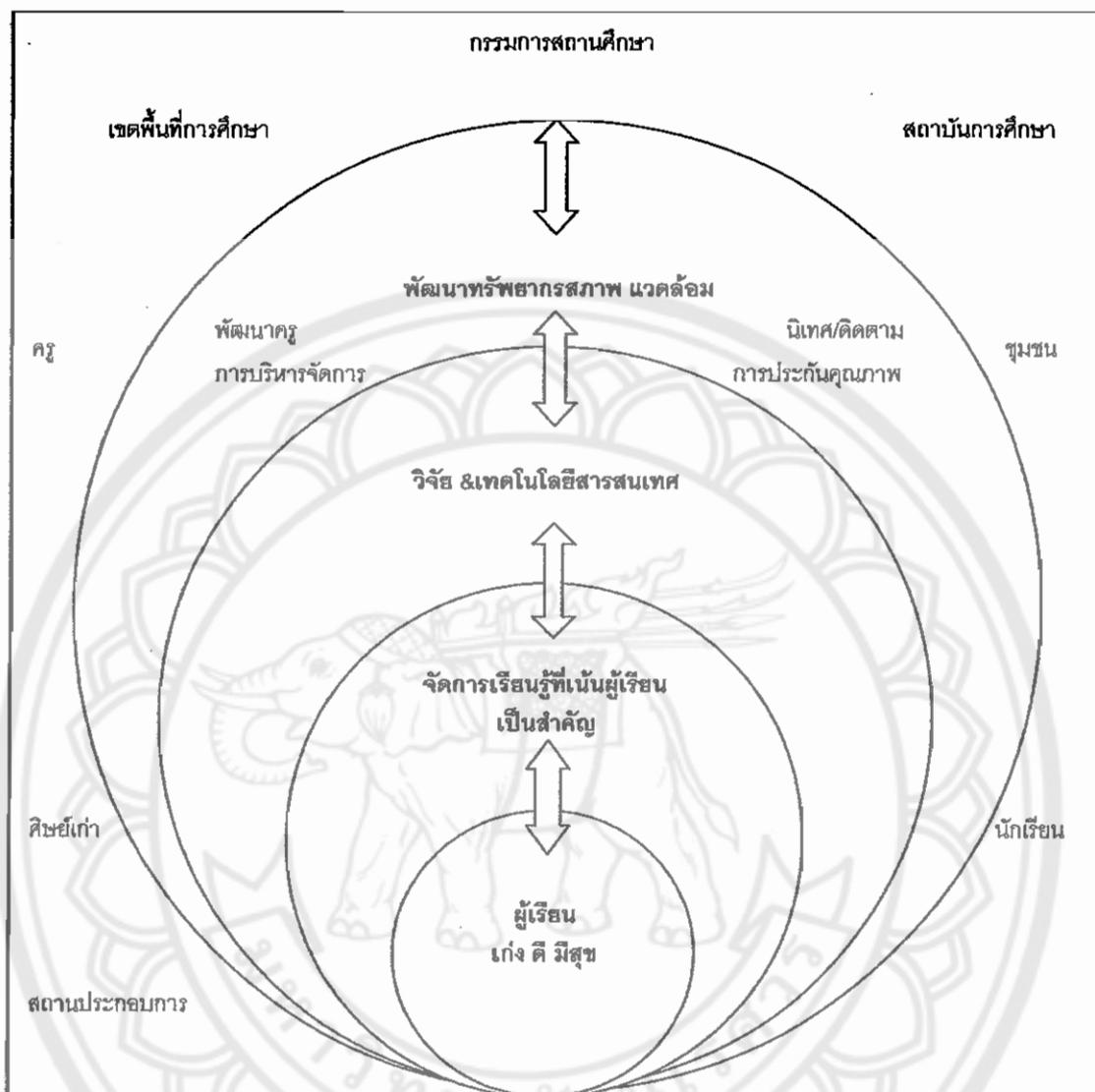
3.3.2 การบริหารจัดการ โรงเรียนพณิชยการราชดำเนินธนบุรียึดหลักการ บริหารฐานโรงเรียนโดยมีกระบวนการ PDCA (Planning Doing Check Action)เป็นกระบวนการ

พื้นฐานการทำงาน และใช้วิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ใช้การนิเทศติดตามผลและการประกันคุณภาพ เป็นกลไกในการกำกับงานมีผู้บริหารและครูที่มีศักยภาพเป็นผู้ปฏิบัติ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3.3 บริบทในการจัดการศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารใน ส่วนที่เป็นบริบทของโรงเรียนพาณิชยการราชดำเนินธนบุรีประกอบด้วยหน่วยงานในพื้นที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่น เขตพื้นที่การศึกษา สถานประกอบ สถาบันการศึกษาอื่นๆ ชุมชน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และนักเรียน

โดยสรุป แล้วรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้การวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นฐานของโรงเรียนพาณิชยการราชดำเนินธนบุรีมีลักษณะ ดังภาพ3





ภาพ 3 รูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้การวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน
ของโรงเรียนพณิชยการราชดำเนินธนบุรี

ที่มา: คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549.

สรุปผลการทดลองการใชรูปแบบ นำเสนอไว้เป็น 4 ส่วนคือ 1) ผลที่เกิดกับ
ผู้บริหาร 2) ผลที่เกิดกับคณะกรรมการสถานศึกษา / ผู้ปกครอง / ชุมชน 3) ผลที่เกิดกับครู 4) ผลที่
เกิดกับผู้เรียน

บทเรียนที่ได้รับที่สำคัญคือ 1) การพัฒนาประสิทธิภาพ ได้วงจร P-D-C-A โดยการใช้การวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้เร็วเนื่องจากมีข้อมูลย้อนกลับและ สืบค้นได้อย่างรวดเร็ว 2) การวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องยากสำหรับบางกลุ่ม แต่ถ้าสามารถทำได้ก็ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า 3) ครูต้องพัฒนาตนเองพร้อมๆ กันหลายด้านทั้งงานวิจัยและเทคโนโลยี แต่การมีกัลยาณมิตรนิเทศมีส่วนผลักดันให้ครูมีกำลังใจ 4) การบริหารงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดพลังแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3.4 รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียน กุดสะเทียณวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

สภาพปัญหาที่สอดคล้อง โรงเรียนกุดสะเทียณวิทยาคารใช้รูปแบบการวางแผนงานแบบแผนงานและโครงการ บุคลากรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายงานเป็นหลักไม่มีโอกาสได้ริเริ่มงานด้วยตนเองเท่าที่ควร องค์ประกอบพื้นฐานของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบคือ

3.4.1 การพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วมผู้ที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมและความรู้ความสามารถของบุคลากรและการมีส่วนร่วมผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้แผน กลยุทธ์เป็นฐานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง องค์คณะบุคคลในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาดั้งแบบกุดสะเทียณวิทยาคารประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้แทนครู ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน และผู้แทนนักเรียน

3.4.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาที่นำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษากกรณีศึกษาดั้งแบบกุดสะเทียณวิทยาคารใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และนักเรียน แต่ละด้านจะวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (“SWOT” Strengths Weaknesses Opportunities Threats)

3.4.3 การจัดวางทิศทางขององค์กร หมายถึงกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจในทิศทางที่ต้องเป็นในอนาคต จากการบูรณาการผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งสามด้าน เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไปโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

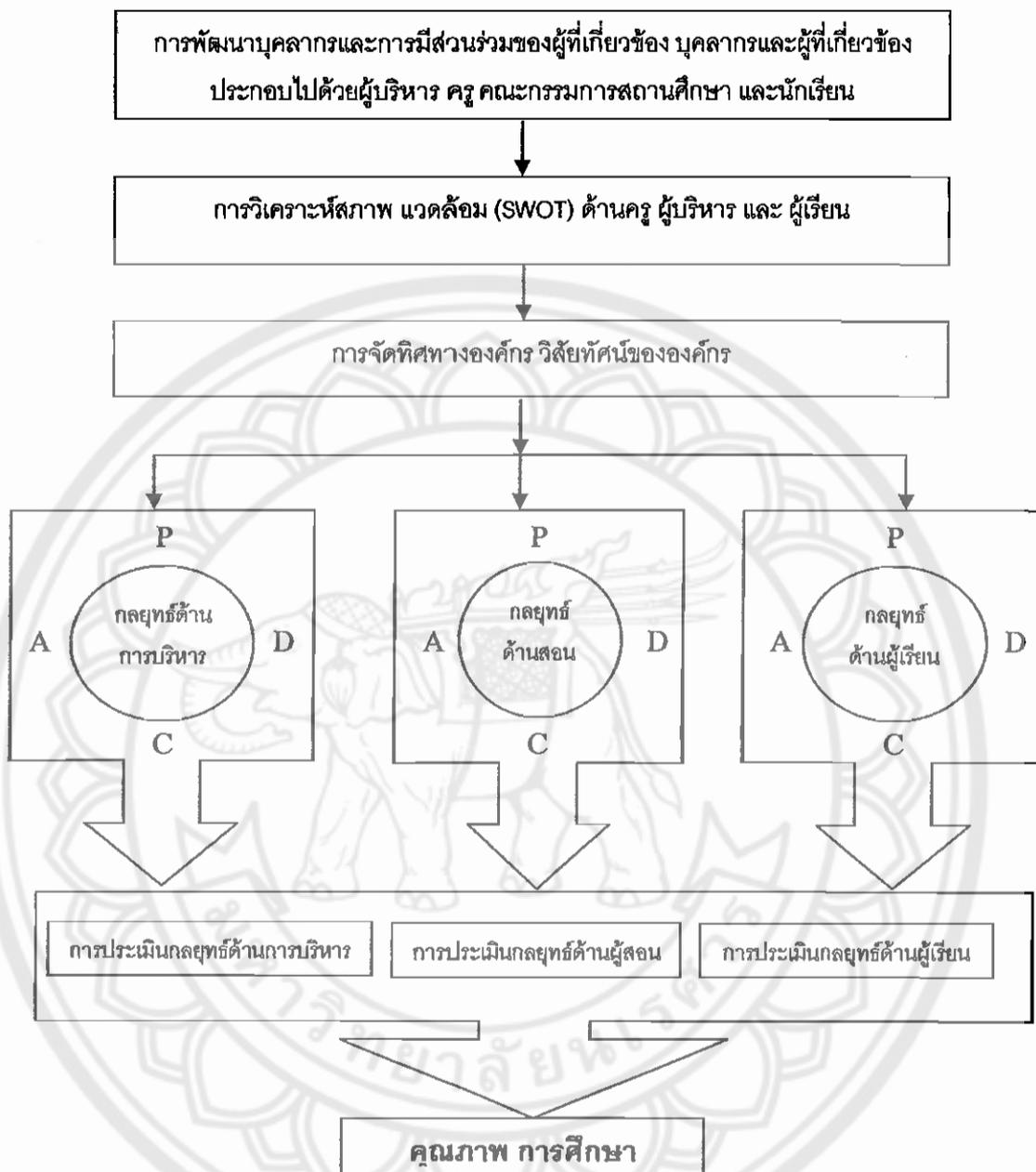
3.4.4 การกำหนดกลยุทธ์ เป็นกิจกรรมและวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางสถานศึกษา คือ 3 ด้าน ด้านการบริหาร ด้านผู้สอน และด้านผู้เรียน ทั้งนี้สถานศึกษาได้ใช้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและบริหารฐานโรงเรียนเป็นหลักการ

ดำเนินงานการปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึงการดำเนินงานในทิศทางและให้เป็นไปตามที่กำหนด โดยใช้ภาวะผู้นำและการกำติดตาม

3.4.5 การควบคุมกลยุทธ์ หลังจากสถานศึกษาดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ การประเมินการดำเนินผลการ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ในแต่ละด้าน ทั้งด้านการบริหาร ด้าน ครูผู้สอน นักเรียน โดยใช้ตัวบ่งชี้ที่ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานประเมินและรับรอง คุณภาพ (สมศ) เป็นกรอบในการประเมิน เพื่อกำกับติดตาม และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปแล้วรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนนฤดลสะเทียณ วิทยาคาร ลักษณะสำคัญดังภาพประกอบ 4





ภาพ 4 รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนกุดสะเทียนวิทยาคาร

ที่มา: คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549.

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

โลกยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ในปัจจุบัน (Knowledge – based Economy) ความรู้เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้อง “พัฒนาความรู้” ให้โดดเด่นอันเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์กรและเพิ่มคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ ต้นทุนความรู้และการให้บริการใหม่ เพื่อตอบสนองของความต้องการและความพึงพอใจของผู้ให้บริการ ในความหมายของงานวิจัยนี้คือ ครู นักเรียน และชุมชน

1. ความหมายของความรู้

“ความรู้” เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็นได้ หรือ ได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐานเป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการทำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้จึงถือว่าเป็น กระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความ สามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ เพื่อจะให้เห็นถึงนิยามของคำว่า “ความรู้” ที่แตกต่างกันออกไป ที่บรรดาผู้รู้ได้ให้ความหมายเอาไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามไว้ว่า “ความรู้” คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติของวิชาในแต่ละสาขา”

Davenport and Prusak (1998, หน้า 2) ได้ให้นิยามว่า “เกิดจากการใช้ประสบการณ์ คุณค่า สารสนเทศ ความชำนาญ และสัญชาตญาณ เพื่อกำหนดสภาพแวดล้อมและกรอบการทำงาน สำหรับการประเมินเพื่อให้ได้ประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ ซึ่งมีวิธีการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลและความรู้ไม่ได้เพียงอยู่ในรูปของเอกสาร แต่อยู่ในประสบการณ์การทำงานประจำ กระบวนการ วิธีการปฏิบัติ และความเชื่อในองค์กรนั้น”

Hideo Yamazai (Hideo Yamazai, n.d. อ้างอิงใน สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด การเปรียบเทียบ และการเชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆ จนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจ ในสถานการณ์ ต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

ป
๒3
28๐๖.15
ป๒1๙๖

2552 1. 455๔0๙8



25
สำนักทดสอบ

15 ก. ก. 2552

Benjamin S. Bloom (อ้างอิงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, หน้า 26-28) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะวิธีการและกระบวนการต่างๆ รวมถึงแบบกระบวนการของโครงการวัตถุประสงค์ด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูมและคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ของคนว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่างๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดยบลูมและคณะ ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่ายๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การนำไปปรับใช้ เป็นความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด ในเรื่องใดๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น

4. การวิเคราะห์ เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

5. การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อยๆ หรือส่วนใหญ่ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินผล เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) เป็น

ฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (Characteristics of Cognitive Domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

นักวิชาการของไทยอีกหลายคนได้ให้นิยามความหมายของ “ความรู้” ที่สอดคล้องและใกล้เคียงกับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น อนุชา เทวราชสมบุญ (2549) สรุปว่าความรู้ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้มาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติของวิชาในแต่ละสาขา

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (อ้างอิงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, หน้า 26) ได้อธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นของการเรียนรู้ เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้นๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และ “การให้ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

จากนิยามและความหมายคำว่า “ความรู้” ข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้เกิดจากสัญชาตญาณ ประสบการณ์ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ซึ่งเป็นพฤติกรรมขั้นต้นของการเรียนรู้ หรือเกิดจากการจำได้ ระลึกได้ ผ่านการแปลความ การให้ความหมาย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล เชื่อมโยงและตัดสินเป็นความเข้าใจ

2. ประเภทของความรู้

Ryoko Toyama (Ryoko Toyama, n.d. อ้างอิงใน ยุทธนา แซ่เตี๋ยว, 2547) ได้แบ่งความรู้ตามความสามารถในการถ่ายทอดออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในสมองคน ได้มาจากประสบการณ์ สัญชาตญาณ หรือพรสวรรค์ ส่วนหนึ่งยากต่อบรรยายเป็นถ้อยคำ หรือสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับความเชื่อและทักษะเชิงวิชาการของบุคคลที่ความรู้ที่จะกลั่นกรอง ความรู้ชนิดนี้สามารถพัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่จะทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน บางแหล่งข้อมูลเรียกความรู้ชนิดนี้ว่า ภูมิปัญญา

2.2 Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถบรรยาย หรือถอดความออกมาได้ในรูปของทฤษฎี การแก้ไขปัญหา คู่มือ และฐานข้อมูล เป็นลักษณะของความรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงหรือหาซื้อได้

นอกจาก 2 ประเภท ข้างต้น มีความรู้ลักษณะหนึ่งซึ่งนักวิชาการบางท่านได้เพิ่มเติมขึ้นมา ได้แก่

2.3 Implicit knowledge จัดเป็นความรู้ภายในองค์กรที่อาจไม่เห็นชัดเจน เช่น กระบวนการปฏิบัติงานกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

3. ความรู้ภายในองค์กร

Delpli (Delpli, n.d. อ้างอิงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2546) ได้สำรวจข้อมูลจากบรรดาผู้บริหารระดับสูงของสหรัฐอเมริกา พบว่าแหล่งความรู้ส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ที่คนถึง 42 % อยู่ในเอกสาร 26% อยู่ในเอกสารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ 20% และอยู่ในฐานข้อมูลกลางขององค์กรในระบบอินเทอร์เน็ตอีก 12% ผลสำรวจดังกล่าวเมื่อนำมาเทียบเคียงกับองค์กรในบ้านเรา จากการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนักวิชาการและกลุ่มผู้บริหาร เสียงส่วนใหญ่ต่างกล่าวว่า ความรู้ น่าจะอยู่ที่ตัวคนร่วม 70-80 % ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง องค์กรจะหาอย่างไรเพื่อให้ความรู้เหล่านี้มีการขยายผล เกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอด แบ่งปันกันระหว่างบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สูญหาย และนำไปสู่การสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร

4. การขยายผลความรู้ภายในองค์กร

Ikujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi (2547) ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่มีชื่อเสียง มีผลงานทางด้านกาบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ได้นำเสนอรูปแบบการขยายผลความรู้ในองค์กรเรียกว่า SECI-Knowledge Conversion Process หรือ SECI Model โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

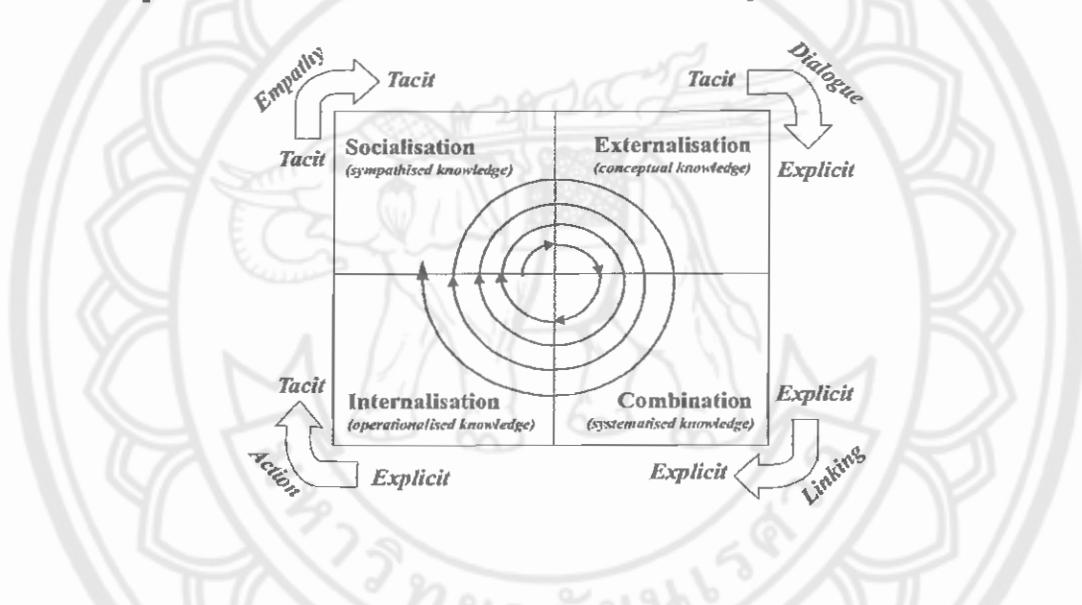
4.1 Socialization เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยนัยและสร้างความรู้ เช่น แนวคิด ทักษะ โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้โดยนัยได้จากการสังเกต ลอกเลียน หรือลงมือปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดและทักษะใหม่ๆ ขึ้นมา เช่น ครู ก และ ครู ข ได้พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การสอนในการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ครู ก และ ครู ข เรียนรู้เทคนิคการสอนของกันและกัน

4.2 Externalization เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้โดยนัยเป็นความรู้ที่ชัดเจน กระบวนการนี้มีความสำคัญเพราะเป็นส่วนที่ความรู้โดยนัย ถูกทำให้ชัดเจนขึ้น โดยการเปรียบเทียบหรือใช้ตัวอย่าง เช่น ครู ก และ ครู ข ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเผยแพร่ให้คนอื่นๆ ได้นำไปศึกษาเพื่อนำไปใช้สอนนักเรียน

4.3 Combination เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้แบบชัดเจน ทำให้ความคิดต่างๆ เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา เช่น ครู ค ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการ

ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นจากครู ก และ ครู ข และนำเสนอโดยใช้เทคนิคใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้จากสื่อต่างๆ

4.4 Internalization เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจน ให้เป็นความรู้โดยนัย และจะรวมตัวกันกลับเป็นความรู้โดยนัยและจะฝังตัวในบุคคลนั้นๆ อีกครั้ง ซึ่งจะกลายเป็นทักษะหรือความสามารถอันมีค่ายิ่งต่อบุคคลหรือองค์กร เช่น ครู ก ได้ค้นคว้าเรื่องการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นจากเอกสาร ตำราต่างๆ แล้วนำไปปรับใช้สอนนักเรียนจนเกิดทักษะความชำนาญ กลายเป็นความรู้ฝังลึกอยู่ในบุคคล แล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครู ข และคนอื่นๆ ก็จะวนกลับไปสู่กระบวนการที่เรียกว่า Socialization อีกรอบไปเรื่อยๆ ไม่มีสิ้นสุด ซึ่งจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา เรียกว่า การเกิดเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) ดังภาพ5



ภาพ 5 The SECI Model การเปลี่ยนรูปแบบความรู้ (Knowledge Conversion)

ที่มา: Ikujiro Nonaga and Takruchi, n.d. อ้างอิงใน สุชาติ กิจชนะเสรี, หน้า 3.

จากภาพ 5 ความหมายในแต่ละช่องนั้น จะทำให้ได้ทราบถึงการเปลี่ยนรูปของความรู้ ซึ่งจะช่วยให้มีการเข้าใจและทำให้มีการวางแผนด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น อาจพอสรุปได้ ดังนี้

1. ความรู้ภายใน เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ถ้าบุคคลคนนั้นไม่พูด หรือแสดงออกมาให้เห็น บุคคลอื่นก็ไม่สามารถรับรู้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลคนนั้นได้
2. ความรู้ที่ปรากฏ เป็นความรู้ที่มีอยู่ในเอกสาร หนังสือ คู่มือ ซีดีรอม ฮาร์ดดิส ฯลฯ สามารถค้นหา เข้าถึงได้ และใช้ซ้ำได้อย่างไม่จำกัด

3. ความรู้องค์กร หรือความรู้ท้องถิ่น เป็นความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร หรือความรู้ที่อยู่ในท้องถิ่น ซึ่งมีทั้งความรู้ภายในบุคคลและความรู้ที่ปรากฏ ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ การเข้าถึงข้อมูลความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. พัฒนาการและความหมายของการจัดการความรู้

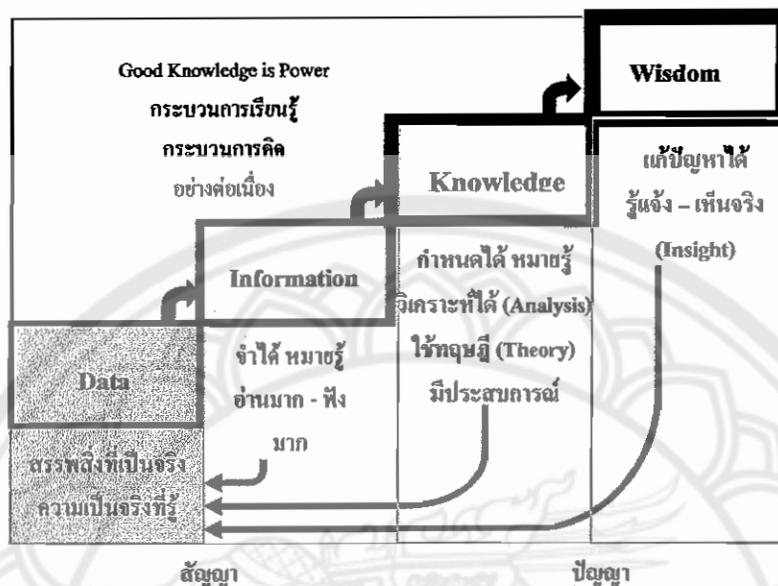
คำที่เกี่ยวข้องกับความรู้ซึ่งเป็นขั้นตอนของพัฒนาการความรู้และภูมิปัญญา ที่จะต้องทำความเข้าใจก่อนที่จะเข้าเนื้อหาของการจัดการความรู้ดังนี้

5.1 ข้อมูล คือ ข้อเท็จจริง สถิติ รายการที่ยังไม่ได้แปลความหมาย และยังไม่ผ่านการคัดกรอง เป็นข้อมูลที่ได้เบื้องต้น ข้อมูลนี้อาจจะใช้ได้ หรือใช้ไม่ได้ก็ได้

5.2 สารสนเทศ คือ สิ่งที่ได้จากการนำข้อมูลเบื้องต้น มารวบรวม คัดกรอง และวิเคราะห์และแปลความหมายให้ตรงตามความต้องการของผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูล

5.3 ความรู้ หรือองค์ความรู้ หมายถึง เนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการและรูปแบบ (หรือกรอบความคิดอื่นๆ) หรือข้อมูลอื่นๆ ก็มีความจำเป็น เช่น ความรู้ด้านเคมี ด้านคณิตศาสตร์ เป็นต้น

ขั้นตอนของพัฒนาการความรู้และภูมิปัญญานั้นเกิดจากการสร้างข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลดิบที่เกิดจากการทำงานประจำวัน ซึ่งถือเป็นข้อมูลในระดับปฏิบัติการ และเมื่อผ่านการประมวลผลเป็นสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ให้ทันการและเที่ยงตรง อาจมีคุณค่าต่างไปตามที่ผู้ใช้กำหนด ขึ้นอยู่กับความตรงต่อความต้องการในการใช้งานเป็นการเรียนรู้ในลำดับที่ 1 ส่วนความรู้เป็นกระบวนการของการขัดเกลา เลือกลง และบูรณาการ การใช้สารสนเทศเหล่านั้นจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่นี้จึงเกิดจากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิมผนวกกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ กล่าวคือความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญของประสบการณ์และการไตร่ตรองที่ดี การมีความรู้ทำให้เห็นว่ามีความสามารถฝึกหัดในการแก้ปัญหาได้ ในขณะที่การมีสารสนเทศ ไม่ใช่ความสามารถในการกระทำ แต่เป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งของความเป็นคนรอบรู้ ความรู้ดังกล่าวจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้นเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจเป็นการเรียนรู้ในลำดับที่ 2 ส่วนการพัฒนาจากความรู้ให้เป็นปัญญานั้น เป็นการเรียนรู้ในระดับสุดท้าย ถือว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของปัญญาโดยตรง เรียกว่าเป็นการเรียนรู้ในระดับ “รู้แจ้ง” อันหมายถึงการเรียนรู้ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของความจำ แต่เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการสร้างทำความเข้าใจผ่านการกระทำ ผ่านความรู้สึก เป็นเรื่องของสามัญสำนึก และจิตวิญญาณ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการมองโลก สรุปว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจิตใจโดยตรง การเรียนรู้ 2 ระดับแรกสอนให้คน “คิดเป็น ทำเป็น” ส่วนการเรียนรู้ในระดับที่ 3 นั้นจะเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้คน “คิดถูก ทำถูก” อธิบายได้ ดังภาพ 6



ภาพ 6 ขั้นตอนของการพัฒนาความรู้และภูมิปัญญา

ที่มา: สุชาติ กิจชนะเสวี, 2549.

6. ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นแนวทางการบริหารที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด มีการนำเอาการจัดการความรู้มาใช้มากกว่าหนึ่งทศวรรษแล้ว โดยที่การจัดการความรู้ในยุคแรกให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในฐานะเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยในการช่วยจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลและกระจายความรู้อย่างทั่วทั้งองค์กร โดยพยายามเปลี่ยนความรู้ทุกอย่างขององค์กรให้อยู่ในรูปเอกสารและจัดเก็บไว้ในฐานความรู้ขององค์กรเพื่อให้คนภายในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูล ความรู้ และนำไปใช้ แต่ปัญหาของการจัดเก็บข้อมูลในรูปของเอกสาร ความรู้บางอย่างไม่สามารถนำมาจัดเก็บในรูปเอกสารได้ หรือข้อมูลในรูปเอกสารบางชนิดก็เป็นเพียงข้อมูลขยะที่ไม่มีการนำไปใช้ และก็สูญเปล่าในด้านงบประมาณที่ลงทุนไปกับระบบการจัดเก็บข้อมูล ดังนั้นในการจัดการความรู้ในปัจจุบันได้มีการศึกษาและวิจัยอย่างกว้างขวาง จากหลายหน่วยงาน และมีการให้ความหมาย หรือคำนิยามที่แตกต่างกันออกไป อาทิ เช่น

สถาบันจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคม (สคส) ได้สรุปนิยามของการจัดการองค์ความรู้ไว้ว่าการจัดการความรู้คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร การจัดการความรู้ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การนำ "ความรู้" มา "จัดการ" แต่มีความหมายจำเพาะและลึกซึ้งกว่านั้นมาก การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ต้องให้นิยามหลายข้อ จึงจะครอบคลุมความหมายซึ่งได้ ดังนี้

1. การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้
2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคม มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้
3. การจัดการความรู้ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้
4. การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน "ต้นทุนทางปัญญา" (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีบอกว่างค์กรมีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่

Arthur Anderson (Arthur Anderson, n.d. อ้างอิงใน บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2547, หน้า 21) ให้ความหมาย "การจัดการความรู้" ว่าเป็นการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรรวบรวม ค้นหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร

Carla O'Dell and Jackson Grayson (Carla O'Dell and Jackson Grayson, n.d. อ้างอิงใน บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2547 หน้า 21) ได้ให้ความหมาย "การจัดการความรู้" ว่าเป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้

เกิดการแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้ และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น นักการจัดการความรู้ของไทยหลายคนก็ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม “การจัดการความรู้” ไว้ที่น่าสนใจ อาทิ เช่น ยุทธนา แซ่เตี่ยว (2546, หน้า 104) ได้สรุปเพิ่มเติมว่าแม้จะมีแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือ เป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรที่เป็นเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังรูปแบบของการพัฒนาความรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง
2. การเรียนรู้จากการทดลอง โดยเป็นการตั้งสมมติฐานและทดลองเพื่อให้ทราบผลตามต้องการ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่น การทำ Benchmarking การจ้างคนเก่งๆ มาร่วมงาน การหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ การร่วมกิจการ การรวมและควบกิจการ เป็นต้น

4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม และ พัฒนาต่างๆ

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546, หน้า 104) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นการจัดการสารสนเทศและความรู้ที่เป็นนามธรรม (Intangible Asset) ที่องค์กรต้องการใช้เป็นส่วนสำคัญสำหรับสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และการจัดการองค์ความรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์

วิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

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

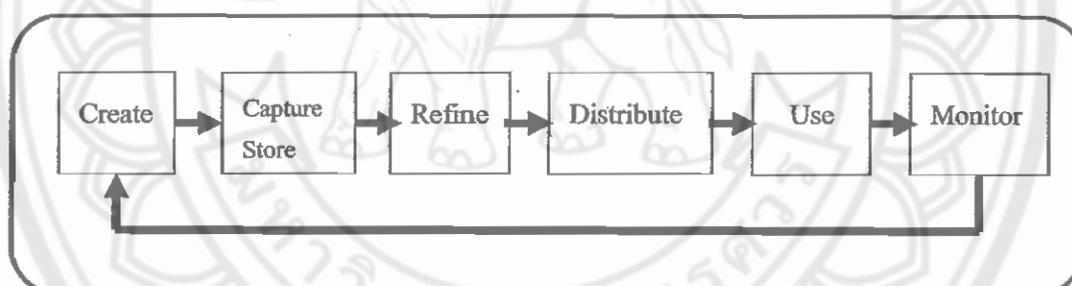
จากนิยามและการให้ความหมายของ “การจัดการความรู้” ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดการความรู้ เป็นการรวบรวม จัดเก็บ เข้าถึง แบ่งปัน สร้างความรู้ และเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ องค์กร อีกทั้งเป็นการจัดการสารสนเทศและความรู้ที่เป็นนามธรรม

สร้างความแตกต่างเพื่อเปรียบเทียบ และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

7. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ นั้น มีองค์ประกอบหลักก็คือ ระบบการสร้างฐานความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอดแบ่งปัน ซึ่งมีผู้รู้ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

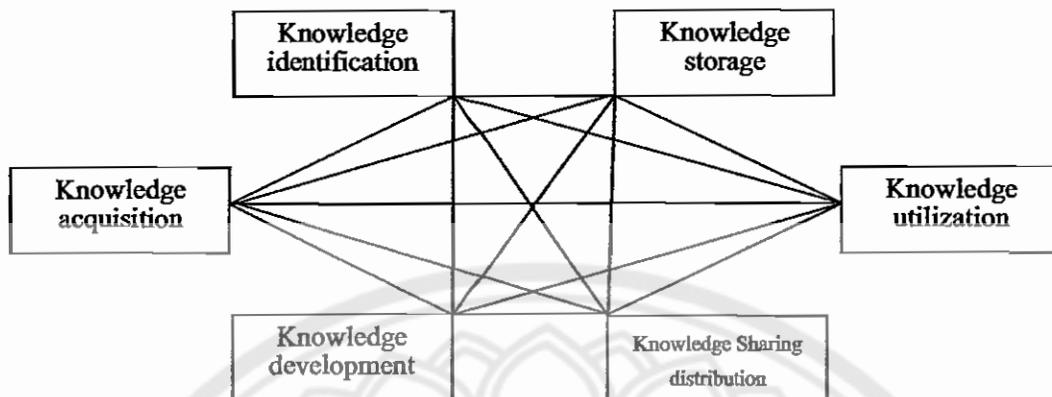
Demarest (1997) ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้เป็น การสร้างความรู้ (Knowledge Construction) การเก็บรวบรวมความรู้ (Knowledge Embodiment) การกระจายความรู้ไปใช้ (Knowledge Dissemination) และการนำความรู้ไปใช้ (Use) ในขณะที่ Turban, et al. (Turban, et al., n.d. อ้างอิงใน อำนวย เกษตรกุล, 2548, หน้า 33 - 34) เสนอว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็นลำดับวงจรลม ประกอบด้วย การสร้าง (Create) การจับและเก็บ (Capture and Store) การเลือกหรือกรอง (Refine) การกระจาย (Distribute) การใช้ (Use) และการติดตาม/ตรวจสอบ (Monitor) ดังแสดงในภาพ 7



ภาพ 7 กระบวนการจัดการความรู้ ของ Turban

ที่มา: Turban, n.d. อ้างอิงใน อำนวย เกษตรกุล, 2548.

ส่วนการได้มาซึ่งความรู้ของ Probst, G., et al. (2000) ได้เสนอกระบวนการ KM ที่ทำให้มาซึ่งความรู้ในรูปแบบของตาข่ายเชื่อมโยง (Mesh) กัน ได้แก่ การกำหนดความต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งในแต่ละประเด็นจะมีความสัมพันธ์กัน สามารถสรุปได้ดังภาพ 8 แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของแต่ละประเด็นดังนี้



ภาพ 8 กระบวนการจัดการความรู้ ของ Probst

ที่มา: Probst, G., et al., 2000 อ้างอิงใน อำนวย เกษตรกุล, 2548.

จากนิยามและความหมายของ “กระบวนการจัดการความรู้” ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนของกระบวนการสร้างความรู้จากการสังเคราะห์ มีองค์ประกอบหลัก คือ กระบวนการได้มาของความรู้ โดยมีลำดับขั้นตอน คือ การกำหนดประเด็นความต้องการความรู้ การค้นหาหรือการวางแผนพัฒนาความรู้ การสกัดความรู้ จัดเก็บความรู้ กระจายหรือเผยแพร่ความรู้และยกระดับความรู้ ใช้ความรู้ และติดตามตรวจสอบและวัดความรู้

8. ลักษณะที่สำคัญ ๆ ของการจัดการความรู้ตามทัศนของนักจัดการความรู้

เบื้องต้นได้นำเสนอความหมายและกระบวนการของการจัดการความรู้พอสังเขปแล้ว และเพื่อที่จะให้เข้าใจถึง “การจัดการความรู้” ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นจึงขอเสนอประเด็นเกี่ยวกับ “ลักษณะของการจัดการความรู้” ที่บรรดานักจัดการความรู้ได้กล่าวถึง อาทิ เช่น Thomas H Davenport (อ้างอิงใน สารานุกรมสุขช่างทอง, สำนักงาน, 2550) มีผู้รู้ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ไว้อีกหลายแง่มุมที่อาจรวบรวมมาซึ่งคำตอบว่า หัวใจของการจัดการความรู้ อยู่ที่ไหน โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของการจัดการความรู้ เหมือนลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor คือ

1. ความรู้คือพลัง
2. ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ มิใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน
3. จุดหมายปลายทางสำคัญ ของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ
4. นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือ ผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิดอกออกผล

ความรู้ดังกล่าว ทำให้มองเห็นหัวใจของการจัดการความรู้ เป็นลำดับขั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาครัฐราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลต่างๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากไม่นำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้นำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของการจัดการความรู้ อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนี้นักจัดการความรู้ของไทยหลายท่านได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกัน อาทิ เช่น บดินทร์ วิจารณ์ (2546) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า "...การจัดการความรู้ สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น และ สิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ ของงาน ขององค์กร..."

ประเวศ วะสี (2536) ได้บรรยายในการสัมมนาเรื่อง "นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข" ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมากเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ในการพัฒนาชุมชนต้องมี 4 องค์ประกอบ

1. ชุมชน หมายถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน
2. เป็นสุข หมายถึงความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่างๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน
3. การเรียนรู้ หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆ ผ่านการปฏิบัติ
4. การสร้างเสริม หมายถึงการเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (Empower)

ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้นี้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ "เดินได้" คือมีชีวิต เป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ

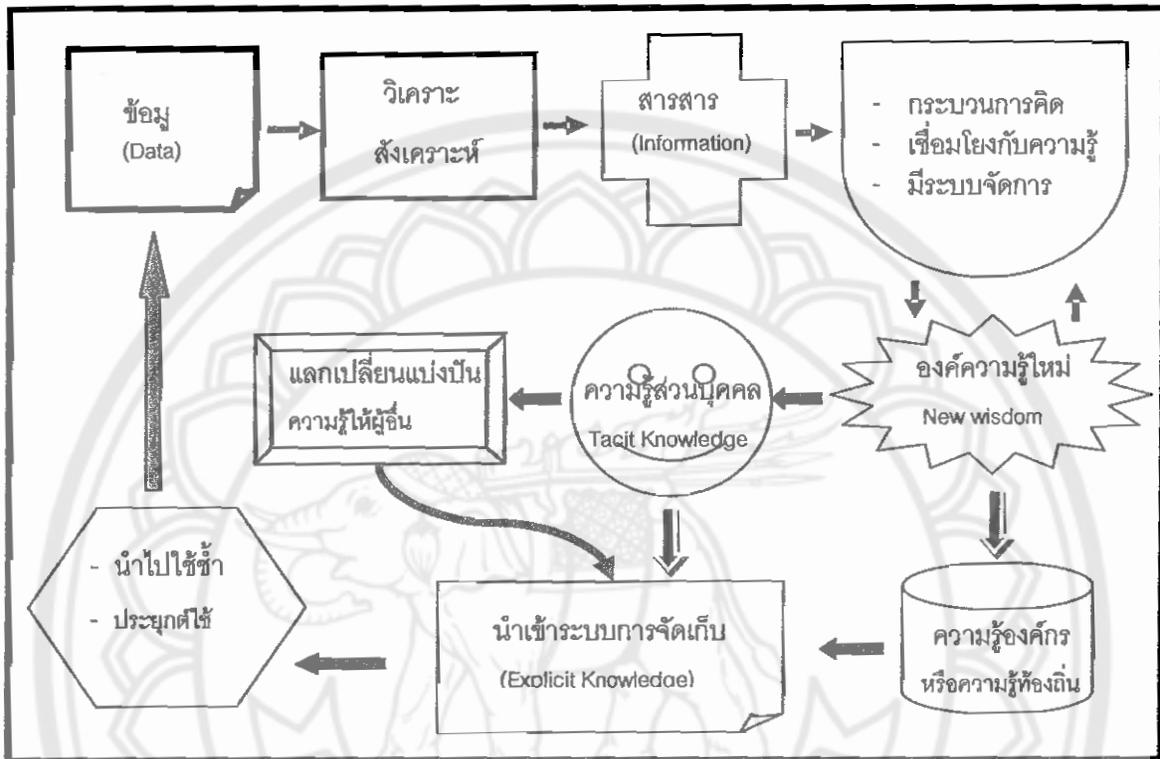
วิจารณ์ พาณิช (2550) ได้เสนอกิจกรรมตามแนวคิดของ โนนากะ และทาเคชิ (Nonaka and Takeuchi) ที่สำคัญ 7 ประการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ 1) สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ สร้างทีมจัดการความรู้ 2) สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงานระดับล่าง 3) จัดการความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนางานประจำ ด้วยวิธีการใหม่ๆ 4) เน้นการจัดการองค์กรแบบ “ใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน” Middle-up-down Management) 5) เปลี่ยนองค์กรเป็นไปเป็นแบบ “พหุบาท” (Hypertext) 6) สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) แห่งสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อสังคม (สคส) ที่ได้นำเสนอ TUNA Model หรือ KM Model “ปลาหู” ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง Knowledge Vision (KV) มีส่วนหัว ส่วนตา มองว่ากำลังจะไปทางไหน ต้องตอบได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร” ความสนใจร่วมหรือปัญหาร่วมของชุมชนในองค์กร ส่วนที่สอง Knowledge Sharing (KS) ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ” ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Share and Learn) ถ้าไม่สามารถทำให้รู้สึกรักและปรารถนาดีต่อกันด้วยความจริงใจได้ ใจใครก็บังคับใครไม่ได้ และส่วนที่สาม Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งานและมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อยๆ

จากนิยามและการให้ความหมายของ “ลักษณะการจัดการความรู้” ของนักจัดการความรู้ ดังกล่าวข้างต้นเห็นสอดคล้องกันว่า ลักษณะการจัดการความรู้นั้นเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงาน การมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือพัฒนาองค์ความรู้ มีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนางานจากปฏิบัติงานประจำและไม่สร้างภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ สร้างความร่วมมือของคนภายในองค์กรและนอกองค์กร และสร้างคลังความรู้เพื่อการใช้งานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่าการจัดการความรู้นั้นเริ่มจากการที่บุคคลได้ปฏิบัติในกระบวนการทำงาน โดยนำข้อมูล ข้อเท็จจริง เช่น สถิติ แผนภูมิ รายงาน ที่มีอยู่มาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์เป็นข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับความต้องการของผู้ใช้ ผ่านกระบวนการคิด เชื่อมโยงกับความรู้อื่นที่มีอยู่ ซึ่งมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จะมีสองลักษณะคือความรู้ส่วนบุคคลและความรู้ขององค์กรหรือความรู้ของท้องถิ่น ผ่านการนำเข้าระบบการจัดเก็บเชิงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความรู้ที่เปิดเผย ส่วนที่เป็นความรู้ภายในนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กับผู้อื่น และนำเข้าระบบการจัดเก็บเชิงระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ ซึ่งสามารถนำไปใช้ซ้ำหรือการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน และอาจย้อนกลับไปเป็นข้อมูลเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อีก ตามโมเดล (Model) วงจรความรู้ที่สรุปได้ ดังภาพ 9



ภาพ 9 วงจรความรู้ (The model of knowledge circle)

9. การจัดการความรู้กับการศึกษา

มีคำกล่าวว่า "ยิ่งระบบการศึกษายิ่งพัฒนาขึ้นเพียงใด การศึกษาก็ยิ่งแยกตัวออกจากงานและแยกตัวออกจากชีวิตจริง และยิ่งศึกษาขั้นสูงขึ้นไปก็ยิ่งเรียนรู้เชิงนามธรรมยิ่งขึ้น" จุดอ่อนนี้เองน่าจะเป็นต้นเหตุให้อีกหน้าหนึ่งของเหรียญ คือการจัดการความรู้ได้รับการจัดระบบขึ้นเป็นศาสตร์หรือเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ขั้นใหม่ เป็นการเรียนรู้ที่แนบแน่นอยู่กับงานและชีวิตจริง และเป็นการเรียนรู้จากรูปธรรมการปฏิบัติจริงชีวิตจริง วิจารย์ พานิช (2547) ได้ให้ความเห็นว่า ทั้งการศึกษา และการจัดการความรู้ เป็นเรื่องของการเรียนรู้เหมือนกัน แต่การศึกษาได้พัฒนาระบบมาก่อน อย่างน้อยก็ 2-3 พันปี ตั้งแต่สมัยอารยธรรมกรีก และมาเป็นระบบมากขึ้นเมื่อเกิดเทคนิคการพิมพ์เมื่อ 500 ปีก่อน แต่การจัดการความรู้เพิ่งพัฒนาระบบขึ้นมาเมื่อประมาณ 15 ปีมานี้เอง ดังนั้นจึงเป็นความแตกต่างที่สำคัญยิ่ง ระหว่าง 2 หน้าของเหรียญเดียวกัน

ความสำเร็จของการศึกษา ในลักษณะที่เป็นความสำเร็จสูงส่ง คือ การสอบได้ที่ 1 หรือได้ตำแหน่งสูงในชั้นการศึกษาจึงเน้นการแข่งขันมากกว่าความร่วมมือ การเรียนรู้ในระบบการศึกษาจึงเน้นการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล ค่อนข้างขาดพลังของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนร่วมกัน ซึ่งประเด็นนี้เป็นจุดเน้นของการจัดการความรู้ และมีการพัฒนาเครื่องมือต่างๆ มากมายขึ้นใช้ในการจัดการความรู้ ทั้งที่เป็นเครื่องมือเชิงสังคมศาสตร์และเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อเทคโนโลยีการพิมพ์เกิดขึ้นและก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ การศึกษาก็ยิ่งผูกพันอยู่กับ “ความรู้ในกระดาษ” มากขึ้น ยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าอย่างไรในปัจจุบัน ความรู้ในกระดาษก็ปรับไปเป็นความรู้ในรหัสอิเล็กทรอนิกส์ เป็นความรู้ที่สื่อสารแลกเปลี่ยนกันได้อย่างง่ายดาย ที่เรียกว่า Explicit Knowledge หรือ Codified Knowledge การศึกษาในระบบก็ยิ่งผูกพันกับความรู้ตระกูล “ความรู้ในกระดาษ” จนละเลยหรือลืมความรู้อีกตระกูลหนึ่งคือ “ความรู้ในคน” คืออยู่ในหัว (สมอง ความคิด) ใจ (หัวใจ ความเชื่อ ค่านิยม) และมีมือ (ทักษะในการปฏิบัติ) ความรู้เหล่านี้แลกเปลี่ยนถ่ายทอดได้ยาก

การจัดการความรู้เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้น “ความรู้ในคน” แต่ก็ไม่ละเลย “ความรู้ในกระดาษ” และจริงๆ แล้วต้องหมุน “เกลียวความรู้” (Knowledge Spiral) ให้ความรู้ 2 ชนิดนี้ถ่ายกันไปถ่ายกันมาและเกิดการยกระดับความรู้ สรุปว่าการศึกษากับการจัดการความรู้ เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน ช่วยแก้จุดอ่อนของกันและกัน ดังที่ วีรฤช มาชะศิริานนท์ (2542, หน้า 49) กล่าวว่า “พัฒนาการ นวัตกรรมหรือการแข่งขันใดๆ แท้ที่จริงแล้วก็มาจากคน นั่นเอง แล้วเหตุใดเราจึงไม่เตรียมคนให้พร้อม ให้เก่งกล้า สามารถที่จะเข้าสู่การแข่งขันในแบบ คนต่อ-คน (Head-to-Head Competition) ซึ่งถือว่าเป็นที่มาของการพัฒนาองค์กรให้มีอัจฉริยภาพ ด้วยกระบวนการของ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควบคู่กับการบริหารจัดการความรู้ ก็คือรูปแบบหนึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) กันให้ดี แล้วปัญหาดังกล่าวก็จะเป็นอันยุติ...”

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้ให้ความเห็นที่คล้ายกันว่า “...การศึกษาช่วยให้การจัดการความรู้มีระดับของความลุ่มลึกเพิ่มขึ้นและเชื่อมโยงได้กว้างขวางขึ้น และการจัดการความรู้ช่วยทำให้สามารถนำเอาความรู้ในคนออกมาใช้งานและยกระดับการเรียนรู้ได้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยลดปัญหาการศึกษาเพื่อคนส่วนน้อย และปัญหาการเหยียดหยันคนส่วนใหญ่ว่าเป็นผู้ไม่มีความรู้ได้ เพราะภายใต้หลักการของการจัดการความรู้ทุกคนที่ทำงานหรือดำรงชีวิตต่างก็มีความรู้ตระกูล ความรู้ในคนทุกคน การจัดการความรู้จึงน่าจะช่วยลดทำที่กีดกันของการศึกษาลงได้บ้าง

และช่วยเติมเต็มปัญญาของมนุษย์ จากมุ่งเพียงปัญญาเชิงทฤษฎี ให้นำปัญญาจากการปฏิบัติมาใช้ประโยชน์ด้วย”

ปัจจุบันช่องว่างระหว่างนักเรียนกับครูมีมากขึ้น การทำหน้าที่ของครูเป็นเพียงผู้ให้ความรู้ นักเรียนเป็นผู้รับความรู้ ความรักความผูกพัน ความเอื้ออาทร ในฐานะศิษย์กับครูเริ่มจะไม่ได้รับความใส่ใจ เนื่องจากประเด็นที่ได้รับความสนใจอยู่ที่ว่าครูมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้หรือไม่ และนักเรียนมีความรู้ความสามารถในวิชาที่เรียนหรือไม่ แต่กระบวนการในการปลูกฝังระบบวิธีคิดในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วิธีชีวิตแบบไทยเดิมในเรื่องการเคารพครู อาจารย์ บิดามารดา ผู้สูงอายุ อีกทั้งวัฒนธรรม ค่านิยมที่ดั้งเดิมของความเป็นไทยถูกละเลยในการจัดการศึกษาสมัยปัจจุบัน เนื่องจากการรับค่านิยม ระบบวิธีคิดของวัฒนธรรมแนวตะวันตก ซึ่งให้ความสำคัญในระบบปัจเจกบุคคล ที่มีความเป็นอิสระสูง อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูในปัจจุบันต้องระมัดระวังตัวในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของกระทรวงที่ออกมาบังคับใช้กับครู ขาดความอิสระทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เชิงรุกได้ ต้องคอยรับฟังนโยบายจากกระทรวง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เปลี่ยนไปจนการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งในความคิดของผู้วิจัยก็คิดว่าระบบวิธีคิดหลายอย่างเป็นสิ่งที่ดี แต่ในการนำมาปรับใช้กับสังคมไทย จำเป็นต้องรับมาอย่างรู้เท่าทัน ถ้าไม่อย่างนั้น จะทำให้ช่องว่างระหว่างครู นักเรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม เกิดช่องว่างเพิ่มมากยิ่งขึ้นอีก

การจัดการความรู้เป็น “คนละเรื่องเดียวกัน” กับการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นคนละหน้าของเหรียญเดียวกัน เพราะต่างก็เป็นเรื่องของ “การเรียนรู้” ของมนุษย์ แต่การศึกษากับการจัดการความรู้แตกต่างกัน สรุปได้เป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความแตกต่างระหว่างการศึกษากับการจัดการความรู้

ประเด็น	การศึกษา	การจัดการความรู้
1. เน้น ชนิดของความรู้	1. ความรู้ในกระดาษ	1. ความรู้ในคน
2. ความสัมพันธ์กับคน	2. เน้นการเรียนรู้ของปัจเจก	2. เน้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม
3. ความสัมพันธ์กับงานและการดำรงชีวิต	3. มักแยกตัวออกจากงานและการดำรงชีวิต	3. ผูกพันอยู่กับงาน และการดำรงชีวิต

ที่มา: วิจารย์ พานิช, 2547.

10. เครื่องมือในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Tool)

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ที่ปรากฏ

2. เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ภายใน ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก ซึ่งในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice: CoPs)

11. เครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access Tool: KAT)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 13-15) ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงานโดยจัดตั้งเป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management Center: KMC) ทั้งในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินงานโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารราชการ ใช้กลวิธีการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access System: KAS) เป็นกระบวนการ หรือกลวิธีที่จะเข้าถึงความรู้ที่มีการบริหารอย่างเป็นระบบอยู่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงเครือข่ายในการติดต่อสื่อสาร โดยใช้ระบบ Internet เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ และใช้ชมรมเครือข่ายเป็นเครื่องมือในการระดมความรู้ในคนและความรู้ในกระดาษ เพราะสะดวกและรวดเร็ว สมชาย นำประเสริฐชัย (2546) กล่าวว่า “แม้การจัดการความรู้จะเป็นกระบวนการไม่ใช่เทคโนโลยี อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ เทคโนโลยีช่วยให้การจัดการความรู้ทำได้ง่ายขึ้น ดังนั้นการเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการจัดการความรู้ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีการจัดสรรงบประมาณในการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้ทั้งในส่วนของพนักงานและองค์กร เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรนั้นครอบคลุมทั้ง ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลและการสื่อสารที่ช่วยในการสร้าง ค้นหา แลกเปลี่ยน จัดเก็บความรู้” สรุปได้ว่า เครื่องมือในการเข้าถึงรูข้มนั้นมีองค์ประกอบหลักๆ ด้วยกัน 3 ชนิด ด้วยกัน ได้แก่ ระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี และ เทคโนโลยีสนับสนุน ดังนี้

ระบบสารสนเทศ (ศรัณย์ ชูเกียรติ, 2541, หน้า 16-21) ประกอบด้วย

1. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation System: OAS) มุ่งอำนวยความสะดวก หรือเพิ่มผลผลิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านสารสนเทศในสำนักงาน ซึ่งกิจกรรมที่ทำ ได้แก่ 1.1) การจัดการงานเอกสาร คือ การจัดเตรียมเอกสารที่จะเป็นในการปฏิบัติงานปกติ 1.2) การจัดตารางการทำงาน คือ การจัดทำตารางเวลา การนัดหมาย 1.3) การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร 1.4) การจัดการข้อมูล คือ การนำเอาข้อมูลต่างๆ มาทำการวิเคราะห์

2. ระบบสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Work System: KWS) เป็นระบบสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนการทำงานของบุคคลที่ทำงานด้านการสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Worker) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งการคิดค้น ค้นคว้า และวิจัย

3. ระบบสนับสนุนการทำงานกลุ่ม (Group Collaboration System: GCS) กับหน้าที่ในการใช้องค์ความรู้ ร่วมกันในองค์กร ปัจจุบันการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บางครั้งเรียกว่า Groupware จึงเป็นระบบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมเอาเทคโนโลยีด้านเครือข่าย ฐานข้อมูล และอีเมลล์รวมเข้าด้วยกัน

4. เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ทำหน้าที่ในการจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรและการนำมาใช้ในภายหลัง เป็นระบบที่พัฒนาให้คอมพิวเตอร์สามารถทำงานแบบที่ต้องใช้ปัญญาเหมือนกับมนุษย์ได้ เช่น หุ่นยนต์ การทำความเข้าใจภาษาธรรมชาติ ระบบผู้เชี่ยวชาญ และ ระบบฐานข้อมูลกรณีศึกษา

เทคโนโลยี

ชาติ วรกุลพิพัฒน์ และ ญาณวรรณ สิ้นธุภิญโญ (2544, หน้า 42) กล่าวว่า การจัดทำ KM ที่ดีนั้นจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยี ที่สำคัญ 5 อย่างเข้าช่วย ได้แก่

1. Business Intelligence ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ทางธุรกิจเพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรเช่นเดียวกับการทำ E-Business เช่นนำข้อมูลที่รวบรวมมาทั้งหมดจากรูปแบบต่างๆ มาทำการ Mining เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีตรงนี้ได้แก่ OLAP หรือ Data Mining เป็นต้น

2. Collaboration เป็นการผสมผสานการใช้ Tool หลายๆ ตัวเข้าด้วยกันในการจัดเก็บข้อมูลเช่น Excel Word และ Text File เนื่องจากข้อมูลจำนวนมากถูกจัดเก็บในรูปแบบที่ต่างกัน ตามความเหมาะสมเช่น ข้อมูลนิ่ง หรือข้อมูลที่ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ย่อมใช้ Tool ในการจัดการที่ต่างกัน

3. Knowledge Transfer เป็นวิธีการถ่ายทอดวิชาความรู้ในรูปแบบ e-Learning ว่าทำอย่างไรถึงจะทำให้ผู้ใช้ระบบมีความเข้าใจในข้อมูลเหล่านี้ หรือทำอย่างไรให้พนักงานใหม่

สามารถเรียนรู้งานของพนักงานที่ลาออกไปแล้วได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว เช่น เรียนรู้ระเบียบหน้าที่ต่างๆ หรือเรียนรู้งานและวิธีการแก้ปัญหาในงานนั้นที่พนักงานคนก่อนที่เก็บไว้

4. Knowledge Discovery เป็นการหาวิธีที่จะเข้าถึงส่วนต่างๆ ที่ไม่เคยเข้าได้มาก่อน ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างอยู่ใน Platform ที่เข้าถึงยากสำหรับทุกคนหรือถูกกันด้วย Password เช่น SAP ดังนั้นจึงต้องหาวิธีสกัดข้อมูลเหล่านี้ออกมาในรูปแบบที่เข้าถึงได้ทุกคน

5. Expertise Location ช่วยในการหาว่าใครในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใด เนื่องจากการเก็บข้อมูลบุคคลในองค์กร และผลงานของคนๆ นั้น ย่อมสามารถวิเคราะห์หรือออกมาได้ว่าใครถนัดเรื่องอะไร

เทคโนโลยีสนับสนุน

เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546, หน้า 105)

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น รวมถึงสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้

2. เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้ประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในเรื่องระยะทาง

3. เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่าง

12. เครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Access Tool: KAT)

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าองค์กรในปัจจุบันได้นำเอาการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อทำให้คนในองค์กรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เกิดการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน และทำให้เกิดความรู้หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งวิธีการที่จะทำให้คนในองค์กรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ก็มีหลายหลายวิธีด้วยกัน ขึ้นอยู่กับว่าความรู้นั้นๆ ซึ่งนำมาจัดการให้เป็นระบบแล้ว เป็นความรู้ประเภทใด หากเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ภายในที่เป็นความสามารถพิเศษ เคล็ดลับ หรือเทคนิคในการทำงานซึ่งอธิบายหรือถ่ายทอดออกมาได้ยาก องค์กรควรต้องหลีกเลี่ยงที่จะใช้เอกสาร คู่มือ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในองค์กร นิตยา เพ็ญศิริภา (2548) เสนอเครื่องมือในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ได้แก่

12.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีทำงานแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

วิธีทำงานที่เป็น Best Practices คือ วิธีทำงานที่เกิดผลงานในลักษณะที่น่าภูมิใจ นำชื่นชม ผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพ สูง หรือคุณภาพ สูง องค์กรขนาดใหญ่ต้องหา Best Practices ของการทำงานเรื่องต่างๆ นำมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างทีมเจ้าของ Best Practices กับทีมอื่นๆ ให้ทีมอื่นๆ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานได้ และยิ่งกว่านั้น ต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนา Best Practices ใหม่ขึ้น ให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม เป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด ในองค์กรขนาดใหญ่ การนำวิธีการทำงานและประสบการณ์ทำงาน โดยวิธีการที่เป็น Best Practices เขียนเป็นเอกสารขึ้นไว้บน Intranet หรือ Website ให้พนักงานใช้ Password เข้ามาดูได้ตลอดเวลา จะช่วยอำนวยความสะดวกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงาน การที่ชาวบ้านที่ต้องการรวมตัวกัน แก้ปัญหาน้ำในแม่น้ำพองเนาเสีย ร่วมกันเดินทางไปดูงาน วิธีการแก้ไขปัญหาทำนองเดียวกัน ที่จังหวัดน่าน ก็เป็นการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Best Practices ในการแก้ปัญหาน้ำในแม่น้ำพองเนาเสีย โดยเลือกว่า วิธีการของจังหวัดน่าน เป็น Best Practices เป็นต้น

การจัดการความรู้มีเครื่องมืออยู่หลายชนิด เครื่องมือชนิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนในตัวขององค์กรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เครื่องมือนั้นคือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งมีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

12.1.1 มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ต้องคัดเลือกอย่างตรงไปตรงมา

12.1.2 เป็น Best Practices ที่เกิดขึ้นจากกลุ่ม มีเรื่องราวของกระบวนการพัฒนางาน ผ่านความยากลำบาก (ล้มเหลว) มีการฟันฝ่าจนกว่าจะบรรลุผล มีเรื่องราวให้เล่าเพื่อสะท้อนวิธีคิด วิธีรักษาหรือ ดึงเอาความรู้ฝังลึกจากสมาชิกกลุ่ม และค้นคว้าความรู้จากภายนอกมาใช้งาน

12.1.3 ในการประชุมเสนอผลงาน ต้องเตรียมตัว และกระตุ้นให้มีการซักถาม แลกเปลี่ยน กันให้มาก และมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยกระตุ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และชี้ประเด็นเพื่อยกระดับความรู้ โดยใช้ตัวอย่างคำถาม เช่น มีใคร หรือเหตุการณ์ใดที่เป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนางานจนเกิด Best Practices อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในช่วงเวลาของการพัฒนาดังกล่าว ใครบ้างเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมอย่างไร เกิดกระบวนการอะไรบ้าง ที่เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ ความยากลำบาก ที่ต้องเผชิญคืออะไรบ้าง ได้เอาชนะอุปสรรคนั้นอย่างไร ใช้

ความรู้อะไรบ้าง ในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว เอาความรู้เหล่านั้นมาจากไหน มีแผนจะทำให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง คิดว่า มีหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้จากกิจกรรมของกลุ่มของท่านได้ มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยน กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่น ภายในองค์กร

12.1.4 มีการสร้างเงื่อนไข หรือบรรยากาศให้ผู้มาร่วมประชุม นำเอาความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน ไปปฏิบัติ เพิ่มพูนความรู้ภายในของกลุ่ม และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง

12.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน "ชุมชนแนวปฏิบัติ"

ชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practices-CoPs) เป็นการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงาน คล้ายๆ กัน หรือต้องใช้ความรู้ ในลักษณะคล้ายคลึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practices) อาจเป็นชุมชนที่สนใจปัญหาเดียวกัน เช่น CoPs เรื่อง การดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน หรืออาจเป็นชุมชนที่สนใจชุดความรู้ (Knowledge Domain) ชุดเดียวกัน แต่ทำงานอยู่ในต่างหน้าที่ เฉกปัญหาคนละปัญหา เช่น CoPs เรื่อง การดูแลผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ อาจมีสมาชิกจากหออภิบาล หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม และหอผู้ป่วยนรีเวชกรรม เป็นต้น

12.3 วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คำ

เป้าหมายของวงจรนี้ เพื่อเป็นวงล้อหมุนให้เป้าหมายของงาน ที่กำหนดไว้ไปสู่ความสำเร็จ ในลักษณะที่เป็นความสำเร็จระดับนำภูมิใจ ที่น่าชื่นชม ในวงล้อหลัก ใช้พลังของการเรียนรู้ร่วมกัน (ของทีมงาน) ทั้งเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงาน - รก. (เรียนก่อน Learning Before) เรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน - รร. (เรียนระหว่างเรียน Learning During) และเรียนรู้ร่วมกันหลังงานขึ้นนั้นสำเร็จ - รล. (เรียนหลัง Learning After) การเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงาน ใช้เทคนิคที่เรียกว่า " เพื่อนช่วยเพื่อน " (Peer Assist) คือ ทีมที่จะทำงานขึ้นนั้น เสาะหากกลุ่ม หรือทีมงานที่มีความสามารถในการทำงานนั้น ในระดับ Best Practices ซึ่งอาจเป็นกลุ่มภายในองค์กรเดียวกัน หรือกลุ่มภายนอกองค์กรก็ได้ เชิญมาทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน ใช้เทคนิคที่เรียกว่า AAR (After Action Review) และการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากงานสำเร็จ ใช้เทคนิค Retrospect วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้พลังงาน เมื่อทำต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอ จะเกิดพลังมาก แต่ยังไม่พอ ต้องใช้พลังของอีกวงจรหนึ่ง คือ วงจร " คำ " (Capture) ความรู้จากภายนอก ทั้งที่เป็นความรู้ในกระดาษ และความรู้ในคน เอามาปรับปรุงใช้งานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของเรา และคอย " คำ " ความรู้ที่เกิดจากการทำงานของเรา เอามาตีความแลกเปลี่ยนยกระดับความรู้ความเข้าใจ และบันทึกไว้เป็นองค์ความรู้ ที่สั่งสมไว้ภายในกลุ่ม และภายในองค์กร ให้สามารถ

นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กันได้อย่างกว้างขวางขึ้น และพร้อมที่จะให้คืนมาใช้ได้ทันการณ์ ต้องหมุน วงจรทั้ง 2 เข้าเป็นวงจรเดียวกัน หรือส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง จะเกิดผล มหัศจรรย์

วันทนา เมืองจันทร์ (2548) ให้ความเห็นว่า “ในการจัดการความรู้ ด้วยวิธีการ ของการจัดกิจกรรมชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practice) โดยให้ผู้ที่มีประสบการณ์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำงานเรื่องใด เรื่องหนึ่ง มาเล่าเรื่อง (Storytelling) ความสำเร็จของ ตนให้กลุ่มฟัง (กลุ่มละประมาณ 8-10 คน) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วให้ผู้ฟัง ซึ่งก็ จะต้องมีความประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ด้วย หรือควรจะมีพื้นฐานหรือมี ความเข้าใจ ในเนื้อหา หลักการ หรือวิธีการ หรือประสบการณ์ในเรื่องที่จะได้รับฟังอยู่บ้าง เช่นครูต้นแบบวิชา ภาษาไทยมาเล่าประสบการณ์ความสำเร็จในการสอนภาษาไทยให้กับครูภาษาไทยที่เป็นครู ต้นแบบด้วยกัน ในการฟังนั้นผู้ฟังจะต้องฟังอย่างมีสมาธิ และช่วยกัน “สกัด” ดีความ หรือ “ถอด” เรื่องเล่านั้นๆ ซึ่งผู้เล่าจะใช้เวลาในการเล่าสั้นๆ ประมาณ 2-3 นาที ต่อ 1 เรื่อง ผู้เล่าซึ่งต่อไปจะใช้คำ ว่า “คุณกิจ” คุณกิจจะเล่าเพียงประเด็นเดียวต่อหนึ่งเรื่อง เล่าสั้นๆ เล่าตามความเป็นจริง เล่าให้ เห็นตัวคน เห็นพฤติกรรมที่ทำ เล่าให้ผู้ฟังสามารถตีความ ถึงความคิด หรือความเชื่อของ “คุณกิจ” ได้ เล่าอย่างมีชีวิตชีวา และเล่าด้วยความเต็มใจ สมัยครใจ มีการเตรียมตัวมาแล้ว ที่จะนำ ประสบการณ์ความสำเร็จของ “คุณกิจ” มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกันกับ “คุณกิจ” คนอื่นๆ ในกลุ่ม (หลายเหตุ “คุณกิจ” คือผู้ที่มีประสบการณ์ความสำเร็จในงานที่ทำแล้วนำมาเล่าให้ฟังเพื่อเป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้)

สำนักงานส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548) ได้สรุปประเด็นว่า เป้าหมายสำคัญที่สุดของการเล่าเรื่อง คือให้ผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ ปลดปล่อยความรู้ที่ซ่อนอยู่ ในส่วนลึกของหัวใจ (ความเชื่อ) ในส่วนลึกของสมอง (ความคิด) และในส่วนลึกของร่างกาย (การ ปฏิบัติ) ออกมาเป็นคำพูด และหน้าตาท่าทาง (Non-verbal Communication) การปล่อย ความรู้ จากการปฏิบัตินี้ ผู้ปล่อยจะอยู่ในสภาพที่มีทั้งจิตใต้สำนึก และจิตสำนึก (Subconscious & Conscious) ย้ำว่าเรามีเป้าหมายให้เกิดการสื่อสารทั้งโดยใช้จิตสำนึก และจิตใต้สำนึก ดังนั้นถ้าฝึก ปฏิบัติจนมีความชำนาญ การเล่าเรื่องจะปลดปล่อยความรู้ออกมาอย่างทรงพลังอย่างไม่น่าเชื่อ วิธีการและขั้นตอนของการเล่าเรื่องมีดังต่อไปนี้

1. กำหนด “หัวปลา” ให้ชัด ซึ่งหมายถึงเป้าหมายของการประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ดังตัวอย่างการประชุมในตลาดนัดความรู้ของชาวนา จังหวัดพิจิตร เมื่อเดือนธันวาคม 2547 “หัวปลา” คือ การทำนาแบบธรรมชาติ ไม่ใช่สารเคมี

2. กำหนดให้กลุ่มเป็นกลุ่มเล็ก ไม่เกิน 10 คน เพื่อให้มีความรู้สึกใกล้ชิด เป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ สร้างความรู้สึกเป็นอิสระได้ง่าย ความรู้สึกแบบนี้เอื้อต่อการเล่าเรื่องอย่างมีพลัง ทำให้ความรู้ฝังลึก และซ่อนอยู่มิตติคนตนเองก็ไม่รู้ว่าตนรู้ ถูกปลดปล่อยออกมาได้ง่ายขึ้น

3. สมาชิกกลุ่มเป็น “ตัวจริง” ซึ่งหมายความว่า เป็นผู้ปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุ “หัวปลา” ที่ตกลงกัน ด้วยตนเอง

4. ถ้าเป็นไปได้ จัดแบ่งกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มประกอบด้วยคนที่มีความแตกต่างกัน เช่น คิดต่างกัน ทำงานต่างหน่วยงาน อยู่คนละอำเภอ เรียนหนังสือคนละสาขา เป็นต้น เนื่องจากในการประชุมกลุ่มนี้เราต้องการใช้พลังของความแตกต่างหลากหลาย

5. มีการเลือกหรือแต่งตั้ง ประธานกลุ่ม ทำหน้าที่ดำเนินการประชุม และสรุปประเด็นเป็นระยะๆ และเลือกเลขานุการกลุ่ม ทำหน้าที่จดประเด็น และบันทึก ชุมความรู้ (Knowledge Assets) เพื่อการบรรลุหัวปลา

6. สมาชิกกลุ่มเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จของตน ตาม “หัวปลา”

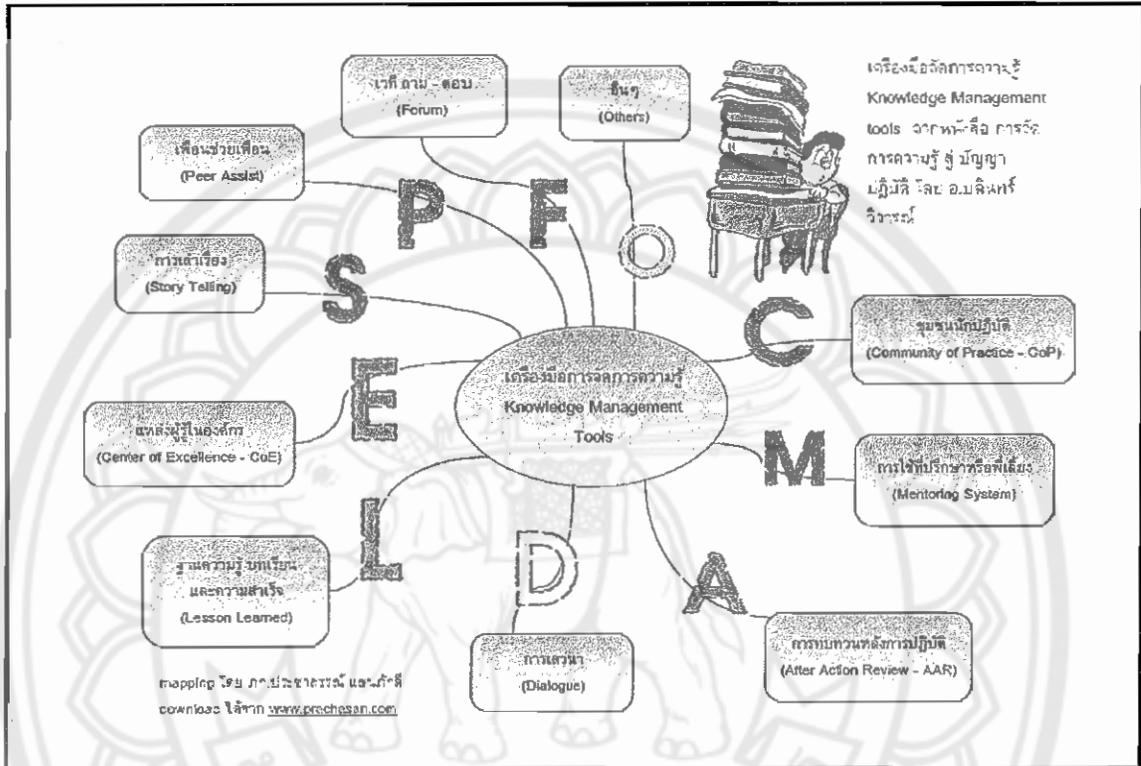
7. สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ช่วยกัน “สกัด” หรือ “ถอด” ความรู้เพื่อการบรรลุหัวปลาออกมา และให้เลขานุการกลุ่มเขียนขึ้นกระดาน flip chart ให้ได้เห็นทั่วกัน และแก้ไขตกแต่งได้ง่าย

8. มี “คุณอำนวย” (Group Facilitator) ทำหน้าที่ช่วยเหลือให้การประชุมราบรื่น สร้างบรรยากาศของความชื่นชม ความคิดเชิงบวก การซักถามด้วยความชื่นชม (Appreciative Inquiry) ให้สมาชิกกลุ่มได้หมุนเวียนกันเล่าเรื่องด้วนหน้ากัน ไม่มีคนใดคนหนึ่งผูกขาดการพูด คอยช่วยตั้งคำถาม “ทำไมจึงทำเช่นนั้น” “คิดอย่างไร จึงทำเช่นนั้น” เพื่อช่วยให้ “ความรู้เพื่อการปฏิบัติ” ถูกปลดปล่อยออกมา และคอยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มช่วยกัน “สกัด” หรือ “ถอด” ความรู้เพื่อการบรรลุหัวปลา ออกมา และมีผู้บันทึกไว้

9. การเล่าเรื่อง ให้เล่าเพียงประเด็นเดียวต่อหนึ่งเรื่อง และเล่าสั้นๆ เล่าตามความเป็นจริง ไม่ตีไข่ใส่ไข่ เล่าให้เห็นตัวตน หรือตัวละคร เห็นพฤติกรรมหรือการกระทำ เห็นความคิดหรือความเชื่อที่อยู่เบื้องหลัง เล่าให้เห็นชีวิตและความสัมพันธ์ที่อยู่ในเรื่อง เล่าให้มีชีวิตชีวา เห็นภาพ พจน์ เห็นสภาพแวดล้อมหรือบริบทของเรื่อง

10. ในการเล่าเรื่องต้องเล่าแบบให้ข้อมูลดิบ ที่ไม่ผ่านการตีความของผู้เล่า คือเล่าเหตุการณ์ ไม่ใช่เล่าความเข้าใจของผู้เล่าที่ได้จากเหตุการณ์ ไม่ใช่เล่าการตีความของผู้เล่า ถือว่าเรื่องเล่าเป็นข้อมูลดิบ สำหรับให้สมาชิกกลุ่มผลัดกันตีความ เพื่อดึง “ความรู้เพื่อการบรรลุหัวปลา” ออกมา

“เครื่องมือในการจัดการความรู้” (Knowledge Management Tool) ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ตามแผนผังความคิด (Mind Map) ของประชาธรรม แสนภักดี (2548) ดังภาพ 10



ภาพ 10 แผนผังความคิด “เครื่องมือการจัดการความรู้” Knowledge Management Tool

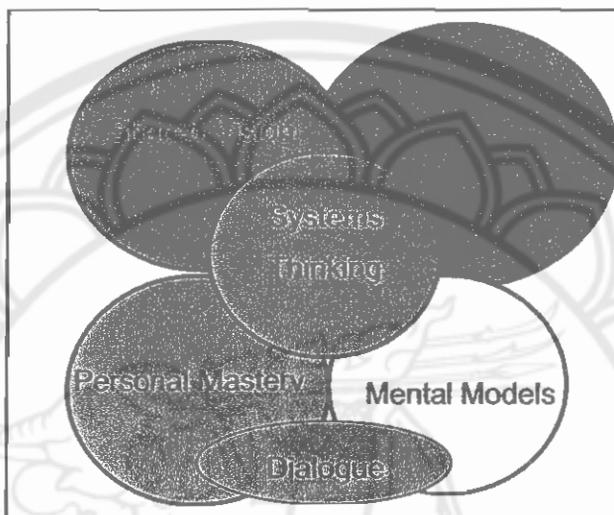
ที่มา: ประชาธรรม แสนภักดี, 2548.

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. องค์กรการเรียนรู้คืออะไร

องค์กรการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการบริหารรูปแบบใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร องค์กรเรียนรู้จะเน้นการรูปแบบการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ความคิดและเข้าใจการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยประสานรับกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสร้างรายได้เปรียบของการแข่งขัน Peter M. Senge (Peter, M. S., n.d. อ้างอิงในใน สุชาติ กิจธนะเสรี, 2549) ได้สรุปลักษณะขององค์กรที่เรียนรู้ว่า หัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการให้เกิดผลจริงจังในรูปแบบของการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้คำว่า “วินัย

(Disciplines)” หมายถึง ตัวทฤษฎีหรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ดังภาพ 11



ภาพ 11 แนวคิดและรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge

ที่มา: สุชาติ กิจชนะเสวี, 2549.

นอกจากหลักการวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge แล้ว ยังมีนักจัดการความรู้ของต่างประเทศและของไทยที่ได้อธิบายลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้หลายคน เช่น Marquardt (1996) อธิบายว่า องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

Argyris, C. (1997) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์กร ลดทอนในสิ่งที่เขาเรียกว่า “Defensive Routines” หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัย เพื่อปกป้องหรือแก้ตัวให้ลดน้อยลง

ส่วนนักจัดการความรู้ที่เชี่ยวชาญของไทยหลายท่าน ได้ให้ความหมายและอธิบายลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างน่าสนใจ ได้แก่ วิจารณ์ พานิช (2547) ให้ความหมายขององค์กรการเรียนรู้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อมๆ กัน ผลลัพธ์ (Output) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร จะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่างๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กร ในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2547, หน้า 21) ได้ให้ความหมายแบบง่าย ๆ เกี่ยวกับ LO (Learning Organization) คือ องค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง ชยายความว่า ทุกคนตั้งแต่ระดับบนลงล่าง ทั่วๆ และถ้าเป็นไปได้ตลอดจนลูกค้า ผู้ส่งมอบ ผู้ถือหุ้น ชุมชน ฯลฯ มีความเต็มใจที่จะสร้างผลงานดี ๆ เพื่อพัฒนาทั้งตนเอง หน่วยงาน องค์กร ชุมชน ประเทศ โลก ฯลฯ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นสอดคล้องกับ

दनัย เทียนพุดม (2542, หน้า 54-56) ที่ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ ดังนี้

1. ระดับจุลภาค คือเป็นระดับการเรียนรู้ (Learning) ในองค์กรซึ่งการเรียนรู้ใน 3 ระดับ คือ

1.1 การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การเรียนรู้เป็นทีม เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

1.3 การเรียนรู้ในองค์กร เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดทีมเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นี้จะเน้นในเรื่อง การเรียนรู้ในที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบ หรือ บูรณาการการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รับรู้ การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ระดับ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง ซึ่งก็มีอยู่ 3 ระดับเช่นกัน

2.1 การพัฒนาระดับชุมชน / ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” หรือ Intelligence เป็นสติให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

2.2 การพัฒนาระดับภูมิภาคเป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรม ที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

2.3 การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยีการจัดการและทุน เป็นต้น

กิริติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 107) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ขององค์กรว่า เป็นปัจจัยและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สอดคล้องต่อความต้องการขององค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีก็จะทำให้องค์กรเกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีเช่นกัน

จากการให้ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” จากนักจัดการความรู้ทั้งคนไทยและต่างประเทศ สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ต้องการพัฒนาให้สมาชิกทุกคน ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความ ตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาด สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สร้างแบบแผนความคิด ทักษะ ทัศนคติ และไม่ยึดติดภาพเก่าๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการที่ให้องค์กรมีความได้เปรียบ

องค์กรอื่นในด้านความถูกต้อง ความทันสมัย และความเร็ว และต้องมีการประเมินผล การติดตามผลการและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยเพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

2. การประยุกต์ใช้โมเดลของ Senge Marquardt และ Sergiovanni ในโรงเรียน

สุเทพ พงศ์ศรีวิวัฒน์ (2548, หน้า 3-7) ได้เสนอแนะหลักการประยุกต์ใช้หลักการหรือวินัย 5 ประการ เพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) ตามกรอบแนวคิดของ Peter M. S. ดังนี้

2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและของชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ (Teachers as Learners) ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

2.2 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental model)

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในบุคคล (Unconscious Assumptions) เป็นทัศนคติที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด (Unspoken Norms) แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่างๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่า ในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนได้ทำ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ประเด็นต่างๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกัน ของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการ

เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่างๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ทำให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคาดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจ ทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถโดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

2.4 การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning)

การเรียนรู้แบบทีม เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้ “พลังทวีคูณ หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

สำหรับแนวทางการปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีม ได้โดยการใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วยผู้บริหารครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่างๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน (Classroom Structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนด้านต่างๆ เป็นต้น สำหรับแนวทางการจัดกิจกรรมการจัดเสวนาหรือการอภิปราย นอกจากสามารถช่วยสร้างการเรียนรู้ของทีมแล้ว ยังเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Staff Development) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์กรหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่างๆ ให้สมาชิกของทีมได้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นเนืองนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรไปในที่สุด

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถมองเห็นองค์กรในลักษณะของภาพ รวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่างๆ กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดี หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินภารกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อ การเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะ คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบสื่อ อิเลคทรอนิกส์ (E – Learning) ของนักเรียน เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการ คิดของบุคคล ในการมองสิ่งต่างๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม (Part – Whole Relationship) ทำให้แต่ละคนมองภาพ รวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

Senge, et al. (2000, p. 55) ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษา เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องปรับภายในโรงเรียนในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner – Centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher – Centered)
2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความ หลากหลาย (Diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (Homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการ จัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เป็นต้น
3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่า ในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้อง เกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการ สอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้อง เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น
4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นที่พยายามศึกษาเปรียบเทียบลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วไป กับคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2548, หน้า 7-9) ได้สรุปผลการวิจัยของศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้แห่งสถาบัน MIT สหรัฐอเมริกาของ Marquardt เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์เป็นคุณลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยได้เปรียบเทียบกันในแต่ละประเด็นไว้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 คุณลักษณะ 10 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วไป Characteristics of learning organizations	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ Characteristics of learning schools
1. ต้องเผื่อระวังตรวจสอบ กล่าวคือ มีการเฝ้าระวังตรวจสอบสภาวะแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ	1. พิจารณาถึงปัจจัยกดดันต่างๆ ที่มีต่อโรงเรียน และในทางกลับกันก็พิจารณาได้ว่า โรงเรียนจะสามารถมีอิทธิพลต่อสภาวะแวดล้อมได้อย่างไร
2. ค้นพบช่องว่างของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ รู้จักใช้ช่องว่างของการปฏิบัติงานที่ค้นพบมาแล้วเปลี่ยนให้เป็นโอกาสที่จะเรียนรู้	2. สามารถระบุถึงประเด็นหรือด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุงของโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ด้านการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ด้านงาน วางแผนหลักสูตรโดยรวมของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องการวัดผล ได้แก่ การวัดผลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประกอบการ ด้านการตลาดและด้านความสามารถแข่งขัน เป็นต้น	3. ต้องสามารถระบุได้ว่า งานด้านใดของโรงเรียนที่ควรวัดและประเมินผล เช่น ผลการสอนของครู และผลการเรียนของนักเรียน ทั้งระบุได้ว่า จะนำผลการวัดประเมิน ไปใช้เพื่อการพัฒนาได้อย่างไร หรือถ้าจะวัดด้านมูลค่าเพิ่ม จะทำได้อย่างไร เป็นต้น

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วไป Characteristics of learning organizations	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ Characteristics of learning schools
4. มีจิตสำนึกเรื่องการพัฒนาทดลอง กล่าวคือ ถ้ามีการทดลองมากขึ้นเพียงไร องค์กรก็ยิ่งเพิ่มการเรียนรู้มากขึ้นเพียงนั้น	4. มีการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการค้นคว้า นวัตกรรมและมีการทดลองอย่างหลากหลายเกิดขึ้นในโรงเรียน
5. มีบรรยากาศที่เปิดเผย กล่าวคือ การเผยแพร่ความรู้และการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย	5. มีการแลกเปลี่ยน และให้สารสนเทศระหว่างกันผ่านการสื่อสารหลายทิศทาง อย่างกว้างขวาง และเปิดเผยทั่วทั้งโรงเรียน
6. มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตที่จะขาดมิได้	6. การพัฒนาโรงเรียนต้องยึดโปรแกรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ ของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ
7. มีวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย ยึดความเชื่อที่ว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถทำได้หลายวิธี	7. มีการกระตุ้นให้มีวิธีการที่หลากหลายในการทำงานและการแก้ปัญหาของการปฏิบัติการกิจทุกด้านของโรงเรียน
8. เปิดกว้างให้มีหลายช่องทางที่สามารถเสนอความคิดดีๆ กล่าวคือ ทุกคนในองค์กรสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อสู่การปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย	8. ดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงงานใดๆ ของโรงเรียน ยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ
9. การมีส่วนร่วมด้านภาวะผู้นำโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากความเห็นร่วมของทุกคน จนเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	9. ผู้นำให้ความมั่นใจได้ว่า ทุกทัศนะและมุมมองของทุกคนจะได้รับการนำไปสังเคราะห์ และจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน
10. มีมุมมองกว้างเชิงระบบ กล่าวคือ สร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ภายในอย่างเป็นระบบ	10. สร้างโอกาสให้หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานแบบที่มงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง

3. โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Sergioanni

Thomas Sergioanni (Thomas Sergioanni, n.d. อ้างอิงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 1994, หน้า 11-15) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ว่า การอุปมาเปรียบเทียบกับ "โรงเรียนเป็นองค์กร" นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องที่เดี๋ยวนัก โดยเขาเห็นว่า "โรงเรียน" ควรเป็น "ชุมชน" จะมีความเหมาะสมมากกว่า โดยเห็นว่า ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วย ค่านิยม แนวคิด และความผูกพัน ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความ เป็นองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา มี กลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ "ชุมชน" ใช้อิทธิพล ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ "องค์กร" ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพ เดิมของหน่วยงานไว้ ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบ องค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคล มีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพ ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วม สร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพ ร่วมกัน

จุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น "ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน โดยเชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบปทัสสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้ การมีอุดมการณ์ร่วมกัน รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนร่วมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้อง ดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน สิ่งที่ค้นพบจากงานวิจัยทั้งหลายในเรื่องนี้ยังยืนยันต่อไปว่า แท้จริงแล้ว โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือโรงเรียนแห่งความเอื้ออาทรด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่มีความเอื้ออาทรจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงต่อการเรียนรู้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรขึ้นได้นั้นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ของชุมชนแห่งวิชาชีพด้วย

Sergiovanni ยังอธิบายเพิ่มเติมถึงความจำเป็นที่ต้องอุปมาเปรียบเทียบโรงเรียนให้เป็นชุมชนแทนที่จะเป็นองค์กรว่า สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายที่อยากให้มีการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบ อำนาจเชิงคุณธรรม ที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ของทุกคน โดยทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคน ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้การบริการและการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเชื่ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความเป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันเสาะแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้ การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเชื่ออาทร กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา การสร้างชุมชนขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องของการเสาะแสวงหาค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานที่เกิดมีแนวทางที่แตกต่างขึ้น มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมาใหม่ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยมีมา มีการสร้างความยึดเหนี่ยวรูปแบบใหม่ และสร้างพันธะผูกพันใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น

สรุปแนวคิดของ Senge Marquardt & Sergiovanni ในทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Senge Marquardt & Sergiovanni ในโรงเรียน

Senge	Marquardt	Sergiovanni
1. มีความตระหนักรับผิดชอบในวิชาชีพเยี่ยงครูมืออาชีพ	1. พิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนและโรงเรียนมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม	1. มีอุดมการณ์ในวิชาชีพครูร่วมมือช่วยเหลือกันทำในสิ่งที่ดี
2. มีแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียน	2. กำหนดประเด็นการพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน	2. ยึดถือการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ตาราง 3 (ต่อ)

Senge	Marquardt	Sergiovanni
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรได้รับการพัฒนาเป็นมืออาชีพ	3. มีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	3. สืบเสาะค้นหาของดีในองค์กร เพื่อยกระดับผลงาน
4. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเดี่ยวเป็นการทำงานเป็นทีม	4. กระตุ้นการสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายและเพิ่มช่องทางการสื่อสารหลายทิศทาง	4. สร้างวัฒนธรรมเอื้ออาหาร ความห่วงใย ความเห็นอกเห็นใจ และสร้างค่านิยมเชิงคุณธรรม
5. ฝึกวิธีคิดอย่างเป็นระบบโดยมองบริบทให้รอบด้านทั้งภายในภายนอก ระยะสั้นและระยะยาว	5. ยึดหลักการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตร 6. สร้างโอกาสในการทำงานเป็นทีม	

ดังนั้น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” ควรมีองค์ประกอบ และบริบทภายในโรงเรียน คือ เป็นโรงเรียนที่สมาชิกในองค์กรมีความรับผิดชอบและตระหนักในวิชาชีพของตน มีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู การวางแผน การบริหารจัดการ ต้องมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม ชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวัดและประเมินผลงานของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบเดี่ยวเป็นการทำงานแบบเป็นทีม กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมที่หลากหลาย มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเอื้ออาหาร สร้างค่านิยมคุณธรรม ค่านิยมกัลยาณมิตร และสมาชิกในองค์กรมีวิสัยทัศน์การพัฒนาอย่างเป็นระบบ คือ การพิจารณาผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานให้รอบด้าน ทั้งผลกระทบภายในองค์กร ผลกระทบภายนอกองค์กร ผลกระทบในระยะสั้น และผลกระทบในระยะยาว เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแนวปฏิบัติ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ปัญหาจะมีความซับซ้อนมากขึ้นและเราจำเป็นต้องมีความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น และจำเป็นต้องก้าวสู่ยุคของการทำงานที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นโครงสร้างที่ไม่ได้เกิดจากการจัดแผนภูมิองค์กร แต่เกิดจากความเชื่อและความเต็มใจที่ก่อให้เกิดการทำงานแบบเครือข่าย หรือการปันความรู้ผ่านเครือข่ายที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เชี่ยวชาญที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจและเป็นอย่างอิสระจากโครงสร้างขององค์กรที่มีอยู่

บดิน วิจารณ์ (2549) กล่าวว่า "...หัวใจหลักในการก้าวสู่การประสานการทำงานและการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเป็นธรรมชาติ คือชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practice CoPs) ที่แต่ละคนในชุมชนมีความสนใจและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการพบปะกันหรือผ่านเครือข่าย อินทราเน็ต-อินเทอร์เน็ต และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยง CoPs เข้าด้วยกัน จะเป็นเครือข่าย (Social Network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายๆ ฟังก์ชันงาน"

ประเวศ วะสี (2549) กล่าวว่า "...การถักทอไปสู่โครงสร้างใหม่ขององค์กรและของสังคม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่สลับต่าง 2 อย่างคือ (1) โครงสร้างทางดิ่ง และ (2) โครงสร้างปัจเจกชนนิยม แบบตัวใครตัวมัน ซึ่งโครงสร้างทั้งสองอย่างไม่มีพลังเพียงพอในการแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อน ของพหุสังคมในปัจจุบัน การจัดการความรู้จะก่อให้เกิดโครงสร้างใหม่แบบเครือข่าย การจัดการความรู้จะนำไปสู่การถักทอโครงสร้างใหม่ จากโครงสร้างทางดิ่งและโครงสร้างแบบตัวใครตัวมัน ไปสู่การเป็นเครือข่ายมนุษย์ มีความสำคัญยิ่งนัก เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (Transformation) ที่ไม่เคยทำได้สำเร็จด้วยวิธีใช้ความรุนแรง แต่สำเร็จได้ด้วยการจัดการความรู้อันประณีต ที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ โครงสร้างใหม่จะปลดปล่อยมนุษย์ไปสู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข..."

อนุชาติ พวงสำลี (2549) เสนอเพิ่มเติมว่า "...แนวทางและกรอบการวิเคราะห์ชุมชนแนวปฏิบัติ ในการนำเสนอนี้วางอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 2 ประการคือ 1) องค์กรหรือสถาบันใดๆ ก็ตามย่อมมีความพยายามในการจัดความสัมพันธ์ของการทำงานในแนวราบ (ที่มีใช่เพียงแค่เรื่องของเครือข่ายหรือเพื่อนห้องเท่านั้น) มีและดำรงอยู่ในทุกๆ องค์กรอยู่แล้ว เป็นความรู้ที่แฝงเร้น ซึ่งอาจเรียกว่าเป็น "หน่ออ่อนของชุมชนแนวปฏิบัติ" ก็ได้ แต่ชุมชนแนวปฏิบัติเหล่านี้ ไม่สามารถพัฒนาให้เติบโตและเข้มแข็งได้เพราะระบบความสัมพันธ์ในแนวดิ่งนั้น มีความเข้มแข็งมากกว่ามาโดยตลอด และ 2) ในบริบทของการจัดการความรู้ นั้น สิ่งที่เรามุ่งหวังคือ "การล้อมสร้าง" ให้ชุมชนแนวปฏิบัติที่มีอยู่แต่ยังไม่แข็งแรงหรือยังไม่มีการติดตาม ได้สามารถก่อเกิด พัฒนาและเติบโตขึ้นอย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่ง "การล้อมสร้าง" นี้ จะต้องทำอย่างมีวิชาความรู้ มีใช่ทำแบบเป็นไปตามสัญชาตญาณ นั่นคือ ต้องมีกรอบการคิดวิเคราะห์และแนวทางการส่งเสริมพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ มีใช่เพียงแต่ความปรารถนาดีเฉยๆ ประดุจการรดน้ำพรวนดินใส่ปุ๋ยต้นไม้ เราก็ต้องเรียนรู้ว่า จะใส่เท่าไร อย่างไรให้เหมาะให้ควร มิเช่นนั้นก็จะมิได้ดอกออกผลดังที่ต้องการ"

จากแนวคิดของนักจัดการความรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า “ชุมชนแนวปฏิบัติ” เป็นโครงสร้างของกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างเป็นธรรมชาติ มีความต้องการความสัมพันธ์กันในแนวราบ โดยได้รับความเท่าเทียมกัน มีคุณค่าเท่ากัน มีความสำคัญเท่ากัน มีการพบปะกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากคนสู่คนบนพื้นที่จริง (สภาพแวดล้อมปกติ) หรือบนพื้นที่เสมือน (เครือข่ายออนไลน์) และเป็นการทำงานด้วยจิตใจที่ดีต่อกันผ่านการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นการสร้างความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเกิดขึ้นโดยตัวของมันเอง โดยที่ไม่มีความจำเป็นเลยสำหรับองค์กรจะต้องออกแรงผลักดันหรือบังคับให้บุคลากรในองค์กร เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. องค์ประกอบของชุมชนแนวปฏิบัติ

ชุมชนแนวปฏิบัติ (“CoPs” Communities of Practice) มุ่งเน้นการนำ ความรู้ที่ใช้ในงานมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อต่อยอดความรู้และพัฒนาคุณภาพ งานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแนวปฏิบัติ ของ Etienne Wenger (อ้างอิงใน รวิน ระวิวงศ์, 2550) มาอธิบาย ดังนี้

1.1 โดเมน (Domain) หรือหัวข้อความรู้ เป็นหัวข้อที่กลุ่มหรือชุมชนจะมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หัวข้อที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ

1.1.1 เป็นหัวข้อที่เกิดจากความต้องการ หรือ แรงปรารถนาจริง (Real Passion) ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่หัวข้อจะมาจากงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ตนเองปฏิบัติอยู่แล้ว เช่น สอนหนังสือ การให้บริการชุมชน การปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ เป็นต้น

1.1.2 เป็นหัวข้อความรู้พื้นฐาน เช่น การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่นการออกแบบนวัตกรรมการสอน ซึ่งสมาชิกของชุมชนอาจมีการแลกเปลี่ยนในเชิงวิชาชีพหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภูมิปัญญา

1.1.3 เป็นหัวข้อที่มีพลวัต ไม่ตายตัว มีวิวัฒนาการควบคู่ไปกับโลกภายนอก และในชุมชน และไม่ใช่หัวข้อความรู้ชั่วคราว แต่จะเป็นประเด็นที่ซับซ้อนกินระยะเวลานาน และมีการเรียนรู้โดยไม่หยุดนิ่ง

1.1.4 เป็นหัวข้อความรู้ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและสมาชิกสามารถใช้ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนมาพัฒนาองค์กรได้ เป้าหมายขององค์กรอาจดูได้จากพันธกิจทั้ง 5 ด้านได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการที่ดี หรือการเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ผลิตสร้างเยาวชนของชาติให้มีมาตรฐาน และการเป็นองค์กรที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เป็นต้น

McMillan and Chavis (1986) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกร่วมของความเป็นชุมชนไว้ในลักษณะ 4 ประการคือ ความเป็นสมาชิก ความมีอิทธิพลต่อกัน การร่วมเติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกัน และการแบ่งปันอารมณ์ร่วมที่เกี่ยวข้องกัน ประการแรก ความเป็นสมาชิก ประกอบด้วยลักษณะที่ร่วมกันบางสิ่งบางอย่าง อาทิเช่น ภาษา การแต่งกาย และพิธีกรรม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าใครเป็นสมาชิกร่วมหรือใครที่ไม่ใช่ สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าเป็นความชอบธรรมให้การปกป้องความใกล้ชิดกันทางสังคมระหว่างกลุ่มคนกลุ่มเดียวกัน โดยเฉพาะพิธีกรรมงานเฉลิมฉลองต่างๆ ประเพณีในการเปลี่ยนผ่านสถานภาพ รูปแบบของการพูดการปราศรัย และการแต่งกาย เป็นสัญลักษณ์ที่สื่อความสัมพันธ์ทางสังคมได้ดี เพราะเป็นตัวชี้วัดถึงจิตวิญญาณของชุมชนซึ่งก่อกำเนิดจากประกายแห่งมิตรภาพ ระหว่างกัน ประการที่สอง ความมีอิทธิพลต่อกัน สมาชิกของกลุ่มจำเป็นต้องรู้สึกถึงการเสริมพลังต่อกันและกันจึงจะเป็นกลุ่มที่แน่นแฟ้น และความแน่นแฟ้นของกลุ่มยังขึ้นอยู่กับการที่สมาชิกได้รับอิทธิพลซึ่งกันและกันด้วย ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าความแน่นแฟ้นขึ้นอยู่กับตัวคนแต่ละคนเท่ากับกลุ่มที่ได้รับการสถาปนาขึ้น ประการที่สาม การร่วมเติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกัน ความต้องการในที่นี้หมายถึงความปรารถนาและการให้คุณค่า ทั้งยังหมายถึงการตระหนักว่าตนเองต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการที่พึงพิงโดยการให้และการกระทำสิ่งใดๆ เพื่อผู้อื่นในสิ่งซึ่งเราก็คาดหวังจากเขาด้วยเช่นเดียวกัน หรือกล่าวโดยย่อได้ว่าเป็นการแสวงหาลักษณะร่วมที่คล้ายคลึงกันนั่นเอง ประการที่สี่ การแบ่งปันอารมณ์ร่วมที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ ความใกล้ชิดที่เพิ่มมากขึ้น คุณภาพ ของปฏิสัมพันธ์ การแก้ปัญหาที่ยากหรือการเผชิญสถานการณ์คลุมเครือร่วมกัน ความซื่อสัตย์ต่อกัน และการมีจิตวิญญาณที่ผูกพันเชื่อมร้อยกัน

1.2 ชุมชน (Community)

Rose, N. and Miller, P. (1992, หน้า 173) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ชุมชน" ในทางสังคมวิทยาก็มีความคล้ายคลึงกับแนวทางจิตวิทยาสังคมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เนื่องจากชุมชนหมายถึง มิติความสัมพันธ์ที่มีได้จำกัดขอบเขตเพียงขอบเขตพื้นที่ แต่หมายถึงความสัมพันธ์ที่คนกลุ่มหนึ่งมีต่อกันโดยลักษณะใดลักษณะหนึ่งด้วย

Etienne Wenger (2004) สรุปแนวคิดเรื่องชุมชนปฏิบัติ (Community of Practice) ว่า "...ชุมชนปฏิบัติเกิดจากกลุ่มคนผู้ซึ่งมีพันธะสัญญาต่อกันในกระบวนการเรียนรู้ที่ได้กำหนดหัวข้อโดเมน (Domain) ร่วมกัน อาจเกิดจากการเรียนรู้เพื่อดำรงความเป็นเผ่าพันธุ์ความอยู่รอด อาจเกิดจากการสร้างตราสัญลักษณ์ของนักศิลปะเพื่อค้นหารูปแบบ ใหม่ๆ อาจเกิดจากกลุ่มวิศวกรในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน อาจเกิดจากกลุ่มของนักเรียนนักศึกษาที่ต้องการ

กำหนดเอกลักษณ์ของโรงเรียน หรืออาจเกิดจากเครือข่ายของหมอคัลยกรรมที่ต้องการค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ทางการศึกษา เป็นต้น "

Etienne Wenger (Etienne Wenger, n.d. อ้างอิงใน ธวัช มณีผ่อง, 2546 หน้า 13-14) สรุปเพิ่มเติมว่า แนวคิดชุมชนปฏิบัตินี้จึงมีความแตกต่างจากชุมชน ในแง่ที่ "ชุมชนปฏิบัติ" นั้นมีปฏิสัมพันธ์หลายระดับ ขอบเขต ความรู้ และมีความสัมพันธ์อันสิ้นไหล แต่ปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นก็ยังคงอยู่ในกลุ่มตลอดเวลา ตรงข้ามกับ "ชุมชน" ในมโนทัศน์ของหมู่บ้านหรือชุมชนที่มีขอบเขตชัดเจน แนวคิด "ชุมชนปฏิบัติ" อาจจะไม่แทรกอยู่ใน "ชุมชน" แต่จะไม่ซ้อนทับกับกรอบของชุมชนหมู่บ้าน ชุมชนปฏิบัติ จะดำรงอยู่ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ใน 3 มิติ คือ

1. การมีพันธะสัญญา หมายถึง สมาชิกชุมชนปฏิบัติจะเข้าไปร่วมในกิจกรรมของชุมชน ซึ่งการเข้าร่วมจะมีการต่อรองความหมายกับผู้อื่น

2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม เป็นผลมาจากกระบวนการต่อรองภายในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้สมาชิกรับรู้ว่าจะพูดหรือปฏิบัติตัวอย่างไร เกิดการสร้างระบอบและกฎเกณฑ์ร่วมกัน หรือสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วม ในที่สุดก็จะซึมเข้าไปในสมาชิก

3. การมีทรัพยากรร่วม เป็นแหล่งที่มาของการเกาะเกี่ยวของสมาชิก ความสัมพันธ์ หรือทรัพยากรในชุมชนปฏิบัติ เช่น เครื่องมือ งานประจำวัน คัพท์ หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งทำให้กิจกรรมในชุมชนปฏิบัติมีความต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็นำมาสู่การต่อรองและความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงความหมายภายในชุมชน ดังนั้น ชุมชนปฏิบัติจึงมีพลวัต ความขัดแย้ง และการแข่งขันกันภายใน ชุมชนปฏิบัติมีความหมายแตกต่างจากการทำงานเป็นทีม (Team) ที่มีผู้จัดการ เพราะชุมชนปฏิบัติเน้นความหลากหลาย และผู้เรียนรู้สามารถมีเป้าหมายที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนรู้อาจมีความสนใจที่แตกต่างกัน ชุมชนปฏิบัติจึงมีขอบเขตที่คลุมเครือและไม่ชัดเจน เพราะสมาชิกของชุมชนอาจเป็นสมาชิกของกลุ่มอื่นๆ ด้วย

วิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 21-48) ได้สรุปว่า องค์ประกอบด้านชุมชนมีความสำคัญต่อโครงสร้างความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ชุมชนแนวปฏิบัติไม่ได้เป็นเพียงแค่เว็บไซต์ฐานข้อมูล หรือแหล่งรวบรวมแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเท่านั้น แต่เป็นกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์ เรียนรู้ร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อยู่ภายใต้กระบวนการ พัฒนาความรู้ลึกที่เป็นส่วนหนึ่งและพันธะสัญญาร่วมกัน ในที่นี้ชุมชนได้แก่พันธะทางสังคมที่จะรวบรวมและยึดเหนี่ยวสมาชิกผู้ปฏิบัติงานเข้าไว้ด้วยกันภายใต้โดเมนและแรงปรารถนาเดียวกัน ในการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแนวปฏิบัติไม่ได้มีกฎตายตัวว่าสมาชิกในชุมชนจะต้องมีจำนวนเท่าใด มีตำแหน่งใดบ้าง โดยในรวมกลุ่มการก่อตั้งชุมชนแนวปฏิบัติ สมาชิกในชุมชนควรประกอบ ด้วย

คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer – CKO) เป็นผู้ระดับสูงขององค์กรที่ทำหน้าที่จัดการระบบของการจัดการความรู้ขององค์กร โดยมีภารกิจร่วมมือกับคุณอำนวย จัดให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร

คุณอำนวย หรือ (Facilitator) ทำหน้าที่หลัก คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบ และเชิงวัฒนธรรม นอกจากนี้ นั้น ศ.นพ. ประเวศ วะสี เรียกคนเหล่านี้ว่า ช่างเชื่อม ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้คนหรือหน่วยงานเข้าหากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เชื่อมระหว่างผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ กับผู้ต้องการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

คุณลิขิต หรือ (Note Taker) คือผู้ทำหน้าที่จดบันทึก ในกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยอาจทำหน้าที่เป็นการเฉพาะกิจ ในตลาดนัดความรู้ ใน Workshop การจัดการความรู้ หรือ มหกรรมจัดความรู้ หรือ อาจทำหน้าที่เป็นระยะยาวหรือกึ่งถาวร ในกิจกรรมจัดการความรู้ของกลุ่ม หรือหน่วยงาน หรือขององค์กร

คุณกิจ หรือ (Knowledge Practitioner) คือผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ 90 ของทั้งหมด ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า “คุณกิจ” คือผู้จัดการความรู้ตัวจริง เป็นผู้ร่วมกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน แล้วดำเนินการค้นหา (Capture) ความรู้จากภายนอกสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการทำงานนั่นเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันตีความประสบการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นความรู้ใหม่ จดบันทึกไว้ใช้งาน หมุนเวียนเรื่อยไปเป็นวงจรไม่รู้จบ

คุณประสาน (Network Manager) ทำหน้าที่ประสานงานเครือข่าย จัดการความรู้ระหว่างองค์กร มีภารกิจที่สำคัญๆ เช่น จัดให้มีการตกลงเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Knowledge Vision KV) จัดหาคุณวิเศษออกมาออกแบบและดูแลระบบไอที ในการจัดเก็บ “ชุมชนความรู้” เป็นต้น

คุณวิเศษ (IT Wizard) คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถออกแบบและจัดระบบไอที ให้เหมาะสมกับการจัดการความรู้ขององค์กรและของเครือข่าย

1.3 แนวปฏิบัติ (Practice)

จวิน ระวังศ์ (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย “แนวปฏิบัติ” คือผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนที่สมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติในงานของตนได้จริงโดยทั่วไปแนวปฏิบัตินี้ได้มาจากการบันทึกโดยคุณลิขิต เป็นคลังความรู้ขององค์กรที่ได้จากการสังเคราะห์โดยชุมชนและจัดเก็บ/ปรับปรุง/ถ่ายทอด โดยชุมชนเอง

ชุมชนแนวปฏิบัติจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ครบถ้วนและสมดุล จึงจะสามารถดำรงอยู่และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้กับองค์กร การขาดองค์ประกอบอันใดอันหนึ่ง

ไปจะไม่สามารถสร้างชุมชนให้เกิดความยั่งยืนขึ้นได้ โดเมนที่ขาดแรงปรารถนาหรือเป็นหัวข้อที่ถูกส่งลงมาจากผู้บริหารจะทำให้ชุมชนไร้พลังและขาดแรงจูงใจ ชุมชนที่ขาดความไว้นื้อเชื่อใจกันระหว่างสมาชิก ขาดทรัพยากร หรือขาดคุณอำนวยที่เข้มแข็ง ก็จะไม่สามารถรักษาความเป็นชุมชนไว้ได้ ชุมชนที่ไม่มีการบันทึกแนวปฏิบัติก็ไม่อาจสร้างและนำความรู้ใหม่ที่แลกเปลี่ยนกันไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์กรได้ แม้ว่าชุมชนแนวปฏิบัติสามารถก่อตั้งขึ้นได้โดยง่าย การที่จะให้ชุมชนมีความยั่งยืน และนำความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร ถือเป็นความท้าทายและต้องอาศัยพลังกาย พลังใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการบรรลุประสิทธิผลของการจัดการความรู้ในองค์กร

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง กรมโยธาธิการและผังเมือง (2549) กล่าวว่า "...หัวใจหลักในการก้าวสู่การประสานการทำงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ คือชุมชนแนวปฏิบัติ ที่แต่ละคนในชุมชนมีความสนใจ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการพบปะกันหรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต-อินเตอร์เน็ต และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยงชุมชนนักปฏิบัติเข้าด้วยกัน จะเป็นเครือข่าย (Social Network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายๆ ฟังก์ชันงาน..." ดังที่ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก (2549) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่จะบ่งบอกถึงลักษณะของชุมชนของนักปฏิบัติ ดังนี้ คือ 1) ประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน 2) มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน 3) มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น 4) วิธีปฏิบัติคล้ายกัน ใช้เครื่องมือ และภาษาเดียวกัน 5) มีความเชื่อ และยึดถือคุณค่าเดียวกัน 6) มีบทบาทในการสร้าง และใช้ความรู้ 7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะเป็นกันด้วยตัวจริง หรือผ่านเทคโนโลยี 8) มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย 9) มีความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยตนเอง 10) มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายในทางสังคม ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแนวปฏิบัติที่นักจัดการความรู้ได้อธิบายไว้ สรุปได้ดังนี้ "ชุมชนแนวปฏิบัติ" เป็นกลุ่มชุมชน มีทั้งขนาดเล็ก ที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญมารวมตัวกันเพียง 2-3 คน หรือที่มีขนาดใหญ่ เช่น อาจมีจำนวนสมาชิกเป็น 100 คน 1,000 คน และวงจรอายุของชุมชนแนวปฏิบัติ อาจมีอายุยาวนาน หรืออาจมีช่วงอายุสั้น มีการปฏิสัมพันธ์เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานบังคับบัญชาอย่างหลวมๆ หรือแบ่งหน้าที่ตามธรรมชาติ การปฏิบัติงานในหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพและ

เชื่อมถึงซึ่งกันและกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจ สมัครงใจ ในการแลกเปลี่ยนความรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม กล้าที่จะถามคำถาม และการรับฟังซึ่งกันและกัน ที่ดี ชุมชนแนวปฏิบัติ จะต้องมีความรู้ที่เป็นแรงปรารถนาพร้อมของกลุ่มคนที่มีความชอบ มีความสนใจ มีปัญหา มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน และสมาชิกในกลุ่มพร้อมและเต็มใจที่จะ เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ชุมชนแนวปฏิบัติมีแนวปฏิบัติ ซึ่งอาจมีการ กำหนดร่วมกันอย่าเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ในการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ตาม ตอบปัญหาซึ่งกันและกัน ทั้งในลักษณะพบปะเจอกันหรือใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยี เชื่อมโยงถึงกันหลายรูปแบบ เช่น โทรศัพท์ เทลคอนเฟอเรนซ์ และที่นิยมใช้กันมากที่สุดได้แก่ อินเทอร์เน็ต สำหรับใช้ภายในองค์กร หรือ อินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก การ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เอกสาร ร่วมกัน จะมีลักษณะ วิธีการ ภาษาที่ใช้สื่อ เรื่องราวการ แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ จะมีหัวข้อความรู้เฉพาะ ที่สมาชิกใน ชุมชนแนวปฏิบัติ สนใจร่วมกัน เป็นเป็นตัวผลักดันและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการต่างๆ เช่น ค้นหา สังเคราะห์ กลั่นกรอง สร้าง จัดเก็บแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ และนำองค์ความรู้ไปใช้งานได้อย่าง กว้างขวางในองค์กร ทำให้องค์ความรู้ หรือทุนทางปัญญา หรือความพร้อม มีขีดความสามารถใน การแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. ความหมาย “ภูมิปัญญา”

นันทสาร สีสลับ (2543) ได้ให้ความหมายของ “ภูมิปัญญา” ซึ่งตรงกับศัพท์ ภาษาอังกฤษว่า Wisdom หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ และศักยภาพในการ แก้ปัญหาของมนุษย์ที่สืบทอดมาจากอดีตถึงปัจจุบันอย่างไม่ขาดสายและเชื่อมโยงกันทั้งระบบทุก สาขา

ธวัช ปุณโณทก (2531, หน้า 40-42) กล่าวว่า ภูมิปัญญา หมายถึง ประสบการณ์ใน การประกอบอาชีพ ในการศึกษาเล่าเรียน โดยยกตัวอย่างภูมิปัญญา เช่น การรู้จักการทำนา การไถ นา การนวดข้าวของชาวบ้าน การนำวัสดุธรรมชาติ เช่น ไม้ไผ่มาจักสานเป็นภาชนะใช้สอยต่าง ๆ

เพ็ญสุรัตน์ (ศรีสวัสดิ์) หอมแย้ม และคณะ (2537) ได้ให้ความหมายของภูมิปัญญาที่ แบ่งออกเป็นลักษณะรูปธรรมและนามธรรม ดังนี้

1. ภูมิปัญญาเป็นความรู้ ที่เกี่ยวกับเรื่องใดๆ หรือหน่วยสังคมหน่วยใด เช่น เกี่ยวกับ ครอบครัวเกี่ยวกับมนุษย์เกี่ยวกับผู้หญิงผู้ชาย ประเภทของครอบครัว ฯลฯ ของสังคมนั้น

2. ภูมิปัญญาเป็นความเชื่อ อาจยังไม่มีข้อพิสูจน์ยืนยันว่าถูกต้อง เช่น เรื่องนรก สวรรค์ ตายแล้วไปไหนมีจริงหรือไม่ก็จะเป็นความเชื่อเช่นนั้นต่อไป

3. ภูมิปัญญาคือความสามารถหรือแนวทางในการแก้ปัญหา หรือป้องกันปัญหา เช่น ความสามารถในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว ความสามารถในการสร้างหรือ ดำรงความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

4. ภูมิปัญญาทางวัตถุ เช่น เรือขนานบ้านช่อง เครื่องใช้ไม้สอยต่างๆ ในครอบครัว ทำให้มีความสะดวกสบายตามสภาพ เป็นต้น

5. ภูมิปัญญาทางพฤติกรรม เช่น การกระทำ ความประพฤติ การปฏิบัติตัวของสมาชิกในครอบครัวจนทำให้ครอบครัวสามารถดำรงคงอยู่ได้

จากการให้ความหมายของนักวิชาและนักวิจัยเกี่ยวกับ “ภูมิปัญญา” สรุปว่า “ภูมิปัญญา” มีสองลักษณะของความหมาย คือ ภูมิปัญญารูปธรรม ซึ่งสามารถจับต้อง มองเห็นได้ ได้แก่ เครื่องมือของใช้ และศิลปวัตถุในการประกอบอาชีพ เช่น แห อวน กระจาด ตะกร้า ฯลฯ ภูมิปัญญานามธรรม ไม่สามารถจับต้อง มองเห็นได้ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เช่น ความรู้เกี่ยวกับชนิดของต้นไม้ ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีพในป่า ความรู้เกี่ยวกับดิน ฟ้า อากาศ เป็นต้น

2. ความหมาย “ภูมิปัญญาไทย”

พิสิฐ เจริญวงศ์ (2549) ให้คำจำกัดความของภูมิปัญญาไทย หมายถึง องค์ความรู้ ความสามารถและทักษะของคนไทยอันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ เลือกสรร ปูรังแต่ง พัฒนา และถ่ายทอดสืบต่อกันมา เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตของคนไทยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับยุคสมัย

เสนห์ จามริก (2531) ให้ความหมายของภูมิปัญญาไทยนั้นด้านหนึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องราวของพื้นภูมิธรรมเดิมแล้ว ยังหมายถึงศักยภาพในการประสานความรู้ใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วย ซึ่งเชื่อให้เกิดทางเลือกใหม่ที่มีลักษณะสากลและลักษณะเฉพาะของเรารเอง ในความหมายที่ใกล้เคียงกันนี้

เสรี พงศ์พิศ (2536, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของภูมิปัญญาไทยไว้ว่า ภูมิปัญญาไทย หมายถึง องค์ความรู้ในด้านต่างๆ ของการดำรงชีวิตของคนไทยที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และประกอบกับแนวความคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเอง จนเกิดหลอมรวมเป็นแนวความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เป็นลักษณะของตนเอง ที่สามารถพัฒนาความรู้ดังกล่าวนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกาลสมัย ในการแก้ปัญหาของการดำรงชีวิต

เสรี พงศ์พิศ และ รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 204) ระบุว่า ภูมิปัญญาไทยแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ภูมิปัญญาชาติ กับภูมิปัญญาท้องถิ่น และในความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่น

หรือ ภูมิปัญญาชาวบ้าน หมายถึง ความรู้ของชาวบ้าน ซึ่งได้มาจากประสบการณ์ และความเฉลียวฉลาดของชาวบ้าน รวมทั้งความรู้ที่สั่งสมมาแต่บรรพบุรุษ สืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ระหว่างการสืบทอดมีการปรับ ประยุกต์และเปลี่ยนแปลง จนอาจเกิดเป็นความรู้ใหม่ตามสภาพการณ์ทางสังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (เสรี พงศ์พิศ, 2543)

ดังนั้นความเหมือนกันของภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย คือเป็นองค์ความรู้ และเทคนิคที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งได้สืบทอดและเชื่อมโยงมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ส่วนของความต่างคือ ภูมิปัญญาไทย โดยรวม เป็นที่ยอมรับระดับชาติ ส่วนภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นองค์ความรู้และความสามารถในระดับท้องถิ่น เช่น ภาษาไทยเป็นภูมิปัญญาไทย ในขณะที่ภาษาอีสานเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาเป็นความรู้ที่ประกอบไปด้วยคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านในวิถีดั้งเดิมนั้น ชีวิตของชาวบ้านไม่ได้แบ่งแยกเป็นส่วนๆ หากแต่ทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกันในชุมชน การปฏิบัติศาสนา พิธีกรรมและประเพณี ความรู้เป็นคุณธรรม เมื่อผู้คนใช้ความรู้นั้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับสิ่งเหนือธรรมชาติ ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสัมพันธ์ที่มีความสมดุล ที่เคารพกันและกัน ไม่ทำร้ายทำลายกัน ทำให้ทุกฝ่ายทุกส่วนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ชุมชนดั้งเดิมจึงมีกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน มีคนเฒ่าคนแก่เป็นผู้นำ คอยให้คำแนะนำตักเตือน ตัดสิน และลงโทษหากมีการละเมิด ชาวบ้านเคารพธรรมชาติรอบตัว ดิน น้ำ ป่า เขา ข้าว แดง ลม ฝน โลก และจักรวาล ชาวบ้านเคารพผู้ใหญ่ผู้ใหญ่ พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ทั้งที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว ชาวบ้านรู้จักขุดบ่อน้ำ เพื่อให้มีน้ำดื่มน้ำใช้ ทำเหมืองฝายเพื่อเก็บกักน้ำและแจกจ่ายไปสู่ไร่นา ชาวบ้านมีความรู้เกี่ยวกับพืชพันธุ์ธัญญาหาร ผักพื้นบ้าน เครื่องเทศ สมุนไพร ว่าชนิดใดกินได้ ชนิดใดเป็นยารักษาใช้ พ่อบ้านแม่บ้านรู้จักประดิษฐ์เครื่องมือทำมาหากิน เช่น เครื่องมือจับสัตว์ เครื่องมือทำไร่ไถนา เครื่องใช้ในครัวเรือนและสร้างที่อยู่อาศัย เครื่องมือเครื่องใช้ที่คนไทยประดิษฐ์ขึ้น ล้วนใช้วัสดุพื้นบ้านและใช้ประโยชน์ได้อย่างดียิ่ง นอกจากเครื่องมือทำไร่ไถนาแล้ว เครื่องมือจับปลาก็มีมากมายหลายประเภท เช่น ลอบ ไซ สุ่ม อีจู้ เบ็ด ยอ เป็นต้น

ภูมิปัญญาไทยจึงเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติ คนกับบุคคลอื่น และคนกับสิ่งเหนือธรรมชาติทำให้เกิดความไพบุลย์ในวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และพิธีกรรมที่สืบทอดต่อกันมา ดังนั้นคนไทยควรคำนึงถึงคุณค่าของภูมิปัญญาไทย ยกย่องส่งเสริมผู้ทรงภูมิปัญญา ให้ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ และธำรงรักษาเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรีของชาติไทยไว้ ประเทศไทยได้ประกาศยกย่องผู้ทรงภูมิปัญญาไทยอย่างต่อเนื่อง เช่น ศิลปิน

แห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม และคนดีศรีสังคม นักปราชญ์ไทยที่มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรมและได้รับการยกย่องจากองค์การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ได้แก่ พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ และสุนทรภู่ เป็นต้น การถ่ายทอดภูมิปัญญาไทย มีความเชื่อถือศรัทธา สืบต่อกันมาเป็นพื้นฐาน ประชาชนชาวไทยจึงควรสนใจศึกษาองค์ความรู้ ความคิด ความเชื่อที่ทรงคุณค่านี้ และธำรงรักษาไว้ให้คงอยู่คู่ชาติไทยต่อไป (นันทสาร สีสลับ, 2543)

จากการให้ความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับ “ภูมิปัญญาไทย” สรุปว่า ภูมิปัญญาไทยเป็นการสั่งสมประสบการณ์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อม เป็นวิถีทางที่เกิดจากวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี ฯลฯ มีการเลือกสรร ปรับปรุง พัฒนา และถ่ายทอด สืบต่อกันมา มีลักษณะภูมิปัญญาเฉพาะของตนเอง

3. ลักษณะของภูมิปัญญาท้องถิ่น

สามารถ จันทร์สุริย์ (2534) กล่าวว่า “ภูมิปัญญาท้องถิ่น มี 2 ลักษณะ คือภูมิปัญญาที่เป็นนามธรรมเป็นโลกทัศน์ ปรัชญาการดำเนินชีวิต การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ซึ่งมีความหมายต่อทุกสิ่งในชีวิตประจำวัน และภูมิปัญญาที่เป็นรูปธรรมเป็นเรื่องเฉพาะด้าน เช่น การทำมาหากิน การเกษตร หัตถกรรม ศิลปะ ดนตรี ฯลฯ” นันทสาร สีสลับ (2543) ยังได้แบ่งลักษณะของภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็น 7 ลักษณะดังนี้ คือ 1) มีลักษณะเป็นทั้งความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรม 2) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และคน กับสิ่งเหนือธรรมชาติ 3) เป็นองค์รวมหรือกิจกรรมทุกอย่างในวิถีชีวิตของคน 4) เป็นเรื่องของ การแก้ปัญหา การจัดการ การปรับตัว และการเรียนรู้ เพื่อความอยู่รอดของบุคคล ชุมชน และสังคม 5) เป็นพื้นฐานสำคัญในการมองชีวิต เป็นพื้นฐานความรู้ในเรื่องต่างๆ 6) มีลักษณะเฉพาะ หรือมีเอกลักษณ์ในตัวเอง 7) มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับสมดุลในพัฒนาการทางสังคม

4. ประเภทของภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีการกำหนดสาขาภูมิปัญญาไทย และหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน ไว้อย่างมากมาย หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่หน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการนำมา กำหนด นันทสาร สีสลับ (2543) ได้แบ่งภูมิปัญญาไทยเป็น 9 สาขา ได้แก่ 1) สาขาเกษตรกรรม 2) สาขาอุตสาหกรรมและหัตถกรรม 3) สาขาการจัดการองค์กรชุมชน 4) สาขาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5) สาขาศิลปกรรม/ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน/สื่อท้องถิ่น 6) สาขาภาษาและวรรณกรรม 7) สาขาปรัชญา ศาสนา และประเพณี 8) สาขาพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่น และ 9) สาขาการแพทย์แผนไทย

5. วิธีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์

ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นความรู้ความสามารถที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์และถ่ายทอดมาให้เรา ซึ่งปัจจุบันยังคงมีอยู่ในหมู่บ้านในชนบท แม้ว่าบางส่วนจะหายไป เลิกไปหรือถูกปรับเปลี่ยนไปเป็นอย่างอื่น มีวิธีการหลายอย่างที่ทำให้ความรู้เหล่านี้เกิดประโยชน์แก่สังคมปัจจุบัน คือ

1. การอนุรักษ์ คือ การบำรุงรักษาสืบสิ่งที่ดั้งเดิมไว้เช่น ประเพณีต่างๆ หัตถกรรม และคุณค่าหรือการปฏิบัติตนเพื่อความสัมพันธ์อันดีกับคนและสิ่งแวดล้อม

2. การฟื้นฟู คือ การรื้อฟื้นสิ่งที่ดั้งเดิมที่หายไป เลิกไป หรือกำลังจะเลิก หรือเปลี่ยนไปเป็นอย่างอื่น ให้กลับมาเป็นประโยชน์ เช่นการรื้อฟื้นดนตรีไทย การฟื้นการเกษตรผสมผสาน ซึ่งปู่ย่าตายายเคยทำมาก่อน การฟื้นฟูประเพณีการผูกเสี่ยว หรือการผูกมิตรในภาคอีสาน เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างชาวบ้านกับชาวบ้าน หรือชาวบ้านกับข้าราชการ

3. การประยุกต์ คือ การปรับความรู้เก่ากับความรู้ใหม่หรือการผสมผสานความรู้เก่ากับความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน ให้เหมาะสมกับสมัยใหม่ เช่น การใช้ยาสมุนไพรในโรงพยาบาล ประสานกับการรักษาสมัยใหม่ การประยุกต์การบวชมาเป็นการบวชต้นไม้ เพื่อให้เกิดสำนักการอนุรักษ์ธรรมชาติ รักษาป่ามากยิ่งขึ้น การประยุกต์ประเพณีการทำบุญข้าวเปลือกที่วัด มาเป็นการสร้างธนาคารข้าว เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลน การประยุกต์ดนตรีไทยกับดนตรีสมัยใหม่ เป็นต้น

4. การสร้างใหม่ คือ การค้นคิดใหม่ที่สัมพันธ์กับความรู้ดั้งเดิม เช่น การประดิษฐ์โปงลาง ซึ่งมีลักษณะคล้ายระนาดแต่แตกต่างทั้งรูปแบบและเสียง การคิดโครงการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยอาศัยคุณค่าความเชื่ออาทิวที่ชาวบ้านเคยมีต่อกัน มาหารูปแบบใหม่ เช่น การสร้างธนาคารข้าว ธนาคารโคกระบือ การรวมกลุ่มแม่บ้าน เยาวชน เพื่อทำกิจกรรมกันอย่างมีระบบมากยิ่งขึ้น

6. กระบวนการสร้างความรู้ (ใหม่) / ภูมิปัญญาท้องถิ่น

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2546) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับ “กระบวนการสร้างความรู้ของชุมชน” ในการประชุมการศึกษาทางเลือกภาคเหนือ ณ โสงเสียนสืบสานภูมิปัญญาด้านนา เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2546 ไว้ดังนี้ “ความรู้ท้องถิ่น” หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความรู้ชุมชน” มีลักษณะเฉพาะ 4 ประการด้วยกัน คือ 1) เป็นความรู้ในเชิงปฏิบัติเพื่อตอบปัญหาในเชิงปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการทำนา การทำมาหากิน การอยู่อาศัย การรักษาโรค หรืออะไรก็ตามแต่ โดยที่คนในท้องถิ่นจะไม่ถามคำถามเกี่ยวกับทำไมโลกถึงมีแรงดึงดูด เพราะไม่สามารถนำมาคำตอบมาใช้ในทางปฏิบัติ และถึงเราไม่รู้คำตอบโลกก็ยังมีแรงดึงดูดอยู่ 2) เป็นมุมมองที่เกี่ยวกับศาสนธรรม คือความรู้ไม่ได้มาลอยๆ แต่จะมาพร้อมกับมุมมอง หรือท่าทีต่อโลก หรือต่อชีวิตที่มีลักษณะมาจากฐานของศาสนธรรม ไม่ว่าจะศาสนาใด เมื่อใช้ความรู้เหล่านี้ จะเป็นการใช้ในเชิงเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ไม่ใช่

เพื่อการแข่งขัน จะแตกต่างจากความรู้ที่ได้จากโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย หรือความรู้ในปัจจุบันที่ไม่ได้มีมุมมองจากศาสนาเลย เช่น เราเรียนบริหารธุรกิจ ไม่มีใครสอนเราว่าต้องบริหารด้วยความเป็นธรรม แต่เขาจะบอกเราว่าเราต้องบริหารธุรกิจให้มีกำไรสูงสุด เป็นต้น 3) ไม่ได้อ้างความเป็นสากล ความรู้ของท้องถิ่นจะตอบปัญหาของท้องถิ่น มากกว่าจะเป็นความรู้ที่ประกาศความเป็นสากล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความรู้ท้องถิ่นไม่ได้เป็นความรู้ในเชิงทฤษฎี ใช้ได้เฉพาะแต่ละท้องถิ่น / ชุมชน ชุมชนอื่นจะหยิบไปใช้บ้างจะต้องประยุกต์ ไม่สามารถหยิบเอาไปโดดๆ ได้ จึงเป็นความรู้ที่สัมพันธ์กับคนตลอด แต่เมื่อไหร่ความรู้อ้างความเป็นสากล ก็จะไม่มีความสัมพันธ์กับคนเท่าใดนัก เช่นเราเรียนเคมีเราไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับคน เพราะความรู้เกี่ยวกับเคมีเป็นสิ่งที่พบได้ทุกที่ในโลก และเป็นความรู้อันเดียวกัน 4) ความรู้ของท้องถิ่นไม่ได้อยู่ในรูปของลายลักษณ์อักษร แต่มักจะฝากไว้ในประเพณี อาจมีพิธีกรรมเสริมด้วย หรือไม่ก็ฝากไว้กับวัฒนธรรม ซึ่งก็คือฝากไว้กับชีวิตชีวิตของคน ดังนั้น ความรู้กับชีวิตต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันตลอดเวลา

7. กระบวนการสร้างและสืบทอดความรู้ท้องถิ่น

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (อ้างแล้ว) ให้มุมมองเพิ่มเติมว่า กระบวนการสร้างและสืบทอดความรู้ของท้องถิ่นเกิดขึ้น 4 ลักษณะ กล่าวคือ

ลักษณะที่ 1 ความรู้ถูกสร้างขึ้นโดยคนหรือกลุ่มบุคคล เพื่อตอบปัญหาบางอย่างในชุมชนหรือท้องถิ่นนั้นๆ ต่างกับปัจจุบันที่นักวิทยาศาสตร์อาจมีปัญหาค้นหาคำตอบ ก็ใช้เวลาในห้องทดลองคนเดียวเป็นเวลานาน ออกมาด้วยคำตอบหนึ่งแล้วก็จบไป แต่คำตอบของปัญหาชุมชน เป็นการตอบปัญหาร่วมกันของชุมชน และกระบวนการเกิดก็เป็นลักษณะสาธารณะ ตั้งแต่ต้น

ลักษณะที่ 2 กระบวนการสร้างและสืบทอดความรู้ ตัวความรู้อาจได้มาจากชุมชนอื่นก็ได้ เช่น อาจได้มาจากการอพยพ ย้ายถิ่น หรือการที่ชุมชนหนึ่งไปสัมพันธ์กับอีกชุมชนหนึ่ง ไม่ว่าจะโดยทางเศรษฐกิจ หรือการเมือง หรืออะไรก็ตามของคนในชุมชน

ลักษณะที่ 3 ความรู้ถูกสืบทอดในครอบครัวและสืบทอดกันเองในชุมชน โดยมี บ้าน วัด โบสถ์ หรือมัสยิด เข้ามาช่วยเสริมมุมมองทางศาสนธรรม ดังที่กล่าวข้างต้น

ลักษณะที่ 4 ความรู้ถูกสืบทอดมาจาก ผู้เชี่ยวชาญ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาการศึกษา

อุพร จานประดับ (2544, หน้า 24 – 26) สรุปว่า จากสภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถเป็นแนวคิดในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ

1. โรงเรียนเป็นผู้นำเนื้อหาสาระที่ภูมิปัญญาท้องถิ่นไปจัดการศึกษาให้นักเรียนได้เรียนรู้ โดยเนื้อหาสาระจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2. โรงเรียนเชิญเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ ปัญญาชน ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค ในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ทั้งนี้การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละระดับชั้นด้วยการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แบ่งได้ 2 วิธี ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ในกรณีนี้บทบาทการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ภายใต้การกระทำของครู ซึ่งเป็นไปตามลักษณะกิจกรรมที่ได้จัดการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น นั่นคือ ครูเป็นตัวแทนของปราชญ์ท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งภูมิปัญญาดังกล่าวได้รับการกำหนดเป็นหลักสูตรแล้ว

2. ปราชญ์ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน แทนที่ทางโรงเรียนจะให้ครูดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาที่เปลี่ยนเป็นปราชญ์ท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือเป็นครูแทน รวมทั้งให้ปราชญ์ในท้องถิ่นทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แบ่งตามลักษณะได้ 2 ลักษณะ คือ แบบเป็นลายลักษณ์อักษร และแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่วิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนมีหลายวิธี เช่น โดยตรงต่อครูผู้สอน โดยตรงให้นักเรียน ให้คำปรึกษาหรือแนะนำให้กับครูผู้สอน และการให้ความรู้กับนักเรียนร่วมกับครูผู้สอน

ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของชาวบ้านในท้องถิ่น เป็นความรู้ที่มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้เพื่อเยาวชนรุ่นหลัง ในฐานะที่โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ให้ความรู้แก่เยาวชน โรงเรียนจึงเป็นสถานที่ที่เหมาะสมในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

9. การนำภูมิปัญญาไทยไปใช้ในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อุพร จานประดับ (2544 หน้า 37-39) สรุปเพิ่มเติมว่า แนวทางการจัดการศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศมีแนวทางการจัดการศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยยึดแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

การดำเนินการจัดการเรียนการสอน 1) ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอน มีการมอบหมายงานกิจกรรมให้นักเรียนไปทำที่บ้าน ครูและชาวบ้านจะเป็นผู้ติดตามและประเมินผล 2) ให้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียน โดยนำนักเรียนไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 3) โรงเรียนและชุมชนประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน

วิธีการในการจัดการศึกษา 1) ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้สอน และปราชญ์ชาวบ้าน 2) เน้นการศึกษา วิเคราะห์ ทำความเข้าใจวิถีและความคิดของภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) นำกระบวนการ หรือความคิด แนวปฏิบัติของภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดเป็นกระบวนการเรียนการสอน 4) เสริมสร้างกระบวนการคิดที่เป็นระบบ เป็นวิทยาศาสตร์ 5) ฝึกให้ผู้เรียนคิดหลายด้านหลายมุม อย่างอิสระแล้วสรุปเป็นความรู้ และประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต 6) ผลผสมผสานระหว่างความรู้ความสากลกับความรู้ท้องถิ่น 7) เน้นที่กระบวนการมากกว่าผลผลิต 8) ครูผู้สอน หรือปราชญ์ชาวบ้านเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

แนวทางการจัดการศึกษา 1) ครูผู้สอนเป็นผู้ควบคุมการใช้หลักสูตร โดยพิจารณานำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มประสบการณ์ตามในหลักสูตรแม่บท โดยใช้ระยะเวลา จำนวน คาบเรียน ตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอนของประสบการณ์นั้นๆ 2) เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง 3) นำบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้ความรู้กับผู้เรียน 4) สอดแทรกคุณธรรมค่านิยมต่างๆ ที่ปรากฏตามเนื้อหาของหลักสูตรให้กับผู้เรียน เพื่อให้ 4.1) มีความรู้ความเข้าใจในประวัติความเป็นมาของชุมชน 4.2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของชุมชน 4.3) สามารถพึ่งพาตนเองได้เกี่ยวกับการรักษาโรคเบื้องต้น 4.4) ตระหนักและยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า สิ่งที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน 4.5) สามารถปรับปรุงและประยุกต์ใช้ให้มีคุณค่า สิ่งที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน 4.6) มีความรักความภูมิใจ และเข้าใจในบทบาทของตนที่มีต่อชุมชน

กล่าวโดยสรุปการดำเนินการตามแนวทางการนำภูมิปัญญาไปใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้รู้ในท้องถิ่นหรือผู้ทรงภูมิปัญญาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ 3 ประการ คือ

1. พัฒนาหลักสูตรของท้องถิ่นร่วมกับโรงเรียน หรือหน่วยงานกับท้องถิ่น
2. วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูผู้สอน
3. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการดำรงชีวิตให้กับผู้เรียน

ตอนที่ 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

การศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการศึกษาถึงสภาพของปัญหาของการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยและโครงการที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเรียบเรียงโดยจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น 4

ส่วน ได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเศรษฐกิจพอเพียง และนิเวศน์ท้องถิ่น

1. งานวิจัยด้านการจัดการความรู้

ไพโรจน์ ไววานิชกิจ (2546) จากรายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ (กรณีศึกษาบริษัทซีเมนส์) พอสรุปได้ว่า บริษัทซีเมนส์เป็นบริษัทผู้ผลิตสินค้าและเทคโนโลยีที่สำคัญทางด้านวิศวกรรม โดยเฉพาะสินค้ากลุ่ม Siemens Information & Communication หรือ I&C เป็นกลุ่มธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง ทั้งในแง่ของตัวสินค้า ความต้องการของลูกค้า คู่แข่งที่แข็งแกร่ง และบุคลากรของกลุ่มธุรกิจ I&C ที่มีจำนวนรวมกันทั่วโลกมากเป็นแสนคน จึงมีความคิดที่จะนำ Knowledge Management มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและให้บริการในกลุ่ม I&C จึงจัดให้มีโครงการ Sharenet เพื่อ “เก็บ” “บริหาร” และให้ “บริการ” องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่ทำงานในกลุ่มของฝ่ายขายและการตลาด องค์ความรู้ที่ได้จัดทำขึ้นได้แก่ เอกสารข้อเสนอ การประมูล ความรู้ทางด้านเทคนิค ราคา แผนธุรกิจ รวมถึงรายชื่อของบุคคลที่สามารถให้รายละเอียดเพิ่มเติมได้ ซึ่งในระยะแรกของโครงการ Sharenet พบกับปัญหามากมาย โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องของคนหมู่มากที่มีความคิดต่างๆ นานา ดังนั้นจึงได้กำหนดกฎระเบียบและกติกาต่างๆ ขึ้นเพื่อสร้างความเสมอภาค และสามารถดำเนินการต่อไปจนสำเร็จ

ประพนธ์ ผาสุขยัต (2547) ได้ศึกษา Community of Practices (CoPs) กรณีศึกษาของญี่ปุ่น พบว่า ประชาคมความรู้ ที่มีอยู่ในญี่ปุ่น ประมาณ 90% เป็น ประชาคม “ออนไลน์” เหตุผลหลักที่คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่ให้ความสนใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบออนไลน์ เพราะเห็นว่าจะสะดวก รวดเร็ว เหมาะสมสำหรับใช้ต่อยอดความรู้ และเสริมสร้างความคิดใหม่ๆ ผู้ใช้มักเป็นกลุ่มคนที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากคนรุ่นก่อนอย่างเห็นได้ชัดเจน คือ มีความเป็นปัจเจกบุคคล ค่อนข้างสูง แต่ในขณะเดียวกันก็ตัดสินใจโดยใช้มติของคนส่วนใหญ่ และมักจะใช้นามแฝง โดยคิดว่าจะทำให้พนักงานกล้าแสดงออกมากขึ้น และลดความเกรงใจ เนื่องจากตำแหน่งและลำดับชั้นในองค์กรหรือความอาวุโส

นภดล สุขสำราญ และนภณีรา แสงสุริยะ (2546) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในฝ่ายบำรุงรักษาโยธาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา (ฝ่าย) เริ่มเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทั้งจากการออกจากงาน การปลดเกษียณ ฯลฯ ก่อให้เกิดช่องว่างความรู้ระหว่างพนักงานเก่าหรือพนักงานรุ่นพี่กับพนักงานใหม่หรือพนักงานรุ่นน้อง ในฝ่ายบำรุงรักษาโยธาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงได้จัดเก็บรวบรวมประสบการณ์ ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาเสริม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน สืบทอดความรู้ระหว่างพนักงานที่ทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอีกด้วย โดย

ได้กำหนดแนวคิดและปรัชญาในการจัดการความรู้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน 6 ประการ คือ วัฒนธรรม กระบวนการ เนื้อหา การเรียนรู้ เทคโนโลยี และตรวจวัดผล และสามารถแสดงโครงสร้างการจัดการความรู้ในฝ่ายบำรุงรักษาโยธาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และจัดเก็บความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเทคนิคในการดึงความรู้ 4 วิธี คือ

1. สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อหารายละเอียดคร่าวๆ ของความรู้ที่สนใจ
 2. สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อการหารายละเอียดขององค์ความรู้ทั้งหมดเพื่อจัดทำฐานความรู้
 3. สังเกตการทำงาน เพื่อสร้างแผนภูมิโครงการองค์ความรู้ที่ไม่มีโมเดลมาตรฐาน
 4. จัดทำแผนความสัมพันธ์แบบขั้นบันได เพื่อสร้างแผนภูมิโครงสร้างองค์ความรู้
- จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรหลายๆ องค์กร ได้มีการนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในองค์กร ทั้งในด้านการเก็บรวบรวมความรู้จากพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน หรือการพัฒนาเครื่องมือจัดการความรู้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งนี้การจัดการความรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะต้องมีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้เข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

2. งานวิจัยด้านประวัติศาสตร์วัฒนธรรมท้องถิ่น

วิบูลย์ เข็มเฉลิม (2546) ได้ทำการวิจัยประวัติศาสตร์วัฒนธรรมท้องถิ่นชุมชนบ้านป่าต้นน้ำคลองระบม – สีัยัด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อคือ 1) เพื่อรวบรวมชุดข้อมูลประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน 2) เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสำนึกร่วมของชุมชนท้องถิ่น 3) การนำประวัติศาสตร์ท้องถิ่นเข้าสู่หลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน และ 4) สร้างการเรียนรู้เพื่อนำสู่การปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

มีคำถามหลัก คือ ชุมชนต่างๆ ในท้องถิ่นนี้เกิดขึ้นมาได้อย่างไร คนในชุมชนมีวิถีชีวิตและความเป็นอยู่อย่างไรในอดีตและมองอดีตแตกต่างจากปัจจุบันอย่างไร เป้าหมายของกระบวนการเหล่านี้เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้และได้ทบทวนอดีต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนดำเนินชีวิตในอนาคตของตนเอง ครอบครัวและชุมชน กำหนดกรอบระยะเวลาในการศึกษาในช่วง 100 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2440 – 2540 มีพื้นที่ศึกษา 2 ลำคลองคือ คลองระบมและคลองสีัยัด รวม 8 หมู่บ้าน เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน มีฐานทรัพยากรและความสัมพันธ์ร่วมกัน งานวิจัยใช้กระบวนการศึกษาแบบมีส่วนร่วม คณะนักวิจัย ประกอบด้วยนักวิจัยหลัก และมีผู้นำชุมชน เยาวชน เป็นอาสาสมัครในพื้นที่ เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคณะนักวิจัย และชุมชน ใช้การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน งานประเพณี การสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก การศึกษานอก

สถานที่ การสืบค้นจากเรื่องเล่า นิทาน ตำนาน พิธีกรรม ตำรา เอกสาร รูปภาพ สถานที่ และจัดเวที ให้เยาวชนเรียนรู้เรื่องราววิถีชีวิตของคนในชุมชนบ้านป่าจากอดีตถึงปัจจุบัน จากการศึกษาวิจัย ดังกล่าวพบว่าพื้นที่ของชุมชนคลองระบม-สี่ัค มีความเป็นมาที่ยาวนานเกินกว่า 100 ปี มีคนของ เป็นชาติพันธุ์ดั้งเดิม ที่อาศัยเป็นชุมชนกระจายอยู่ตามคลองระบม-สี่ัค มีคนลาวพวน อพยพมาจากเวียงจันทน์ และหนีการเกณฑ์ทหารเข้ามาเพื่อตั้งบ้านเรือน มีกลุ่มคนเชื้อสายจีน ที่ตลาดเกาะ ชนุนเข้ามาแลกเปลี่ยนสินค้าและมีกลุ่มคนจากภาคอีสานและทุกภาค อพยพเข้ามาหลังปี 2518 แต่เดิม คนบ้านป่ามีวิถีชีวิตอยู่บนเศรษฐกิจแบบหาอยู่หากินบนพื้นฐานการเรียนรู้การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการดำรงชีพ อย่างพอเพียง ฟังฟังอย่างเคารพ สามารถหากินได้ ทั่วผืนป่า และมีองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อตอบสนองการดำรงชีพ มีพื้นที่ปลูก ข้าวเพียง 3-5 ไร่ ก็พอเพียงสำหรับครอบครัวบริโภค 1-2 ปี ของใช้จำเป็นที่ขาดแคลน ก็นำของป่า ไปแลกเปลี่ยน เช่น น้ำมันยาง ชัน หนังสือตัว เร่ว หวาย ได้ ฯลฯ โดยมีตลาดเกาะชนุนเป็นศูนย์กลาง ในการแลกเปลี่ยนสินค้า ชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ มีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มี พิธีกรรมที่เชื่อให้ผู้คนในท้องถิ่นได้รวมกัน ทั้งพิธีกรรมทางผีและศาสนาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการ เชื่อมวัดให้เข้ากับชุมชน วัดจึงเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชนต่อเมื่อรัฐให้สิทธิใน การสัมปทานทำไม้กับบริษัทเอื้อวิทยาพาณิชย์ 2 ครั้งคือ พ.ศ. 2475 และปี พ.ศ. 2513 สิทธิของ ชุมชนในการร่วมกันใช้ทรัพยากรป่าไม้ภายใต้ความเชื่อและวิถีการดำเนินชีวิตที่สืบทอดมาจึงได้รับ ผลกระทบ รวมทั้งการเข้ามาของคณนอกระบบเศรษฐกิจแบบเพื่อค้าเพื่อขาย เน้นการปลูกพืช เศรษฐกิจใช้เครื่องจักรกล และเงินทุนจากภายนอก กระแสการพัฒนา ถนน ไฟฟ้า ฯลฯ ทำให้ ชุมชนบ้านป่าเข้าสู่การปลูกพืชเศรษฐกิจเต็มตัว ผู้คนนอกเข้ามาซื้อขายจับจองพื้นที่ป่าการปลูกพืช เศรษฐกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว กระทั่งปี พ.ศ. 2532 รัฐได้ประกาศปิดป่า แต่พื้นที่ป่าของจังหวัด ฉะเชิงเทรา ระหว่างปี พ.ศ.2516-2532 ลดลงถึง 866,875 ไร่ วิถีชีวิต ความเชื่อของชาวบ้าน ปรับเปลี่ยนไป ความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นจางหายและขาดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง กลุ่มคนมีความหลากหลายมากขึ้น จากสถิติปี พ.ศ. 2513 อำเภอสนามชัยเขต (รวมอำเภอท่า ตะเกียบ) มีประชากร ประมาณ 5,000 - 6,000 คน แต่ถึงปี พ.ศ. 2543 อำเภอสนามชัยเขตกับ อำเภอท่าตะเกียบมีประชากร รวมกันมากกว่า 100,000 คน มากกว่า 80% เป็นคนจากภาคอีสานมี คนดั้งเดิมในพื้นที่ไม่ถึง 20%

ผลจากการทำการวิจัยได้ก่อให้เกิดกระแสความตื่นตัวเรื่องของประวัติศาสตร์ท้องถิ่น มากขึ้น มีองค์กรบริหารส่วนตำบล และชุมชน ร่วมกันนำข้อมูลที่ได้ กลับมาฟื้นฟูสถานที่ต่างๆ ใน พื้นที่ ทำเป็นแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โรงเรียนหลายแห่งได้นำนักเรียนมาร่วม

เรียนรู้ และนำข้อมูลไปปรับใช้ในการเรียนการสอนเรื่องหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียน รวมทั้งผู้นำชุมชนและผู้สนใจใช้ข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาต่อเนื่อง ณ เวลานี้ คนบางกลุ่มเริ่มหันกลับมาทบทวนตัวเอง จากอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อเรียนรู้และสร้างความเชื่อมั่นในภูมิปัญญาเดิม ที่จะใช้ต่อยอดความรู้ใหม่ สร้างความสัมพันธ์ใหม่ แล้วนำไปจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันของท้องถิ่น

อารยะ ภูสาคัด และคณะ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องประวัติศาสตร์ท้องถิ่นการจัดการทรัพยากรส่วนรวมของชุมชนบริเวณลุ่มน้ำของ อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอนจากการวิจัยได้มีส่วนช่วยรื้อฟื้นสำนึกของชุมชน และเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการจัดทรัพยากรส่วนรวมจากการวิจัยพบว่า "ชุมชนท้องถิ่น" มีประวัติศาสตร์ของพัฒนาการและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทและเงื่อนไขภายในและภายนอกตามช่วงเวลาต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับระบบวิถีคิดและการจัดการทรัพยากรส่วนรวมของชุมชน ซึ่งสัมพันธ์กับระบบนิเวศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน กล่าวคือ ความเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างบริบทและเงื่อนไขต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของพื้นที่ หรือมิติความสัมพันธ์ทางสังคมและการเมืองระหว่างกลุ่มคนหรือชุมชนท้องถิ่นต่างๆ ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับทรัพยากรหรือผลประโยชน์ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยมีการกดทับหรือเบียดขับจากฝ่ายหนึ่ง และมีความพยายามที่จะพลิกฟื้นต่อรองของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ระบบวิถีคิดและการจัดการทรัพยากรส่วนรวม นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังเป็นผลโดยตรง จากปฏิสัมพันธ์ของการต่อสู้ระหว่างอัตลักษณ์ ทั้งในระหว่างชุมชนด้วยกันเอง และชุมชนกับรัฐและระบบทุนจากภายนอก ทั้งนี้เพื่อที่จะปรับความสัมพันธ์เชิงอำนาจใหม่ อันเนื่องมาจากความไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มหรือชุมชนในการเข้าถึงผลประโยชน์หรือทรัพยากร

ข้อสรุปจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญของประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นรากเง้าของวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่นในเรื่องการทำมาหากิน การก่อตั้งถิ่นฐาน การค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้ากับคนนอกชุมชน ฯลฯ ทำให้ชุมชนรู้จักตัวตนที่แท้จริงในอดีตและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอดีตและปัจจุบัน นำเอาความรู้ภูมิปัญญาในอดีตมาต่อยอดความรู้และพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน

3. งานวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ทรงจิต พูลลาภ (2544) ได้ศึกษาวิจัยศักยภาพและสถานภาพ ของภูมิปัญญาไทยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน สังคมไทยมีวิถีชีวิตที่สงบสุขร่มเย็นมายาวนานหลายร้อยปี แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชนในสังคมไทย ซึ่งมีระบบ

ครอบครัว เครือญาติที่เหนียวแน่น อยู่รวมกันเป็นชุมชนที่พึ่งตนเองและมีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ทำมาหากินเป็นทั้งหน่วยผลิตและหน่วยบริโภค โดยมีบูรณาการที่พอเพียงพอดีอย่างสมบูรณ์ สมดุลดำรงอยู่และสืบสานกันมาด้วย ความเป็นวิถีไทย ที่อยู่บนพื้นฐานของภูมิปัญญาไทย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาศักยภาพ และสถานภาพ ของภูมิปัญญาไทย ในชุมชนท้องถิ่นต่างๆ เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและให้ผู้อยู่บนพื้นฐานของภูมิปัญญา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการประสานเครือข่ายด้านภูมิปัญญาไทย ที่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์ข้อมูลและศูนย์ประสานงานการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาไทยและเกิดกระบวนการเรียนรู้และสนับสนุนให้นำภูมิปัญญาไทยมาดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์ของชุมชนท้องถิ่นหรือของพื้นบ้านสืบสานสู่สากลต่อไป

คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาไทยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ คือ ภูมิปัญญาไทย จากบุคคล เช่น ครูภูมิปัญญาไทย คนดีศรีสังคม คนไทยตัวอย่าง บุคคลดีเด่นด้านต่างๆ ศิลปินแห่งชาติ เป็นต้น ข้อมูลภูมิปัญญาไทยจากองค์กรพัฒนาหรือองค์กรชุมชน ซึ่งแต่ละองค์กรจะบ่งบอกถึงภารกิจของงาน กิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่จะสามารถเชื่อมโยงและบ่งบอกความสัมพันธ์ได้ว่าเป็นภูมิปัญญาไทยสาขาใด และภูมิปัญญาไทยจากผลผลิต ผลิตภัณฑ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรชุมชน หรือจากชุมชนท้องถิ่นต่างๆ รวมทั้งข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วสุ่มตรวจสอบกับฐานข้อมูลทุติยภูมิในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน ระดับอำเภอ จังหวัด และเขต เป็นต้น ในการศึกษา ครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดแบ่งสาขาของภูมิปัญญาไทยเป็น 6 สาขา คือ 1) สาขาเกษตร อาหารและโภชนาการ 2) สาขาหัตถกรรม อุตสาหกรรมครัวเรือนและผ้าไทย 3) สาขาแพทย์แผนไทยและสมุนไพร 4) สาขาเศรษฐกิจชุมชน กองทุนชุมชน องค์กรชุมชนและสวัสดิการชุมชน 5) สาขาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ 6) สาขาการจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และได้นำเสนอทั้ง 6 สาขา ผลการศึกษา ได้นำเสนอข้อมูลสถานภาพ และศักยภาพภูมิปัญญาไทยของท้องถิ่นต่างๆ ในระดับอำเภอ รวม 926 อำเภอ พร้อมเสนอภูมิลักษณะของแต่ละจังหวัดและข้อมูลทั่วไปของแต่ละอำเภอเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิต พื้นที่ ประชากร ครัวเรือน เขตการปกครอง จำนวนเทศบาล อบต. และจำนวนหมู่บ้าน สถานภาพ และศักยภาพของภูมิปัญญาไทยทั้ง 6 สาขา พบว่า ทุกชุมชนท้องถิ่นมีภูมิปัญญาพื้นบ้าน ในการผลิตปัจจัยการดำรงชีพอย่างพอเพียงและมีหลายผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาไทย สามารถพัฒนากระบวนการผลิต จนมีคุณภาพ เป็นผลิตภัณฑ์สินค้าระดับชาติและนานาชาติ นอกจากภูมิปัญญาไทยได้สร้างปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินวิถีชีวิตในชุมชนท้องถิ่น แล้วยังสามารถผลิตเป็นสินค้าเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพ คุณภาพ ชีวิตและเศรษฐกิจชุมชนให้สูงขึ้น หลายผลิตภัณฑ์ใน

หลายท้องถิ่น เช่น ผ้า ผ้าไหม อาหารแปรรูปสมุนไพร สามารถผลิตและพัฒนาเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงระดับสากล

รัตน์ะ บัวสนธิ์ (2536) รายงานผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น: กรณีศึกษาแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า 1) ภายในชุมชนที่ศึกษา มีสิ่งที่แสดงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การอนุรักษ์และการสร้างป่าไม้ของชุมชน ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ (สมุนไพร) ที่เป็นกระบวนการคิดและการกระทำโดยเจ้าอาวาสวัดของในชุมชน แต่ชุมชนกับโรงเรียนไม่เคยวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 2) นโยบายการควบคุมวิชาการจากหน่วยงานบังคับบัญชา และส่วนกลาง เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การใช้หลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จ 3) ความไม่เชี่ยวชาญและไม่ใส่ใจงานวิชาการอย่างเพียงพอของผู้บริหารโรงเรียนมีแนวโน้มทำให้การใช้หลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จ

สถาบันราชภัฏสกลนคร: โครงการมหกรรมภูมิปัญญาชาวบ้าน แอ่งสกลนคร ครั้งที่ 1 "เทศกาลข้าวใหม่-ปลามัน" (มูลนิธิกองทุนไทย, 2545) กล่าวว่า สถาบันราชภัฏสกลนครในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ได้ร่วมกับ "เครือข่ายประชาสังคมสกลนคร" มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการรวมพลังเพื่อผลักดันให้คนในท้องถิ่นหันมาให้ความสำคัญเพื่อทำความรู้จัก ทำความเข้าใจ "รากเหง้าและพลังทางวัฒนธรรม" ของท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสำนึกร่วมในคุณค่าของ "ภูมิปัญญาชาวบ้าน" ซึ่งเป็นมรดกทางปัญญาของคนภายในชุมชนที่ได้สั่งสมไว้มากมายและหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดปฏิกิริยาเชิง สร้างสรรค์ในการ "พัฒนาคน" เพื่อให้ก้าวไปในอนาคตอย่างเหมาะสม ที่จะต้องรอบรู้วิทยาการสมัยใหม่ควบคู่กับความเข้าใจ ในวัฒนธรรมของตนเอง เป็นการเรียนรู้และปรับตัวบนแนวทางที่ผสมผสานระหว่าง "ของดี" ที่มีอยู่เป็นทุนเดิมกับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใหม่กระหน้า โครงการมหกรรมภูมิปัญญาชาวบ้าน แอ่งสกลนคร ครั้งที่ 1 "เทศกาลข้าวใหม่-ปลามัน"จึงบังเกิดขึ้น อย่างยิ่งใหญ่และพร้อมเพรียงกันในร่างกายแรงใจชาวสกลนคร เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจใน "รากเหง้าและพลังทาง วัฒนธรรม" ท้องถิ่น อีกทั้งยังสร้างสำนึกร่วมในคุณค่าของ "ภูมิปัญญาชาวบ้าน" ที่เป็นมรดกทางปัญญาของคนไทย เทศกาล "ข้าวใหม่-ปลามัน" ถูกกำหนดขึ้นในช่วงหลังฤดูการ เก็บเกี่ยวข้าวใหม่ๆ และอยู่ในช่วงที่ปลาผ่านการเจริญเติบโต ภายหลังฤดูการวางไข่ อีกทั้งยังได้สัมผัสวัฒนธรรมที่สะท้อน ความอุดมสมบูรณ์ในวิถีชีวิตอันเรียบง่ายของชาวสกลนคร และยังได้ส่งเสริมเทศกาลการท่องเที่ยวอันจะก่อให้เกิดการกระจาย รายได้สู่คนในท้องถิ่น ยิ่งกว่านั้นยังมีงานเวทีเสวนาทางวิชาการและเวทีการแสดง ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน ที่หลากหลายมากมายจากความบันเทิงตั้งแต่โบราณกาลสู่ยุคไร้พรมแดน จะเป็นการนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและ พัฒนาประชาสังคมให้มีส่วนร่วมในการสร้าง

"สำนักท้องถิ่น" ที่จะผลักดันให้พลังของชุมชนท้องถิ่น เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้และพร้อมเผชิญสภาวะการป่าไหลของวัฒนธรรม ตะวันตกได้อย่างเข้มแข็งอีกด้วย เทศกาลข้าวใหม่ปลามัน จึงเป็นคำตอบหนึ่งที่ ที่สร้างสรรคสังคมไทยให้เข้มแข็งจากการเริ่มต้นเรียนรู้และพัฒนาจากจุด เล็กๆ อย่างชุมชน หมู่บ้าน อันเป็นหน่วยย่อยของสังคมที่สำคัญ ที่ถูกหลงลืมมานานกว่า 40 ปี ท่ามกลาง กระแสที่เน้นแต่ เพียงการพัฒนาเศรษฐกิจและการตลาดเพื่อไปสู่ยุคโลกาภิวัตติ วันนี้คำตอบสุดท้าย ต้องอยู่ที่หมู่บ้านหรือชุมชน การลุกขึ้น ทวงสิทธิในการพัฒนาตนเองของชุมชน เพื่อพิทักษ์รักษา คุณค่าของความเป็นชุมชนคุณค่าแห่งภูมิปัญญาแต่บรรพกาล คือ มหกรรมที่คนไทยริเริ่ม

ข้อสรุปของงานวิจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าการจัดการเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่มีการบูรณาการ ต่างคนต่างทำหรือทำแบบแยกส่วน นักวิชาการ ประชาชน ชุมชน โรงเรียน ต่างคนต่างทำไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการกำหนดนโยบายด้านส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหน้าที่ของหน่วยงานระดับสูง ชาวบ้าน ชุมชน ไม่มีส่วนในการริเริ่มหรือพัฒนาภูมิปัญญาของตนเอง

4. งานวิจัยด้านเศรษฐกิจพอเพียง

การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ดูงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงและ ประชาสังคม จังหวัดน่าน ของมูลนิธิฮักเมืองน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจชุมชนเข้มแข็งและ ประชาชนชาวบ้านที่มีศักยภาพเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นศูนย์ศึกษาดูงาน การสนับสนุนการเตรียม ความพร้อมของศูนย์ศึกษาดูงาน การจัดหลักสูตรการศึกษาดูงานประชาชนบ้านและบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการให้บริการต้อนรับคณะศึกษาดูงานและฝึกอบรมภาคสนามหลักสูตร ต่างๆ ที่มีความพร้อมเกี่ยวข้องกับพัฒนาศักยภาพของประชาชนบ้าน และผู้นำชุมชน ระเบียบวิธีการดำเนินงาน มูลนิธิฮักเมืองน่าน ได้ใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูลหลายวิธี ผสมผสานกัน ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน การวางแผนการทำงานร่วมกัน การสังเกต การ จัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะ และการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิเป็นต้น ซึ่งผลการดำเนินงาน โครงการสรุปได้ดังนี้

4.1 การสำรวจชุมชนเข้มแข็งและประชาชนบ้านที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็น ศูนย์ดูงาน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงตัวอย่างของการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านโดยได้อาศัย คุณค่าเดิมในอดีตมาปรับประยุกต์ สู่แนวทางใหม่ที่มีการผสมผสาน การเชื่อมโยงองค์ความรู้จาก คนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง จากสภาพปัญหาและวิกฤตที่เป็นอยู่พบว่าชุมชนหลายแห่งสามารถฝ่าฟัน วิกฤตดังกล่าวได้เป็นอย่างดี โดยได้พยายามจัดการกับตนเองและจัดการทรัพยากรที่เหลืออยู่อย่าง มีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่ได้อย่างพอเพียงและเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบน้อยที่สุดและยัง เป็นที่พึ่งแก่ผู้คนที่ได้รับผลจากการถูกกระทำจากการพัฒนาแบบฟองสบู่ได้อีกด้วย

4.2 ผลของการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของศูนย์ศึกษาดูงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม ได้เกิดความพร้อม ดังนี้

4.2.1 ผู้นำชาวบ้าน เกิดการเรียนรู้ ขยายผลการเรียนรู้ และรวมตัวกันเป็นเครือข่ายตามประเด็นเนื้อหาและประเด็นพื้นที่

4.2.2 มีวิทยากรชาวบ้าน ที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ด้านป่าชุมชน จำนวน 20 คน ด้านอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ 25 คน ด้านเกษตรยั่งยืน 10 คน ด้านการจัดการกลุ่มออมทรัพย์ 10 คน ด้านเยาวชน 15 คน และเครือข่ายพระสงฆ์ 15 รูป

4.2.3 มีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน ด้านป่าชุมชน การอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ ด้านเกษตรยั่งยืน ที่สามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ และขยายสู่ชุมชนอื่นๆ ต่อไป

4.2.4 เกิดการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาดูงาน และเตรียมความพร้อมในการบริการให้การศึกษาดูงาน

4.2.5 เกิดผู้นำชุมชนคนรุ่นใหม่ที่สานต่อการทำงานในชุมชน

4.3 การให้บริการต้อนรับคณะศึกษาดูงาน จากความพยายามในการแก้ไขปัญหาของชุมชน พบว่ากิจกรรมที่เป็นทางเลือกของชุมชนที่ได้ร่วมกันทำและเป็นทางออกหนึ่งเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจพอเพียงคือ

4.3.1 การทำการเกษตรยั่งยืน เน้นการจัดทำการเกษตรเพื่อการพึ่งตนเองในระดับครอบครัวเพื่อสร้างรากฐานให้เกิดความพอเพียง และได้ขยายผลมาสู่ระดับเครือข่าย

4.3.2 สิ่งแวดล้อมชุมชน เป็นกิจกรรมการจัดความสัมพันธ์ภายใน ระหว่างมนุษย์ กับสิ่งแวดล้อมได้มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะเป็นฐานการผลิตของชุมชน

4.3.3 สุขภาพ ชุมชน เป็นการจัดการระบบการดูแลสุขภาพ ด้วยตัวเองโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาโรคภัยไข้เจ็บขั้นพื้นฐานโดยการประสานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

4.3.4 ธุรกิจชุมชน เป็นการจัดการเชิงธุรกิจกับผลผลิต โดยมีการประสานงานกับตลาดทั้งภายในและภายนอกชุมชน

4.3.5 กองทุนและสวัสดิการชุมชน เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงและหลักประกันในชีวิตของตนเอง ทั้งในระดับปัจเจกและระดับกลุ่ม

นอกจากได้ทำกิจกรรมที่เป็นทางเลือกของชุมชนแล้ว ชุมชนเองก็ได้พัฒนาระบบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันได้แก่ ความสามารถในการจัดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการประกอบ

อาชีพ การจัดองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น ข้อพิพาทนี้เองจึงได้มีหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจที่จะศึกษาดูงานรูปแบบขององค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ในจังหวัด น่าน โดยเฉพาะแล้วจะมีคณะศึกษาดูงานเดือนละ 4 – 5 คณะ ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหของ ชุมชนนั้นได้สอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

5. งานวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา

วารสินธุ์ บุตรสมบัติ และคงศักดิ์ ธาตุทอง (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเรื่อง “ป่าชุมชนนาบอน” โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการวิจัยในครั้งนี้มี จุดประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เรื่องป่าชุมชนนาบอน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น แบบ สัมภาษณ์ แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอน กล้องถ่ายรูปและการบันทึกเสียง นำมา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์ตีความ สรุป และตรวจสอบความเชื่อถือโดยใช้วิธี Triangulation ของ Elliot และรายงานในลักษณะการบรรยาย และนำเสนอผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน ซึ่งวัดเมื่อการสอนเสร็จสิ้น มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและความเบี่ยงเบน มาตรฐาน

การจัดกิจกรรมการสอนเรื่องป่าชุมชนนาบอน โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการสอน เรื่องประวัติชุมชน สภาพทั่วไปของป่าชุมชนนาบอน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติป่าชุมชนนา บอน การสำรวจป่าชุมชนนาบอน สมุนไพรกับการรักษาโรค โดยผู้วิจัยได้ร่วมวางแผนกับครูผู้ร่วม วิจัย เห็นว่าเรื่องที่สอนเป็นเรื่องที่อยู่ในชุมชน นักเรียนมีความคุ้นเคยและใช้ในชีวิตประจำวัน และมีความเห็นร่วมกันว่าให้มีการนำวิทยากรท้องถิ่นมาร่วมเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียน สื่อ การเรียนการสอนใช้สื่อที่เป็นรูปภาพ และสื่อที่เป็นของจริง ใช้สถานที่ที่เป็นของจริงและในห้องเรียน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้นักเรียนได้ศึกษาความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนสนใจ กระตือรือร้นในการเรียน นักเรียนได้อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน รู้จัก ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมมือกันทำงานเป็นทีม การเรียนรู้จากสื่อการสอนที่ หลากหลายตามสภาพจริงที่อยู่รอบตัวนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน เป็นการจั ดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพ ที่ดีระหว่างครูและชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Research Framework)

ผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพ การจัดการ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การระบุมความรู้ การค้นหาความรู้ การวางแผนพัฒนาความรู้ การสกัดความรู้ การจัดเก็บความรู้ การกระจายและการแบ่งปันความรู้ การใช้ความรู้ และการวัดความรู้ โดยสามารถสร้างเป็นรูปแบบเชิงความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังภาพ 13



ภาพ 12 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 12 รายละเอียดของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังตาราง 4 – 5

ตาราง 4 ตัวแปรอิสระ (X1 – X16)

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ตัวบ่งชี้
X1.) การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้งในด้านความคิดและการกระทำ 2. มีความสามารถในการกระตุ้นหรือการสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกมีความต้องการและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง 3. มีศิลปะในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ 4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชามีความภูมิใจและภักดีต่อองค์กรของตนเอง 5. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นได้
X2) การเป็นแบบอย่าง และมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ดีในการอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแสดงออกซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนถึงการประพฤติ ปฏิบัติในความเป็นไทย เช่น นิยมไทย ใช้ของไทย และรักในความเป็นไทยและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. เป็นผู้นำในในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์และการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ตาราง 4 (ต่อ)

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ตัวบ่งชี้
X3) มีคุณลักษณะเฉพาะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความไว้วางใจในการทำงานกับ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงใจและเปิดเผย 2. มีอภัยภัยที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้อื่น 3. มีความตั้งใจจริง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ล้มเลิก อะไรง่ายๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร 4. มีวิสัยทัศน์ที่ดีและชัดเจนในด้านการจัดการความรู้ ในโรงเรียน
X4) มีความสามารถในการออกแบบ ระบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถออกแบบโครงสร้างการบริหารงานใน โรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน 2. มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เช่น การ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3. มีความสามารถออกแบบระบบเทคโนโลยีเพื่อใช้ ในการค้นหา จัดเก็บ และกระจายความรู้ เป็นต้น
X5) มีการให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ และการประสานงานระหว่างสมาชิกใน โรงเรียน รวมถึงเครือข่าย ชุมชน นอก โรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 2. สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมของครู และนักเรียนในโรงเรียนเกี่ยวกับปัญญาท้องถิ่น 3. ช่วยประสานงานในการทำงานเป็นทีมภายใน โรงเรียน และเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 4. สามารถระดมทรัพยากรทางด้านบุคคลและ ทางด้านงบประมาณ ทั้งในและนอกโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ตัวบ่งชี้
X6) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	5. สามารถประสานขอความร่วมมือและเชื่อมโยงใกล้ชิดกับชุมชน และท้องถิ่น 1. มีจิตใจใฝ่รู้ มุ่งมั่นพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. มีการระบุนิเวศน์อย่างชัดเจนว่าในอนาคตข้างหน้าโรงเรียนจะก้าวไปสู่โรงเรียนที่ให้บริการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างไร ใน แผนปฏิบัติการ 4 ปี
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร มี 5 ปัจจัย สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ ดังนี้	
ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร	ตัวบ่งชี้
X7) การพัฒนากรอบความคิด ไม่ยึดติด เปิดรับพร้อมปรับเปลี่ยน	1. มีการวิเคราะห์และการสำรวจตนเองเบื้องต้นเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการทำงาน (SWOT Analysis) 2. มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน 3. มีการปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน 4. มีการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงาน จากการใช้ความรู้ที่มีผู้กำหนดไว้ เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่เน้นการเรียนรู้จากการทำงาน และมีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน “เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน”

ตาราง 4 (ต่อ)

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร (ต่อ)	
ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร	ตัวบ่งชี้
X8) การมีใจใฝ่เรียนรู้ มุ่งหวังความสำเร็จอย่างเอาจริงจัง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรับผิดชอบต่อผลของงานอย่างเอาจริงเอาจัง 2. มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการความรู้ในโรงเรียน 3. มีความอิสระเสรีในวิถีชีวิตของตนเอง และในการทำงาน
X9) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กัน อย่างจริงใจและเปิดเผย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการร่วมกันสร้างภาพ สำหรับอนาคตของโรงเรียน ที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน 2. มีการสร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน ให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสนับสนุนโดยอิสระ 3. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ในระดับองค์กร 4. มีใจในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างจริงใจและเปิดเผย ไม่ปิดบังความรู้
X10) การทำงานเป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมสร้างการเรียนรู้แบบทีม เพื่อให้สมาชิกของทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างกัน ผ่านกระบวนการเสวนา (Dialogue) และการอภิปรายร่วมกัน (Discussion) 2. มีเงื่อนไขการร่วมทีมได้แก่ มีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีประโยชน์ร่วมกัน ยึดกติกาเดียวกัน มีหน้าที่ชัดเจน และร่วมรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

ตาราง 4 (ต่อ)

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร	ตัวบ่งชี้
X11) การพัฒนาความคิดเป็นระบบ (System thinking)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำแผนในการพัฒนาระบบกระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างเป็นระบบ 2. มีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ใช้วิธีการมองปัญหา การแก้ปัญหาโดยไม่แยกส่วน เช่น ในโรงเรียนประกอบด้วย คน ชุมชน สิ่งแวดล้อม แต่ละองค์ประกอบก็มีส่วนประกอบย่อยๆ อีกมากมาย

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การจัดการ มี 5 ปัจจัย สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ ดังนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การจัดการ	ตัวบ่งชี้
X12) การกำหนดนโยบายและแนวทางการ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในโรงเรียน เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในตัวตน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ในการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. มีการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการความรู้ในการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตาราง 4 (ต่อ)

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การจัดการ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การจัดการ	ตัวบ่งชี้
X13) การวางระบบการสื่อสารภายใน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ภายในโรงเรียน 2. มีการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบการให้ความ พิจารณาดี การให้ความไว้วางใจ และความเชื่อ อาทรรต่อกัน 3. มีระบบการวัดและประเมินผลการสื่อสารภายใน โรงเรียน
X14) การมีส่วนร่วมในการบริหารด้าน การจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับ กฎมบัญญัติท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์และการวางแผนในการจัดการความรู้ใน โรงเรียนเกี่ยวกับกฎมบัญญัติท้องถิ่น 2. มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของสมาชิกทุกคนใน โรงเรียน 3. สมาชิกในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและ ประเมินผลการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับกฎม บัญญัติท้องถิ่น
X15) การจัดด้านสวัสดิการและให้การ ดูแลสมาชิกภายในโรงเรียนอย่าง เหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดสวัสดิการอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ในโรงเรียน เกี่ยวกับกฎมบัญญัติท้องถิ่น 2. มีการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. สมาชิกในโรงเรียนมีความพึงพอใจ

ตาราง 4 (ต่อ)

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การจัดการ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การจัดการ	ตัวบ่งชี้
X16) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ และการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการงานด้านเอกสาร การติดต่อสื่อสาร และการจัดการกับข้อมูล 2. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การศึกษาค้นคว้า การประมวลผลและการวิจัย 3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น เว็บลิงค์ (Web link) 4. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล การบริหารงานด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตาราง 5 ตัวแปรตาม (Y1 – Y18)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
การระบุนวัตกรรม	
Y1) การระบุนวัตกรรมและความต้องการ การเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดหัวข้อความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น จากความต้องการร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ชุมชน 2. มีการกำหนดขอบเขตหัวข้อความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 3. หัวข้อความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้องตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของโรงเรียนและชุมชน

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
การสร้างความรู้	
Y2) การจัดทำแผนค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสำรวจ ค้นหา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น ภายในชุมชน ท้องถิ่น 2. มีการจัดทำแผนที่ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดทำชีวประวัติปราชญ์ท้องถิ่น
Y3) การสร้างทีมเพื่อจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสมาชิกในโรงเรียนที่มีความสนใจในประเด็นเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยกัน 2. มีการร่วมกลุ่มสมาชิกที่สนใจในประเด็นภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ด้วยกัน
Y4) มีรูปแบบการสร้างความรู้จากงานประจำและไม่ได้สร้างภาระงานเพิ่มเติมและไม่จำเป็นต้องยึดติดกับงานที่เป็นรูปแบบมากเกินไป	<ol style="list-style-type: none"> 3. มีการร่วมทำกิจกรรม โดยใช้แนวทางหรือแนวปฏิบัติของกระบวนการจัดการความรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น 1. มีการพูดคุยและปรึกษาหารือระหว่างสมาชิกในโรงเรียน เกี่ยวกับภารกิจของงาน ปัญหาของงาน และผลสำเร็จของงาน โดยไม่จำเป็นต้องเลือกสถานที่ วัน เวลา ขึ้นอยู่กับ 2. โอกาสและความจำเป็น 3. ทีมงานหรือกลุ่มสมาชิกในโรงเรียนสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ เช่น เพื่อนช่วยเพื่อน การเล่าเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่น่าภาคภูมิใจ และการประเมินผลหลังกิจกรรม

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
Y5) การค้นหาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงปราชญ์ท้องถิ่น ของโรงเรียน และชุมชน ที่มีความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำความรู้ที่จำเป็นสู่การปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสำรวจ ค้นหา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และปราชญ์ท้องถิ่นด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในโรงเรียน และชุมชน 2. มีการใช้ครูภูมิปัญญา ปราชญ์ท้องถิ่น ร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันภายในโรงเรียน
การวางแผนพัฒนาความรู้	
Y6) การสร้างและแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่นจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อต่อยอดความรู้เดิม	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการแสวงหาความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. มีผลงานของนักเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถนำไปเผยแพร่ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน
Y7) การสร้างความรู้โดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ภายในตัวคน เพื่อยกระดับความรู้เพิ่มมากขึ้น	<p>จัดให้มีสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สำหรับให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ ความคิด และแนวทางในการสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับการสกัดความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการผสมผสานความรู้ และการซึมซับความรู้ อย่างเหมาะสม

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
	<ol style="list-style-type: none"> 2. มีการจัดทำระบบการจัดเก็บความรู้ประเภททักษะในการทำงาน ผลสำเร็จจากการทำงาน เช่น วิธีการทำงาน ประสบการณ์ แนวคิด ความรู้ทางเทคโนโลยี รางวัลที่ได้รับ เป็นต้น 3. มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดแรงกระตุ้น เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ จากการทำให้ความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ หรือเว็บไซต์ และกลับมาเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวคนอีกครั้งหนึ่ง เรียกว่า “เกลียวความรู้”
การจัดเก็บความรู้	
Y8) การรวบรวมเนื้อหาด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดทำคลังความรู้อย่างเป็นระบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเอกสาร สิ่งพิมพ์ ที่รวบรวมเนื้อหาด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อการค้นคว้า 2. มีฐานข้อมูล ที่ถูกจัดเก็บและรวบรวมเนื้อหาด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ในรูปของ CD-ROM Website Blog เป็นต้น
Y9) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและจัดกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการอนุรักษ์และการฟื้นฟูต่อยอดภูมิปัญญา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดหาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบประจำในงานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. จัดหาระบบคอมพิวเตอร์ ตลอดจนฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ และปรับปรุงที่มีอยู่เดิมให้ทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศภายใน 3. โรงเรียนและนอกโรงเรียน สร้างฐานข้อมูลด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
การกระจายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	
Y10) การเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือแผ่นพับ เพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียน สู่อสถานศึกษาอื่นๆ หน่วยงานภายนอก และชุมชน 2. มีการใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และประหยัด
Y11) การเข้าถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ในระบบสารสนเทศได้สะดวกและมีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โรงเรียน โดยใช้ระบบ Intranet & Internet	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแจกแจงรายละเอียดที่สำคัญของระบบสารสนเทศไว้อย่างชัดเจน เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ฐานข้อมูลภูมิปัญญา เป็นต้น 2. มีการวิเคราะห์ความสำคัญของข้อมูล และความอ่อนไหวของแหล่งข้อมูล เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล 3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการเข้าถึงข้อมูล เช่น กลุ่มผู้ใช้ทั่วไป กลุ่มสมาชิก หรือกลุ่มผู้บริหารข้อมูล เป็นต้น 4. มีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล
Y12) การเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในโรงเรียนและภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันที่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึง ได้อย่างสะดวก 2. มีระบบการนับจำนวนผู้เข้าชม Website และมีการจัดทำสถิติของการเข้าชม
Y13) การแบ่งปัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบันทึกการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน 2. มีการจัดนิทรรศการตลาดความรู้ภูมิปัญญาไทย

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
Y14) การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น การใช้ Web Blog Web Broad	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกิจกรรมการค้นหา การสร้าง การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยน การใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานประจำ อยู่เป็นประจำ 2. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการค้นหา การสร้าง การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยน และการใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานประจำ เช่น การเขียน Blog Web Broad เป็นต้น
การใช้ความรู้	
Y15) การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สร้างขึ้นไปใช้เพื่อการเรียนรู้และหาประสบการณ์ใหม่เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่และนำกลับมาพัฒนาต่อยอดใหม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน 2. มีการนำภูมิปัญญามาปรับประยุกต์ใช้กับกิจกรรมของโรงเรียน 3. มีการนำภูมิปัญญามาพัฒนาต่อยอดกับภูมิปัญญาสากลเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
Y16) การเชื่อมโยงการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
การวัดการจัดการความรู้	
	<ol style="list-style-type: none"> 2. มีการสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 3. มีวิธีการเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับผลของการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผลลัพธ์ของผู้ใช้บริการ การวางแผนโบราณ

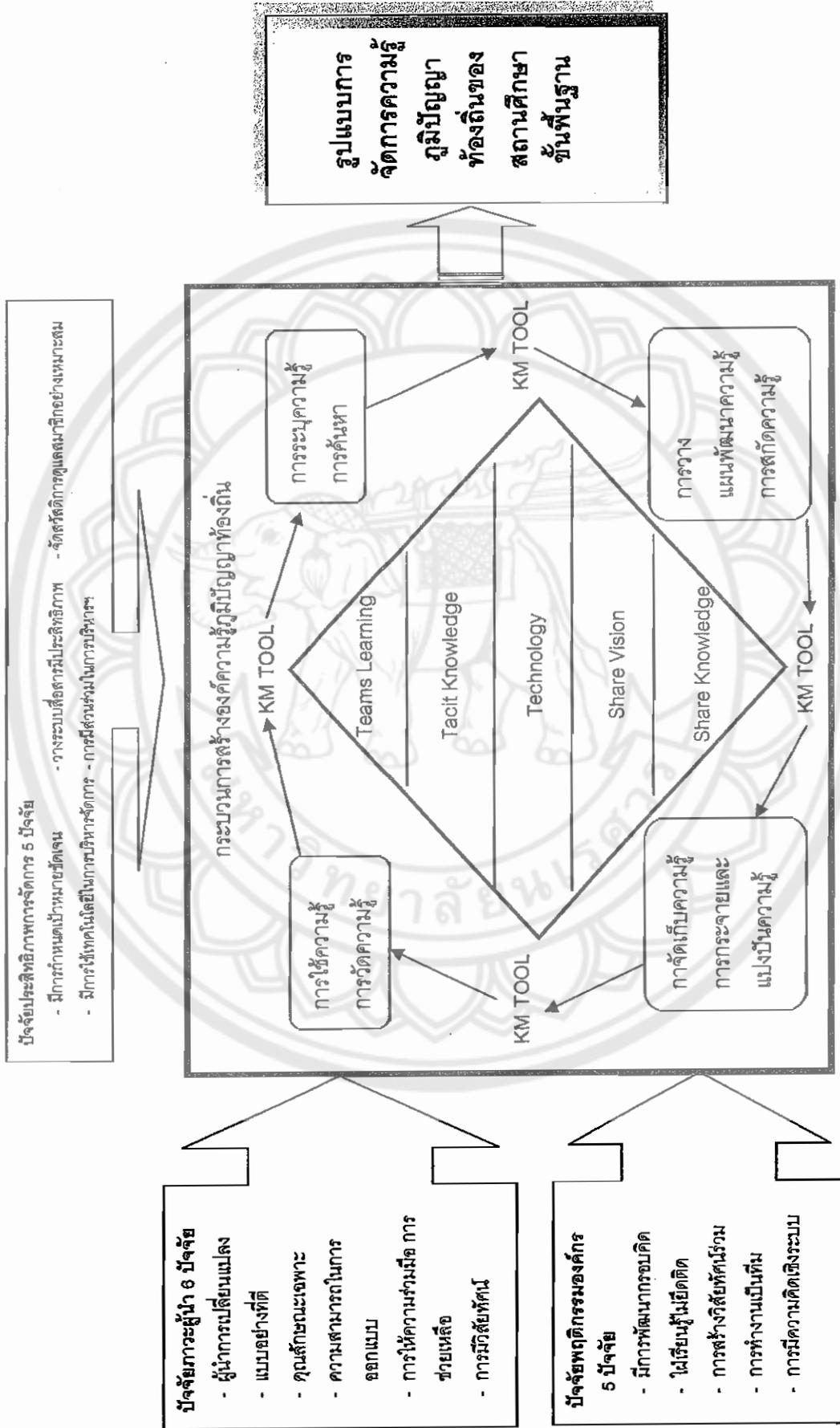
ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้
Y17) การจัดทำตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ ครอบคลุมตัวบ่งชี้ของแผนพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. มีการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของขอบเขต เป้าหมายในการจัดการความรู้ในการฟื้นฟูภูมิปัญญา 3. มีการประเมินตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญา เพื่อให้ทราบถึงความพร้อม (จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค) 4. มีการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด ของการจัดการความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญา
Y18) ประสิทธิภาพ ด้านปริมาณและคุณภาพ ของทีมหรือคณะทำงานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสร้างเครือข่ายของทีม หรือคณะทำงาน ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น กับโรงเรียนอื่น 2. มีการติดตามผลของความสำเร็จของผลงานของทีมหรือคณะทำงานด้านภูมิปัญญา ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ในโรงเรียน 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาเป็นทุนมนุษย์ สามารถทำงานอย่างมีอาชีพ และเป็นนวัตกรรม

ผลจากการตรวจเอกสารและกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพ13

จากกรอบความคิดนำการวิจัยดังกล่าว สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้
“ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพ
การจัดการ”





ภาพ 13 แสดงแผนภาพรวมที่นำไปสู่การพัฒนาารจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน