

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอผลการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของผู้นำชุมชนที่เฝ้าระวังปัญหาอุทกภัย ตำบลแม่พูล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

ตอนที่ 3 ทฤษฎีการเฝ้าระวัง

ตอนที่ 4 บริบทชุมชนตำบลแม่พูล

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีผู้ให้ความหมายบางทัศนะ เช่น วิจารณ์ พานิช (2547 : 4) นิยามว่าเป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลดีขึ้นกว่าเดิม

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า KM คือ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้เท่านั้นเอง

ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี (2545) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ดีเป็นยุทธศาสตร์ที่ใหญ่ที่สุดของปัญญา นอกจากการมีข้อมูลที่ถูกต้องที่ทำให้เกิดปัญญา มีแหล่งเรียนรู้ที่ดี มีระบบการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้ได้ทุกรูปแบบ โดยการจัดการความรู้ หมายถึง การใช้

ความรู้สร้างความรู้ และจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ในทางปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อยกระดับความรู้และปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาจิตใจให้เป็นคนดีขึ้นด้วย

สถาบันจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคม (สคส.) ได้สรุปนิยามของการจัดการองค์ความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการ ขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร การจัดการความรู้ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การนำ "ความรู้" มา "จัดการ" แต่มีความหมายจำเพาะและลึกซึ้งกว่านั้นมาก

การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ซึ่งได้แก่การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

วีระเดช เชื้อนาม (2548) สรุปไว้ว่าเป็นวิธีการจัดการข้อมูลที่เป็นความรู้ให้เป็นระเบียบ ครอบคลุมตามที่ต้องการ และง่ายต่อการค้นหาเพื่อเป็นการเก็บรักษาความรู้ให้ควบคู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งจำเป็นต้องมีระบบที่รวดเร็ว สะดวก ง่ายต่อการค้นหาและตัดสินใจ

สุภาวดี นายวิมล (2548) ให้ความสำคัญไว้ว่าความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกิดขึ้นทุกๆ วัน ถ้ารวบรวมไว้จะเป็นความรู้ขององค์กรทำให้เกิดปัญหาปฏิบัติต่อยอด เกิดความรู้ใหม่ไม่มีที่สิ้นสุด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร. (2547 : 19) ได้อธิบายเรื่องการบริหารความรู้ในองค์กรว่าเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มากที่สุด โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมาย ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการร่วมมือ เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบริการความรู้แก่คนทั่วไป

แรงจูงใจในการริเริ่มการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน และองค์กร เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้

แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ เป็นต้นเหตุที่นำไปสู่การทำการจัดการความรู้แบบเทียม และนำไปสู่ความล้มเหลวในที่สุด เช่น ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด กล่าวคือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ หรือทำเพื่อชื่อเสียง ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดี หรือมาจากความต้องการผลงานของหน่วยย่อยภายในองค์กร เช่น หน่วยพัฒนาบุคลากร (HRD) หน่วยสื่อสารและสารสนเทศ (ICT) หรือหน่วยพัฒนาองค์กร (OD) ต้องการใช้การจัดการความรู้ในการสร้างความเด่น หรือสร้างผลงานของตน หรืออาจมาจากคนเพียงไม่กี่คนที่ชอบของเล่นใหม่ๆ ชอบกิจกรรมที่ดูทันสมัย เป็นแฟชั่น แต่ไม่เข้าใจความหมายและวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

ความจำเป็นของการทำ KM บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 10) ให้ทัศนะประกอบเหตุผลสรุปว่า

1. การปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต จะเป็นในลักษณะคู่แข่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
2. องค์กรต้องปรับตัวให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. เทคโนโลยีใหม่ เข้ามาอย่างต่อเนื่องเป็นตัวเร่ง
4. ความรู้จะมากขึ้นเท่าตัวในช่วง 2 - 3 ปีข้างหน้า การเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่ง

(Faster Learning) คือหนทางแห่งชัยชนะ

5. โลกยุคใหม่ เน้นทั้งความรู้และความรวดเร็ว (Speed)

6. ภายในองค์กรของเรา มีลักษณะบางประการกล่าว เราทำผิดซ้ำซากในสิ่งเดิม ๆ ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อลาออกไปความรู้ก็ไปกับตัวเขาด้วย ทำให้องค์กรขาดความรู้กันไปเรา มี Best Practice ที่มีในองค์กรหลายอย่าง แต่ไม่มีการจัดการและนำมาใช้ประโยชน์ เรามีความคิดริเริ่มซ้ำซ้อนกันหรือเรื่องเดิมซ้ำๆ กัน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรไม่เพียงเป็นข้อกำหนดที่ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามเท่านั้น แต่จะเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยและคู่แข่ง โดยการนำและพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการสร้างคน สร้างงาน สร้างฐานความรู้ไปสู่ประสิทธิภาพในทุกด้าน

ในบทบัญญัติมาตรา 4 แห่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การจัดการความรู้ (KM) ก็คือ แนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้องค์กรขับเคลื่อนเข้าสู่บทบัญญัติดังกล่าว และนอกจากนี้ สิ่งที่พึงได้ของหน่วยงานกล่าวคือ

KM เป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน

KM เป็นเครื่องมือสนับสนุนงาน

KM เป็นตัวช่วยในการปรับปรุงและสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

KM เป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสมอ

KM เป็นพื้นฐานขององค์กร

KM จะช่วยในการ Training บุคลากร

KM เหมือนเครื่องยนต์ ถ้า “เก่า” วิ่งช้า ถ้า “ใหม่” วิ่งเร็ว หน่วยงานที่ก้าวหน้า

ต้องพึ่งพาความรู้ใหม่

KM ทำได้ และเป็นประโยชน์แก่ทุกหน่วยงาน และในที่สุดแล้ว จะบรรลุเป้าหมายและ “ ความรู้ที่สมบูรณ์มันจะทำให้เกิดความสุข ในขณะที่กำลังทำงานนั่นเอง ” (พุทธทาสภิกขุ, 2540 : 102)

ถ้าหากนำ KM มาใช้จะก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์สูงยิ่งขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการผู้น้อยและระดับกลาง จะได้รับการพัฒนา หน่วยงานมีฐานความรู้ เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุน

ปัญญาเกิดเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก ปัญหา หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น และมีความสุขในการทำงาน

รูปแบบของความรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร. (2547 : 19) กล่าวว่า ความรู้อาจแบ่งใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่เป็นนัย (Tacit Knowledge) คือความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ เป็นความรู้สึกลึกซึ้ง หรือความชำนาญช่างฝีมือของแต่ละบุคคล บางครั้งก็เกิดจากความเชื่อถือ หรือจินตนาการอธิบายเป็นเรื่องราวชัดเจนไม่ได้ ตัวอย่างเช่นการถ่ายทอดเรื่องราวบอกเล่าของเรื่องพื้นเมืองแต่โบราณ เพื่อให้เกิดความสะดอกแก่การเข้าใจ จึงขอเรียก Tacit Knowledge นี้ว่า "ภูมิปัญญา"

2. ความรู้ที่มีรูปแบบที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่มีเหตุผล รายละเอียดชัดเจน ทำให้นำมาวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาวิเคราะห์ ได้อย่างเป็นระบบสามารถนำมาประมวลผลเป็นรายละเอียดต่อเนื่องและสัมพันธ์จนเป็นทฤษฎี คู่มือ หรือแนวทางการแก้ปัญหาและเป็นฐานข้อมูล ซึ่ง สามารถนำมาเผยแพร่สู่สาธารณชนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวกในการเข้าใจก็ขอเรียกว่า"องค์ความรู้"

ดังจะเห็นได้ว่า ในการพัฒนาองค์ความรู้ นั้น ภูมิปัญญาจะต้องถูกนำมาวิเคราะห์ กลั่นกรองให้เป็นระบบขององค์ความรู้ หลังจากองค์ความรู้ได้ถูก พัฒนาโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาช่วยในการสังเคราะห์และจัดเก็บข้อมูลแล้วทำการเผยแพร่องค์ความรู้ ให้การบริการเรียนรู้เพื่อกลับเป็น ภูมิปัญญาเข้าสู่ประชาชนให้เป็น Knowledge Worker หรือ Knowledge Citizen แล้วประชาชนก็จะช่วยพัฒนาประเทศให้เกิดศักยภาพการแข่งขัน และอาจ มีการคิดค้นนวัตกรรม หรือเป็นภูมิปัญญาใหม่ๆ กลับเข้าสู่ระบบขององค์ความรู้ นับเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ของภูมิปัญญา และองค์ความรู้ที่ต่อเนื่อง

การจัดการ “ความรู้ที่มีรูปแบบชัดเจน” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการ “ความรู้ที่เป็นนัย” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

ในชีวิตจริง ความรู้ ๒ ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit

ระดับของความรู้ 4 ระดับ

“รู้อะไรไม่สู้รู้วิชา รู้รักษาตัวรอดเป็นยอดดี” สุนทรภู่ กวีเอกของโลกบันทึกไว้ให้ชนรุ่นหลังได้ศึกษาเรียนรู้ ประเด็นที่ควรคำนึง คือ จะรู้อะไร อะไรควรรู้หรือไม่ควรรู้ ซึ่งวิจารณ์ พานิช (2547 : 4) ได้จำแนกระดับความรู้ไว้ 4 ระดับ กล่าวคือ

1. Know - What เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วนๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีหมาดๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งาน ก็จะได้ผลบ้างไม่ได้ผลบ้าง
2. Know - How เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงบริบท เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปี ก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท
3. Know - Why เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง
4. Care - Why เป็นความรู้ในระดับคุณค่าความเชื่อซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจที่ต้องกระทำสิ่งนั้นๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

ความรู้มี 5 ชนิด

David J. Snowden แบ่งความรู้ออกเป็น 5 ชนิด โดยจากชนิดที่ 1 จะมีความเป็น Explicit Knowledge สูง ไปจนถึงชนิดที่ 5 จะลดลงและมีความเป็น Tacit Knowledge สูงขึ้น ได้แก่

1. Artifact เป็นวัตถุซึ่งห่อหุ้มความรู้และเทคโนโลยีไว้เป็นสิ่งที่คนฝังความรู้เอาไว้ เป็นเสมือนเปลือกห่อหุ้มความรู้
2. Skill เป็นทักษะในการปฏิบัติงานหรือกระทำการต่างๆ อันเป็นผลจากได้ฝึกหรือทำงานจนเกิดทักษะ
3. Heuristics เป็นกฎแห่งสามัญสำนึกหรือเหตุผลพื้นฐานทั่วไป
4. Experiences เป็นประสบการณ์จากการได้ผ่านงานหรือกิจการนั้นมาก่อน
5. Natural Talent เป็นพรสวรรค์อันเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่มีมาแต่กำเนิด

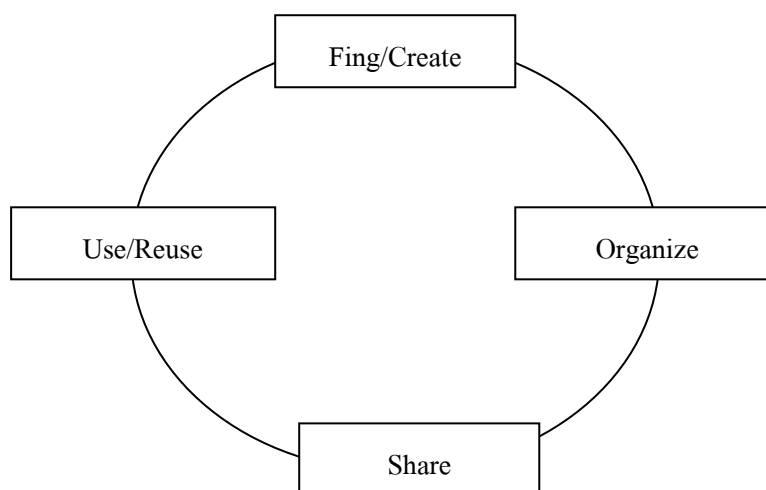
องค์ประกอบพื้นฐานของวงจรความรู้(Knowledge Cycle)

องค์การต่างๆ ไป ความรู้ต่างๆ มักจะไหลจากบนลงล่าง แต่ถ้าเป็นองค์การที่มีการจัดการความรู้ ข้อมูลจะไหลเวียนทั้งในแนวราบและแนวตั้ง โดยจะไหลไปทั่วทั้งองค์การ องค์ประกอบพื้นฐานของวงจรความรู้ 4 ตัวคือ

1. Find/Create การค้นหาและสร้างขึ้นมา ความรู้สามารถสร้างและหาได้จากหลายทาง
2. Organize การรวบรวมจัดการความรู้ต้องถูกรองและจัดวางเป็นหมวดหมู่

3. Share การแบ่งปันความรู้ เพื่อให้มีการแบ่งปันกระจายออกไปให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์

4. Use/Reuse การใช้งานและการนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐานของวงจรความรู้(Knowledge Cycle)

หลักการสำคัญของการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า9) แนะนำไว้ว่า ต้องดำเนินการอย่างง่ายที่สุดไม่เน้นการใช้เครื่องมือหรูหร่าหรือยุ่งยาก เริ่มจากกิจกรรมดีๆ เช่น Best Practice กิจกรรมสร้างสรรค้งานประจำที่มีอยู่แล้วในหน่วยงาน นำมาจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยกระตุ้นร่วมตั้งคำถามให้กลุ่มเหล่านั้นนำเสนอกิจกรรมของตนอย่างมีชีวิตชีวา และเกิดการเรียนรู้ที่ทรงพลัง และได้ให้หลักการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานนั้นอย่างสร้างสรรค์ ถ้าหากภายในองค์กรมีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน การจัดการจะมีพลัง ความแตกต่างหลากหลาย (Heterogenity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (Homogenity)

2. ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ประกอบ ด้วย

- การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ของผู้รับบริการ หรือของสังคมหรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหาร
- นวัตกรรม (Innovation)

- ชีตความสามารถ (Competency) ของบุคลากร

- ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน

3. ทดสอบและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ซึ่งหมายถึง การคิดแบบ “หลุดโลก” จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงของโลก โดยทดลองทำเพียงน้อยๆ ถ้าล้มเหลวก็เสียหายไม่มากนัก ถ้าได้ผลดีก็ขยายให้มากขึ้น จนที่สุดขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่หรือได้ Best Practice ขึ้นใหม่นั้นเอง

4. การนำความรู้จากภายนอกอย่างเหมาะสม โดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอกยังเป็นความรู้ที่ยัง “ดิบ” ต้องทำให้ “สุก” ให้พร้อมใช้ในบริบทของเรา โดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไป และเสริมด้วยประเด็นคำตอบ เช่น

- มีใครหรือเหตุการณ์ใดเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาจนเกิด Best Practice

- ช่วงเวลาการพัฒนา มีใครบ้างเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมอย่างไร เกิดกระบวนการอะไรบ้างเป็นปัจจัยไปสู่ความสำเร็จ ความยากลำบากมีอะไร เอาชนะอุปสรรคได้อย่างไร

- ใช้ความรู้อะไรบ้างในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว เอาความรู้มาจากไหน

- มีแผนจะทำให้ดีขึ้นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง

- คิดว่าหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มของท่านได้

- มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่น

ภายนอกองค์กร เป็นต้น

เป้าหมายของการจัดการความรู้

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

2. เพื่อพัฒนาคนหรือผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรเป็นการเพิ่มพูนทุนปัญญาขององค์กรให้

องค์กรมี

4. ศักยภาพในการฝ่าฟันกับอุปสรรคหรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

วิธีการจัดการความรู้

บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 45 – 46) แนะนำองค์กรต่างๆ ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. Define การกำหนดชนิดของความรู้ที่ต้องการหลักๆ ขององค์กร

2. Create การสร้างทุนปัญญา หรือการค้นหา ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วการสอนงานภายในองค์กร และอาจต้องเสาะหาจากภายนอกหรือการเรียนรู้จากผู้อื่น

3. Capture การเสาะหา และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ

4. Share การแบ่งปันแลกเปลี่ยน เผยแพร่กระจาย ถ่ายโอนความรู้หลายรูปแบบ

และหลายช่องทาง

5. Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดเป็นปัญญาปฏิบัติ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ในหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นอยู่พบว่า ตั้งแต่เริ่มต้น การปฏิบัติงาน ทั้งในตัวและรอบๆ ตัวบุคคล มีความรู้อยู่มากมาย เป็นต้นว่า ความคิด กระบวนการคิด การทำงาน การจัดการเรียนการสอน ผลงานวิชาการของบุคคล ผลงานค้นคว้าวิจัย ประกอบการศึกษาต่อ ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ มุมหนังสือ ห้องสมุด Intranet Internet เป็นต้น ในแง่กระบวนการจัดการมีปัจจัยเอื้อในการสนับสนุน ได้แก่ การดื่มน้ำชากาแฟในหน่วยงาน (Coffee Talk) การสนทนา การระดมความคิด การเขียนรายงาน การเขียนบทความ การจัดประชุม การสัมมนา การเข้าหาแหล่งเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การรับฟังความเห็นผู้ปกครอง การจัดนิทรรศการ ตลาดนักวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษา หรือองค์กรอื่น

ถ้าหากจะถามว่าการจัดการความรู้เรามีแล้วหรือไม่ คำตอบได้ว่ามีแล้ว ทำแล้ว และหลากหลายด้วยซ้ำ เพียงแต่การจัดระบบและพัฒนานำมาใช้เท่านั้นเองที่ต้องปรับปรุงทบทวน

ในยุคปัจจุบัน ICT เข้ามาเกี่ยวข้องกับวงการศึกษาก่อนข้างมาก การเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ได้มีการพัฒนาไปอีกระดับหนึ่งที่เน้นความรวดเร็ว และได้ความรู้ที่กว้างขวาง คณะทำงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คำสั่งที่ 36/2548 ลงวันที่ 14 มกราคม 2548) ได้ เสนอแนะระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management System : KMS) โดยนำ ICT มาใช้ ไว้ว่า ระบบการบริหารจัดการความรู้ (KMS) ควรประกอบด้วย ระบบฐานความรู้ (Knowledge Base System : KBS) ศูนย์บริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management Center : KMC) ระบบการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access System : KAS)

KBS ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระบบการจัดเก็บ (Database) และกลุ่มความรู้ (Knowledge Group : KG) ที่แยกย่อยออกเป็นหมวดหมู่ ตัวอย่างเช่น

- ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Working Knowledge)
- วิธีการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Best Practice)
- การศึกษารายกรณี (Case Study)
- ความรู้จากภายนอกหน่วยงาน (External Knowledge)
- E - Knowledge
- การสรุปย่อหนังสือ (Book Briefing) เผยแพร่แก่คนอื่น
- การถามผู้เชี่ยวชาญ (Ask an Expert)

- การจัดช่องทางแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Board)
การลงมือปฏิบัติ บดินทร์ วิจารย์ (2547 : 221 - 225) ได้ให้แนวทางพัฒนาที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ดังนี้

1. การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (Personal Mastery)
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
3. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
4. โมเดลความคิด (Mental Model) เป็นกรอบความคิดที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และ

เข้าใจ

5. การเสวนากัน (Dialogue)
6. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

ในการดำเนินการจัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้ จะเกิดขึ้นได้จริงในองค์กรนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดในองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จได้สูงมาก และเพื่อประกันความสำเร็จนั้นจะต้องมีการจัดตั้งทีมงานอย่างเป็นทางการ

ขั้นตอนการนำ KM ไปสู่การปฏิบัติ บดินทร์ วิจารย์ (2547 : 241-244) แนะนำไว้ ดังนี้

1. กำหนดและสร้างทีมงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
2. กำหนดกลยุทธ์ KM ขององค์กร
3. ดำเนินการสำรวจระบบการจัดการความรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กร
4. คัดเลือกโดยการนำร่อง
5. พัฒนาโครงสร้างการจัดการ KM ในองค์กร
6. กำหนดเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการ
7. กำหนดแผนปฏิบัติการหลัก
8. การติดตามควบคุมและปิดโครงการ

เมื่อโครงการบรรลุเป้าหมายรายปี จะต้องมีการทบทวนกระบวนการทำงานทั้งหมดในส่วนที่สำเร็จ และบทเรียนที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ และปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อควรคำนึงที่ KM ไปไม่ตลอดรอดฝั่งนั้น ได้แก่

- หน่วยงานไม่มีความต้องการ แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้น หรือเล็งเห็นประโยชน์ของ KM เพียงพอ ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ (EQ) มากกว่าความรู้ในรายละเอียด (IQ)

- ในการจัดทำ KM ไม่มีการกำหนดองค์ความรู้ขององค์กรที่สอดคล้องกับ

ภารกิจ

ของหน่วยงาน และที่จะส่งผลถึงความสำเร็จของหน่วยงาน

- ผู้นำองค์กรไม่เข้าใจและไม่ให้การสนับสนุน การสร้าง KM เป็นไปได้ยาก
- ในองค์กรยังไม่มีค่านิยม และปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยน

ความรู้ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

- การจัดการความรู้ไม่ได้เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายเชิงธุรกิจขององค์กร
- ไม่มีการวัดผลการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนาได้
- ไม่มีระบบที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใน

องค์กร เช่น การให้รางวัล ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน ที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแบ่งปัน ความรู้กัน

นอกจากนั้นยังพบว่า การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงาน มักจะส่งสัญญาณว่า “ผู้นำคนใหม่มาแล้ว” และจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวคิดใหม่เฉพาะตน อุปมา “คนเก่าสร้างเจดีย์ คนใหม่มากรี้อเจดีย์ และสร้างใหม่ ‘ไม่สิ้นสุด’ ขาดการต่อยอดองค์ความรู้ข้อมูลเดิมในการพัฒนา ปัญหาจึงวนเวียนซ้ำๆ ปรากฏอยู่บ้างบางหน่วยงาน

จึงพอจะสรุปได้ว่า การนำ KM มาใช้ในหน่วยงานไม่เป็นเรื่องที่ย่งยากเลย ควรเริ่มต้นจากวิธีง่ายๆ พัฒนาต่อยอดไปตามลำดับ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานทั้งองค์ความรู้ และวิธีการเราได้ดำเนินการเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว การจำแนกองค์ความรู้ที่จะนำมาใช้และการวิเคราะห์ความรู้นำเข้า ไป เสริมส่วนที่ขาด “บรรยากาศ” “ภาวะผู้นำ” และ “ทีมงาน” เป็นฐานหลักที่เข้มแข็งที่จะประกันความสำเร็จของการทำ KM ไปถึงฝั่งฝันได้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ การนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้ได้มากที่สุด โดยมีกระบวนการที่สำคัญ คือ

1. กำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย/กลยุทธ์ ขององค์กรให้ชัดเจน

2. จากข้อ 1 นำมากำหนดตัวความรู้ (Knowledge) ที่ต้องการใช้ และประเมินดูว่าระหว่างความรู้ที่ต้องมีกับศักยภาพและความสามารถในปัจจุบันขององค์กรเป็นอย่างไร (Knowledge Gap) แล้วกำหนดความสามารถเชิงสมรรถนะที่ต้องมี (Required Competency) ของบุคลากร พิจารณาว่า ถ้าจะให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ องค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถด้านใดบ้าง จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และประเมินดูว่าระหว่างความสามารถเชิงสมรรถนะที่ต้องมีกับศักยภาพในปัจจุบันของบุคลากรเป็นอย่างไร (Capability Gap)

3. รวบรวมความรู้ที่ต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. เผยแพร่ความรู้โดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ได้แก่

4.1. Action Learning เป็นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ โดยการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ศึกษาหรือทำกิจกรรม 4 กิจกรรมไปพร้อมๆกัน โดยกิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะเสริมกัน คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 2) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา และ 4) การสนับสนุนโดยกลุ่มเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน

4.2 Benchmarking มาตรฐานเปรียบเทียบ เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา หรือเมื่อเทียบกับองค์กรประเภทเดียวกันหรือองค์กรต่าง ประเภทว่าเป็นอย่างไร เพื่อหากิจกรรมที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นำมาปรับใช้เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้องค์กรต่อไป

4.3 Training เป็นการฝึกอบรมด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมในห้องเรียน การฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากหน้างาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

4.4 Coaching การสอนงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ให้คำแนะนำ และสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง เป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น แต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง

4.6 Portfolio (Knowledge File) แฟ้มสะสมความรู้ ใช้บันทึกเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นการรวบรวมอย่างต่อเนื่อง

4.7 e-Learning เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น

5.1. Webboard เป็นพื้นที่เสมือนที่อำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2. Case Study เป็นการนำเอาเรื่องราวของความสำเร็จและล้มเหลวของกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเอง หรือ ขององค์กรอื่น มาศึกษาเพื่อเกิดการเรียนรู้ Tacit Knowledge และความรู้ แบบบูรณาการ

5.3 Workshop เพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่เป็นปัญหา

5.4 การศึกษาดูงาน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

6. การติดตามและประเมินผล เพื่อติดตามความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการ

ดำเนินงานโดยควรมีการสร้างตัวชี้วัดเพื่อการติดตาม

7. เก็บเข้าแหล่งความรู้ โดยการนำเอาความรู้ที่ได้จากการ “สรุปบทเรียน” มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้ อาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บเป็น “ศูนย์ความรู้” (Knowledge Center) ใ้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น เพื่อต่อยอดความรู้ที่ยกระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ

หัวใจของการจัดการความรู้ คือ คน เพราะสิ่งที่ต้องการก็คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อ 1) พัฒนางาน 2) พัฒนาคน และ 3) พัฒนาฐานความรู้ การจัดการความรู้เริ่มต้นที่งาน ไม่ใช่เริ่มต้นที่ความรู้ คือ เริ่มต้นที่การกำหนดเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูงสุดหรือน่าภาคภูมิใจ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แล้วกลุ่มคนเหล่านี้จึงร่วมกัน สร้าง เสาะหา และยกระดับความรู้ สำหรับนำไปปรับปรุงงาน-สังสรรค์-ประสบการณ์-แลกเปลี่ยน-ยกระดับ วนเวียนเป็นวัฏจักรไปไม่มีวันจบสิ้น

โมเดลปลา

“โมเดลปลา” เป็นโมเดลอย่างง่าย ของ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2547) ที่เปรียบเทียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วน คือ



แผนภาพที่ 3 “โมเดลปลา” ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม

1. ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย

วิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำการจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เรา จะทำ KM ไป เพื่ออะไร ?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ

2. ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกย่องความรู้ และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ชุมชนความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัว ปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้น ให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกย่องต่อไป

คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

1. ผู้บริหารสูงสุด (CEO)

จัดได้ว่า “โชคดียิ่งที่สุด” สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็น แชมเปียน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุด ควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่ (Vice President)

2. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer-CKO)

ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สบายไปประหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่ แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ เอาหัวปลาไปขายผู้บริหาร สูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/ หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (empowerment), ร่วม share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรม จัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและ นอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการ ให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าที ชื่น

ชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จและให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของ แต่เน้นการสร้างภาพภูมิใจในความสำเร็จ

3. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator-KF)

เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิด และการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร และเชื่อมโยง การจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ

- ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรม หัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา”
- จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ “คุณกิจ” นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา”
- จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต
- จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวม ขุมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น
- ส่งเสริมให้เกิด ชุมชนแนวปฏิบัติ (COP – Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร
- เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคัก และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

4. คุณกิจ (Knowledge Practitioner-KP)

“คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอก หรือนางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ 90 – 95 ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge & Tacit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไข่ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

5. คุณประสาน (Network Manager)

เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิด

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

กระบวนการของการจัดการความรู้

กระบวนการของการจัดการความรู้ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้างรูปแบบและการตรวจสอบ ความถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่ โดยการบริหารกระบวนการนั้นต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

ขั้นตอนของการจัดการความรู้(Managing Knowledge)

1. การจัดหาความรู้จากแหล่งต่างๆ การจัดหาความรู้จากแหล่งต่างๆ (Knowledge acquisition) การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา มีการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ (Classifying knowledge) เช่น ห้องสมุดทำหน้าที่ในการจัดหมวดหมู่ความรู้ โดยการแบ่งกลุ่มความรู้ออกเป็นหมวดหมู่ตามระบบเลขทศนิยมดิวอี้หรือตามระบบตัวอักษรเป็นระบบห้องสมุดรัฐสภาอเมริกัน ทำให้ความรู้ในหมวดเดียวกันอยู่ด้วยกัน เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและการค้นหาเพื่อนำมาใช้

2. การแบ่งปันความรู้(Knowledge sharing) เป็นการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กรมี 4 ระดับ ได้แก่ Know what (เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง), Know how (เป็นความรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง), Know why (เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหานำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น), Care why (เป็นความรู้ในเชิงความคิดสร้างสรรค์เริ่ม ที่ต้องการแก้ไขปัญหาและทำให้ดีขึ้น) การแบ่งปันความรู้เป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร

3. การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ (Knowledge utilization) การเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและการดำเนินงานที่ไม่ผิดพลาดซ้ำซ้อน ตัวอย่างการสร้างคลังความรู้ขององค์กร เช่น

1) การรวบรวมรายชื่อและเบอร์โทรศัพท์เพื่อติดต่อบุคลากรผู้ชำนาญในแต่ละฝ่าย

2) การจัดเก็บบทเรียนและประสบการณ์จำแนกเป็นเรื่อง ๆ หรือหัวข้อเพื่อเป็นคู่มือสำหรับคนในองค์กร ใช้ค้นหาข้อมูลที่ต้องการ

3) การรวบรวมข่าวสำคัญหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือธุรกิจเดียวกัน รวมทั้งข้อมูลลูกค้า

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

ความหมายของการจัดการ

นิพนธ์ กิณางส์ (2544, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าที่เราเรียกว่า ผู้บริหาร และการร่วมมือนั้นจะจัดในรูปองค์การประเภทต่าง ๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่มีในองค์การนั้น ๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2548, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้

การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายในการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ

การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และกิจกรรมนั้น ๆ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ

การจัดการ นักวิชาการด้านการจัดการไม่นิยมให้คำจำกัดความการจัดการหรือการบริหาร เนื่องจากมีขอบข่ายและความหมายเกินกว่าจะนิยามด้วยประโยคสั้น ๆ เพียงไม่กี่ประโยคได้ คำนิยามที่นักวิชาการในสมัยก่อนนิยามได้แก่ความหมายองค์ประกอบ (บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน) โดยดูว่ากิจกรรมใดบ้างที่เข้าข่ายลักษณะงามตามภารกิจของการจัดการ อย่างไรก็ตามนักวิชาการด้านการจัดการในปัจจุบันมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าควรให้คำนิยามความหมายของการจัดการหรือการบริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางร่วมกันในการอธิบายขอบข่ายของลักษณะการจัดการ แม้จะไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุม หรืออธิบายได้เพียงบางส่วนเท่านั้นก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดเจนขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ

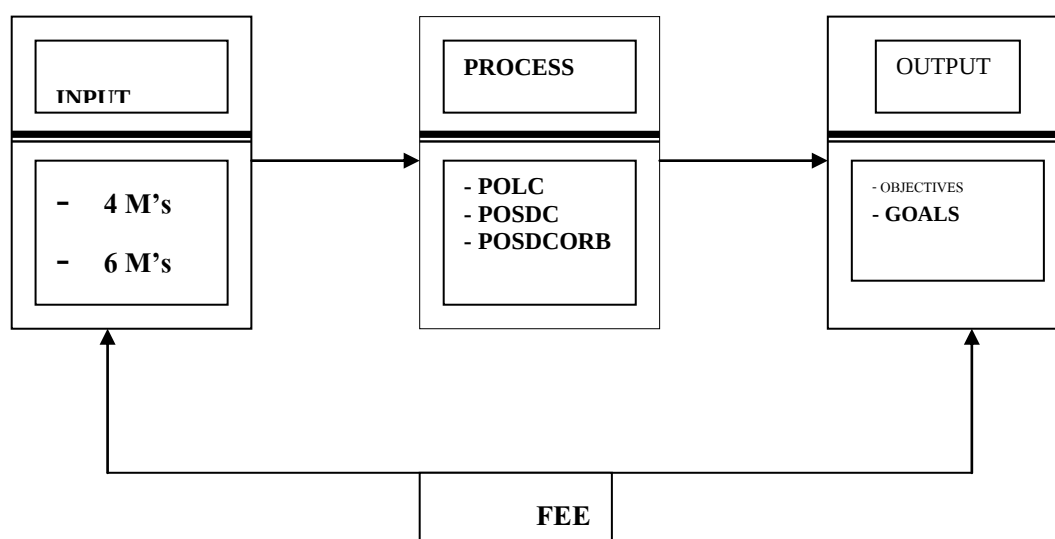
1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing)

3. การชี้นำ (Leading)

4. การควบคุม (Controlling)

ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการ ทรัพยากรการบริหาร และวัตถุประสงค์ สามารถนำมาเขียนเป็น แผนภูมิได้ดังภาพ

กระบวนการจัดการ



แผนภาพที่ 4 แสดงกระบวนการ ทรัพยากรการบริหาร และวัตถุประสงค์

INPUT คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุคิป (Material) และวิธีการ / จัดการ (Method / Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และ การตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่ม ข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต

รวมเป็น 8 M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดตรงกับที่ระบบอุตสาหกรรม การผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ใน ปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การชี้นำ (Leading) และ การควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิด มาตั้งแต่สมัยของ ฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การ ประสานงาน (Coordinating), การควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี 1937 กุลิกและเออร์วิก (Gulick และ Urwick) เห็นว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัด องค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การ ประสานงาน (Coordinating), การรายงานผล (Reporting) และ การงบประมาณ (Budgeting) ซึ่ง นิยม เรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) มี ความเห็นว่าหน้าที่ทางการจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์และเวียร์ริช (Koontz และ Weihrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการ จัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่ หยุดยั้ง บางทีในยุคหน้าเราอาจเห็นหน้าที่การจัดการที่เหลืออักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็ เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ใน กระบวนการ (Process) แปลรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ขององค์การต่อไป

OUTPUT คือเป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ของ องค์การ ที่นำออกมาจากกระบวนการแปลรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่ง หยิบได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การที่ มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non - profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่วัตถุประสงค์เพื่อการ ผลิตสินค้า กับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

การจัดการกลุ่ม

การรวมกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้อย่าง ยั่งยืน โดยมีกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ กลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ผลิต OTOP และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อ

การผลิต ให้คนที่มีความต้องการในเรื่องเดียวกัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน นำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็งในที่สุด

มีแนวทางในการดำเนินงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาตนเอง ฟังพาทายในชุมชนให้มากที่สุด ใช้ชุมชนเป็นแกนหลักในการพัฒนาในลักษณะ ดังนี้

1. ส่งเสริมการรวมตัวของชุมชน มีเวทีสร้างความเข้าใจเรียนรู้ และดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีการบูรณาการไม่ใช่เป็นเรื่องเฉพาะเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่ต้องมี พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้คนในชุมชนได้รับการเรียนรู้มีศักยภาพโดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม มาเชื่อมโยงพัฒนาเป็นอาชีพได้
2. ค้นหาศักยภาพของชุมชน เป็นการรวมองค์ความรู้ในพื้นที่ เพื่อค้นหาทุนทางสังคม ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อนำมาเป็นทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ
3. อยู่บนพื้นฐานความเข้มแข็งของตนเอง สนับสนุนให้ชุมชนจัดทำแผนชุมชน เพราะจะเป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและความต้องการของชุมชน แล้วกำหนดกิจกรรมดำเนินงานตามความสามารถของชุมชน
4. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในชุมชนร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น ภาคีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีการจัดการและสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ไม่หยุดยั้ง

ปัจจัยที่ทำให้บทบาทของชุมชนประสบความสำเร็จในการจัดการกลุ่มและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยภายใน

- 1.1 ผู้นำ ลักษณะของผู้นำมีความเข้มแข็ง ได้รับการยอมรับ มีบารมี สร้างความสามัคคี ปฏิบัติตนดี มีความสามารถและคิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งลักษณะของผู้นำจะเป็นการผสมผสานอยู่ในบุคคลเดียวกัน เช่น ผู้นำทางความคิด ผู้นำทางด้านศีลธรรม ผู้นำทางด้านอาชีพ ผู้นำด้านการปฏิบัติ ด้านการประสานงาน
- 1.2 คณะกรรมการมีความเข้มแข็ง ลักษณะขององค์กรจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมาจากเลือกตั้งจากสมาชิก ได้รับการยอมรับจากสมาชิกกลุ่มมีการกำหนดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 1.3 มีการกำหนดกติกา ระเบียบข้อบังคับ ด้วยการเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกกลุ่ม เกิดการยอมรับและร่วมปฏิบัติตามข้อบังคับ

1.4 มีการระดมทุนของชุมชน เพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการประหยัดและออม เป็นการสร้างให้เกิดทุนในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการผลิต

1.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ซึ่งกันและกัน ในการประชุมหรือการจัดเวทีประชาคม

1.6 การมีส่วนร่วมของชุมชน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์

1.7 การนำทรัพยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมมาผสมผสานเพื่อให้เกิดเป็นอาชีพเป็นผลผลิต

1.8 ความสามัคคี ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมในการทำงานร่วมกัน ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.9 ผลประโยชน์ร่วมกัน กระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

2. ปัจจัยภายนอก

2.1 การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ/เอกชน มีแหล่งทุนหนุนเสริมในด้านงบประมาณ ความรู้

2.2 การประสานความร่วมมือ ได้รับการประสานงานจากภายนอก ภาวการพัฒนา

2.3 การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก ทำให้ชุมชนเกิดความตระหนักและการพัฒนาต่อชุมชน

2.4 มีการเชื่อมโยงการทำงานของท้องถิ่น กลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย

2.5 นโยบายของรัฐในการสร้างโอกาสให้กับชุมชนในการสร้างอาชีพ

2.6 การเพิ่มพูนความรู้และขีดความสามารถของคนในชุมชนให้รู้จักการพึ่งตนเอง การส่งเสริมการบุคลากรการผลิตให้มีคุณภาพ เพิ่มพูนทักษะ ส่งเสริมด้านการตลาด

2.7 การถอดบทเรียนผลของความสำเร็จและความล้มเหลวจากการพัฒนาในชุมชนต่าง ๆ

บทบาทของชุมชนในการจัดการ จะมีองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญ ดังนี้

1) คน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการรวมกลุ่ม ผู้นำหากได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน มีการปฏิบัติที่ดี มีความสามารถและคิดถึงส่วนรวมจริง ๆ ก็จะทำให้การรวมกลุ่มของชาวบ้านประสบความสำเร็จ และสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มได้ ผู้นำอาจมีหลายลักษณะของการผสมผสานอยู่ในบุคคลคนเดียว เช่น ผู้นำทางความคิด ผู้นำทางศีลธรรม ผู้นำ

ทางด้านอาชีพ ผู้นำด้านการพูด ผู้นำด้านการประสานงานสามารถในการระดมทุนภายในและภายนอกชุมชน

2) **การมีอุดมการณ์ร่วมกัน** หมายถึง การมีทัศนะ แนวคิดต่อชุมชนร่วมกัน มีความเข้าใจตรงกัน อุดมการณ์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะชี้แนะทิศทางของการรวมกลุ่ม ถ้าสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวได้ หรือวิสัยทัศน์ได้จะทำให้การรวมกลุ่มขององค์กรชาวบ้านนั้น ๆ มีอุดมการณ์ในการรวมตัวได้ดี

3) **การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน** การกำหนดเป้าหมายที่จะเดินไปข้างหน้าจะทำไปเพื่ออะไร เช่น กลุ่มออมทรัพย์ฯ ต้องการระดมเงินทุนในชุมชนเพื่อให้ชาวบ้านมีเงินทุนในการประกอบอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้ชาวบ้านมีการประหยัดและออม กลุ่มอาชีพมีเป้าหมายเพื่อรวมกลุ่มกันผลิต โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นการสร้างอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้

4) **การบริหารจัดการ** ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการรวมกลุ่มและความเข้มแข็งของกลุ่ม โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเงิน คน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่องมีการตัดสินใจร่วมกันมีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ มีคณะกรรมการและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ มีสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การมีกฎกติการ่วมกัน มีสื่อสารระหว่างผู้นำ/สมาชิก มีการควบคุมตรวจสอบ

5) **การมีผลประโยชน์ร่วมกัน** และการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และทั่วถึงต้องมีลักษณะเป็นรูปธรรมต้องให้ข้อมูลให้เกิดการรับรู้ทั่วไปว่า ผลประโยชน์ของการรวมตัวเป็นกลุ่มคืออะไร

6) **กิจกรรม** ที่ดำเนินการมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น ส่งเสริมการระดมทุนสร้างอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ ผลที่เกิดขึ้นคือการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม

กรณีตัวอย่างกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ

• กลุ่มอาชีพบ้านร่องกาศใต้ หมู่ที่ 5 ต.ร่องกาศ อ.สูงเม่น จ.แพร่ กิจกรรมที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง คือ

1. มีการปลูกพืชเสริมรายได้หลังจากการทำนา เช่น การปลูกพืชสวนครัว
2. กลุ่มทำหน้าที่ฟื้นฟูกิจกรรมที่สำคัญเพื่อเชื่อมโยงจิตใจของคนในชุมชนให้กลมเกลียวเหนียวแน่น
3. ส่งเสริมการปลูกข้าวปลอดสารพิษและการใช้ปุ๋ยชีวภาพ

4. การสร้างศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นศูนย์กลางสำคัญในการพัฒนากิจกรรม และสร้างการเรียนรู้เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาที่ดีให้กับสมาชิกในชุมชน

5. กลุ่มเยาวชนมีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่

6. กลุ่มผู้สูงอายุถ่ายทอดภูมิปัญญาของคนรุ่นเก่าให้คนรุ่นใหม่โดยเฉพาะเยาวชน

7. การพัฒนาชุมชนบนฐานพุทธธรรม ด้วยกระบวนการพัฒนาการสร้างคน สร้างงาน สร้างศีลธรรม โดยมีเจ้าอาวาสเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนา

• กลุ่มอาชีพบ้านวังหวาน – โคกเจริญ หมู่ที่ 8,15 ต.จันทุม อ.พลับพลาชัย จ.บุรีรัมย์ กิจกรรมที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง คือ

1. การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกข้าวไว้เพื่อกินเหลือให้ขาย ชาวบ้านส่วนมากจึงมีถังฉางสำหรับเก็บข้าว

2. กลุ่มแม่บ้านมีกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้เสริม เช่น การทำขนมพุดสะหม่นบนพื้นบ้าน

3. มีการจัดทำปุ๋ยอินทรีย์ทดแทนปุ๋ยเคมีเพื่อไว้ใช้เอง มีกลุ่มที่ปลูกข้าวอินทรีย์

4. ผู้นำมีโอกาสไปศึกษาดูงานในชุมชนที่ค่อนข้างหลากหลาย ไปอบรมศึกษาดูงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดประสบการณ์และการเรียนรู้

5. ผู้นำและสมาชิกยึดมั่นในประเพณี ศีลธรรม วัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กันในชุมชนและการช่วยเหลือเกื้อกูล

• กลุ่มแปรรูปสับปะรดกวน อ.สามร้อยยอด จ.ประจวบคีรีขันธ์ กิจกรรมที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง คือ

1. กิจกรรมของกลุ่มปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มุ่งกำไรสูงสุด แต่ทำเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของคนทั้งชุมชนไปพร้อม ๆ กัน

2. กลุ่มมีการไปศึกษาดูงานและกลับมาทำเป็นตัวอย่างก่อนขยายผลในชุมชน ด้วยการนำสิ่งที่ได้ศึกษามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่และชุมชน

3. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเกิดจากความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง เพื่อแก้ปัญหาหนี้สินและยังมีเงินทุนสำรองไว้เพื่อยามจำเป็นและฉุกเฉิน

4. การผลิตสับปะรดกวน เกิดจากการเหลือของสับปะรดที่ปลูกขาย หรือขายไม่ได้ราคา ด้วยการนำเครื่องจักรที่เหมาะสมมาใช้ในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการตลาด

5. มีการจัดตั้งร้านค้าชุมชน ปิ๊มน้ำมัน ซึ่งเกิดจากการจัดทำแผนชุมชน และใช้แผนชุมชนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนของตนเองและการกำหนดอนาคต และสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

6. มีสภาผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการกลั่นกรองและตัดสินใจเรื่องสำคัญของชุมชน ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายที่อยู่ในชุมชน

ตอนที่ 3 ทฤษฎีการเฝ้าระวัง

การเฝ้าระวัง

นับแต่อดีต คนไทยคุ้นเคยกับการเฝ้าระวังเป็นอย่างดี เห็นได้จากอุปกรณ์เครื่องใช้ในชีวิตประจำวันที่สะท้อนถึงระบบการเฝ้าระวัง เช่น กระปวนผูกคอสัตว์เลี้ยงอย่างวัวควาย เพื่อบอกตำแหน่ง คอกเลี้ยงสัตว์ที่ทำหน้าที่ป้องกันโจรขโมยมาแอบด่อนหนียามค่ำคืน รวมถึงระบบเวรยามที่มีการเดินตรวจตราไฟฟ้และป้องกันเหตุร้าย เห็นได้ว่าระบบการเฝ้าระวังนั้นมีมาช้านานและมักเป็นการเฝ้าระวังเชิงกายภาพ

แต่การเฝ้าระวังที่มีพัฒนาการเป็นรูปธรรมมากที่สุดได้แก่ การเฝ้าระวังทางสาธารณสุข โดยผู้ที่มีชื่อเสียงด้านการบุกเบิกของโลกได้แก่ ลีมวล แซททัก (Lemuel Shattuck) และ วิลเลียม ฟาร์ (William Farr) โดย แซททัก (1850) พิมพ์เอกสารเรื่อง “The Massachusetts Sanitary Commission” ซึ่งในรายงานดังกล่าวกล่าวถึง ภาวะการณ้ตาย ภาวะการแพร่กระจายของโรคระบาด โดยมีข้อเสนอสำคัญให้ทำการเก็บข้อมูลแยกตามอายุ เพศ อาชีพ สถานะทางเศรษฐกิจ และที่อยู่อาศัย ส่วนวิลเลียม ฟาร์ (1839-1879) ได้ใช้บทบาทที่ต้องดูแลหน่วยสถิติ กองทะเบียนทั่วไปของประเทศอังกฤษ ทำการรวบรวมสถิติที่จำเป็น การวัดผลข้อมูล และประเมินผลข้อมูล โดยแจ้งข้อมูลดังกล่าวแก่ผู้บริหารงานด้านสุขภาพและสาธารณสุขทราบ หลังจากนั้นระบบการเฝ้าระวังทางสาธารณสุขก็แพร่หลาย และได้รับความนิยมในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีการพัฒนางานในรายละเอียดจนอาจจะกล่าวได้ว่า โรคระบาดที่ร้ายแรงทุกชนิดล้วนมีระบบการเฝ้าระวังรองรับแทบทั้งสิ้น สำหรับหลักการเกี่ยวกับการเฝ้าระวังโรคติดต่อมี 3 ประการ คือ (1) ระบบการรวบรวมข้อมูลที่มีความเป็นระบบ ครบคลุมปัจจัยสำคัญ (2) ระบบการประมวลผลและประเมินข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง ปราศจากอคติ และ (3) การเผยแพร่ข้อมูลที่เป็น เพื่อการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

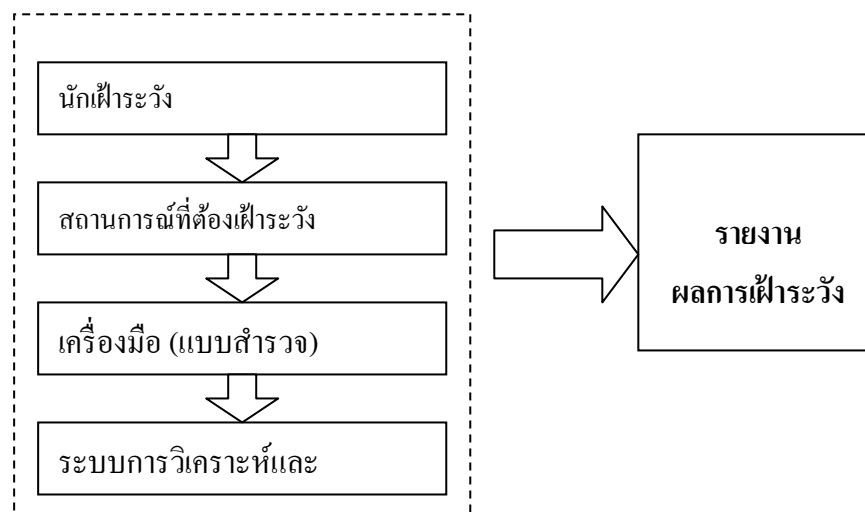
ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า “การเฝ้าระวังคือ ระบบและกลไกที่สร้างขึ้นเพื่อติดตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือนำไปใช้เพื่อการดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ”

องค์ประกอบของการเฝ้าระวัง

จากนิยามดังกล่าวสามารถจำแนกระบบของการเฝ้าระวัง ในความหมายของข้อกำหนดเชิงกิจกรรมว่าลำดับขั้นตอนของการเฝ้าระวังต้องทำอะไร และใช้ทรัพยากรจากแหล่งใด มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 1) บุคลากรที่เป็นกลไกการเฝ้าระวัง ในที่นี้บุคลากรนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ หรือได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ ซึ่งบุคลากรนั้นต้องมีหน้าที่เป็นการเฉพาะ และทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรนั้นต้องทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และมีระบบการส่งข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สถานการณ์ที่ต้องเฝ้าระวัง หมายถึง ประเด็นหรือเหตุการณ์ที่สำคัญ และสามารถบ่งชี้ถึงปัญหา หรือคาดว่าจะเกิดปัญหาหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ต้องมีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกัน ง่ายต่อการใช้งาน เช่น แบบสำรวจความคิดเห็น
- 4) ระบบการประมวลผลที่ได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับแต่ละสังคม โดยการแปลผลนั้นต้องเชื่อถือได้
- 5) การรายงานผลที่เป็นระบบ โดยใช้ฐานข้อมูลที่จัดเก็บมาเป็นแหล่งอ้างอิงสำคัญ ดังแผนภูมิที่

แผนภูมิที่ 5 องค์ประกอบของการเฝ้าระวังทางสังคม



ประโยชน์ทางการเฝ้าระวัง

ในสังคมที่มีระบบการเฝ้าระวังทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีเจ้าภาพหลักดำเนินการ ทั้งนี้ในมุมมองของคนทั่วไปมักให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังน้อยกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว อาทิ สังคมไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยคลื่นยักษ์สึนามิ มองว่าเป็นการลงทุนที่เปล่าประโยชน์ จนกระทั่งเกิดคลื่นยักษ์สึนามิแล้วมีผู้เสียชีวิตหลายพันศพจึงเห็นประโยชน์

การเฝ้าระวังทางสังคมก็เช่นเดียวกัน ในปัจจุบันยังมีความสำคัญน้อยกว่าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าทางสังคม อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีระบบการวิเคราะห์ การแปรผลค่อนข้างง่ายเมื่อเทียบกับอดีต ดังนั้นการมีข้อมูลข่าวสาร สาระความรู้ที่เพียงพอป้อนสู่ระบบสามารถพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าได้ การให้ความสำคัญต่อการเฝ้าระวังจึงมีมากขึ้น สามารถสรุปประโยชน์ได้โดยสังเขปดังนี้

- 1) สามารถเข้าใจถึงจิตวิทยาสังคม พฤติกรรมทางสังคมของประชาชน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน
- 2) สามารถเข้าใจถึงผลกระทบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ทั้งนี้ผลกระทบดังกล่าวอาจมีผลได้ทั้งในระยะสั้นหรือในระยะยาว ทั้งผลโดยตรงและผลโดยอ้อม

- 3) สามารถจำแนกปัจจัยเสี่ยง กลุ่มเสี่ยงจากประเด็นปัญหาทางสังคมตามลักษณะของพื้นที่
- 4) สามารถคาดการณ์ เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่
- 5) สามารถตัดสินใจ กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน กำหนดมาตรการ ตลอดจนการริเริ่มโครงการที่จำเป็นในการแก้ปัญหาทางสังคม โดยอาศัยฐานข้อมูลที่เป็นระบบ และการวิเคราะห์แปลผลที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้
- 6) กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเสี่ยง สามารถรับรู้ถึงสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ตนเองประสบอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทั้งในมิติของการเผชิญหน้ากับปัญหา หรือการหลีกเลี่ยงปัญหา และถือเป็นการลดต้นทุนทางโอกาส (Opportunity Cost) ของประชาชนที่รับผลกระทบ

การเตือนภัยทางสังคม

นับแต่อดีตอีกเช่นกันที่คนไทยคุ้นเคยกับระบบเตือนภัย เช่น การตีเกราะเคาะไม้เพื่อบอกถึงการเกิดเหตุร้าย การผูกข้อความติดกับขานกพิราบเพื่อบินไปบอกกล่าวกับคนที่เกี่ยวข้อง หรือการสื่อสารอื่น ๆ เท่าที่จะคิดได้ เช่น การตีประกาศแจ้งเตือนตามที่สาธารณะต่าง ๆ การประกาศผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

ดังนั้นการเตือนภัยจึงหมายถึง “สาระสำคัญที่บ่งบอกถึงอันตราย หรือแนวโน้มของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ การเตือนภัยดังกล่าวอาจกระทำโดยผู้มีหน้าที่โดยตรงหรือผู้พบเห็นเหตุการณ์ก็ได้ โดยการส่งข้อมูล ข่าวสาร ที่ผ่านการวิเคราะห์หรือตรวจสอบความถูกต้องแล้วถึงผู้มีอำนาจที่มีหน้าที่บรรเทาปัญหาโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณชนที่ต้องรับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น”

รูปธรรมที่ชัดเจนของการเตือนภัยคือ การเตือนภัยไฟไหม้ ที่ผู้พบเห็นเหตุการณ์ ได้ร้องตะโกนบอกชาวบ้านในละแวกข้างเคียง และเมื่อประชาชนเห็นว่าเป็นไฟไหม้จริง จึงโทรศัพท์ไปบอกพนักงานดับเพลิง และเมื่อพนักงานดับเพลิงมาถึงสถานที่เกิดเหตุแล้ว จึงทำการควบคุมเพลิง ในทางสังคมก็เช่นเดียวกัน ในบางพื้นที่พบว่ามีส่วนประชากรหย่าร้างสูง การแต่งงานต่ำ และไม่มีบุตร สามารถทำนายอนาคตได้ว่าประชาชนเหล่านี้เมื่อสูงอายจะเป็นปัญหาทางสังคมอันเนื่องจากการขาดบุตรหลานดูแล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเตรียมระบบรองรับเช่น สถานรับเลี้ยงคนชราที่ปราศจากคนดูแล เป็นต้น ดังนั้นองค์ประกอบของการเตือนภัยจึงมีดังนี้

1) มีสาระสำคัญของการเตือนภัย กล่าวคือ ต้องเป็นเรื่องที่สำคัญและอาจก่อผลกระทบวงกว้าง และไม่อาจควบคุมได้ หรือมีการแพร่ระบาดถ้าปราศจากการเตือนภัย

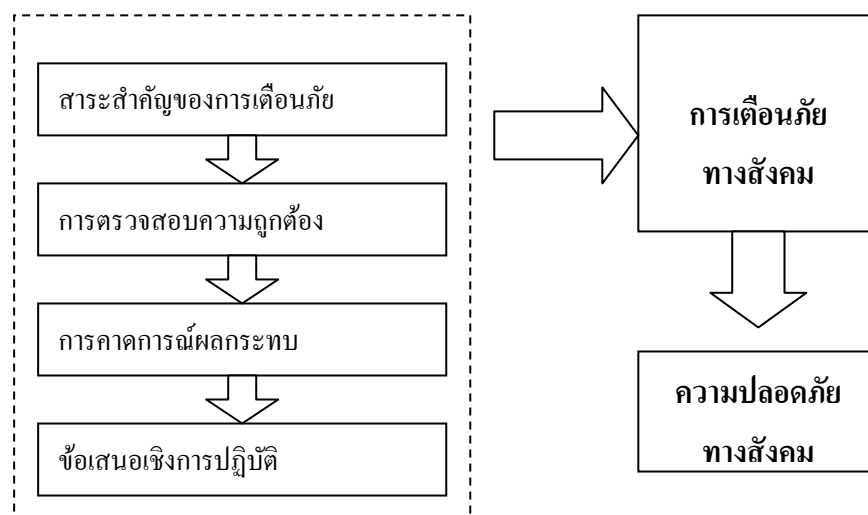
2) มีการตรวจสอบความถูกต้อง กล่าวคือ สาระสำคัญของการเตือนภัยที่ประกาศออกไปต้องเป็นเรื่องจริง เกิดขึ้นแล้วหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น การตรวจสอบความถูกต้องควรทำโดยผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจหน้าที่โดยตรง มีลักษณะเป็นศูนย์กลางของข่าวสาร

3) การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือระยะยาว ทั้งผลกระทบโดยตรงหรือทางอ้อม การคาดการณ์ดังกล่าวต้องคาดการณ์ถึงผลเสียหายอันเนื่องจากการเตือนภัยด้วย

4) ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องมีรูปธรรมในการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำได้ง่าย อาทิ การแจ้งเหตุไฟไหม้ในตึก ต้องชี้ทางออก และวิธีไปถึงทางออกโดยปลอดภัย รวมถึงข้อควรระวังอันเนื่องจากการปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป การเตือนภัยทางสังคมเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง เพราะอาจเกิดผลกระทบข้างเคียงขึ้นได้ ดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 6 องค์ประกอบของการเตือนภัยทางสังคม



บทบาทการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พบว่า มีปัจจัยทางสังคมมากมายที่นำไปสู่ปัญหาทางสังคมที่ยากต่อการแก้ไข แต่ในขณะเดียวกันถ้าตรวจพบและแก้ไขตั้งแต่เริ่มต้น ปัญหาที่ใหญ่กว่าก็ไม่เกิดขึ้น

เมื่อประมาณ 15 ปีที่แล้ว ประเทศไทยเพิ่งรู้จักโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่มีชื่อเรียกว่า “เอดส์” แต่ในสมัยนั้นเราไม่กล้าพูดถึง ไม่กล้ารณรงค์ เพราะกลัวว่าจะมีผลกระทบต่อ การท่องเที่ยว กลัวเสียรายได้ กลัวเสียภาพลักษณ์ของประเทศ จนทำให้การแพร่ระบาดของเชื้อ เอชไอวีเป็นไปอย่างกว้างขวาง ทั้งในหมู่ผู้ค้าบริการทางเพศ ผู้ใช้แรงงาน แม่บ้าน ข้าราชการ ตลอดจนเด็กและเยาวชน จนกระทั่งเมื่อ 5-10 ปีที่ผ่านมาจึงได้มีการรณรงค์อย่างจริงจัง ผลที่เกิดขึ้น คือ อัตราการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มผู้ค้าบริการทางเพศลดลง แต่มาเพิ่มขึ้นในกลุ่มเด็กและเยาวชน

จากตัวอย่างที่ยกมาชี้ให้เห็นว่า ถ้ามีการเฝ้าระวังและเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ ย่อมสามารถลดปัญหาและความรุนแรงของปัญหาได้ ทั้งนี้ถือเป็นประสบการณ์ทาง สังคมที่ต้องศึกษา เพื่อป้องกันประวัติศาสตร์ซ้ำรอย

ดังนั้น กลไกการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับ สังคมไทย อย่างไรก็ตามเนื่องจากสังคมไทยมีขอบเขตกว้างขวางและซับซ้อน บุคลากรด้านการเฝ้า ระวังและเตือนภัยทางสังคม จึงมีอยู่ 4 กลุ่มด้วยกันดังนี้

1) **นักเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมระดับพื้นที่** เป็นบุคลากรที่ได้รับการ อบรมโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สถิติเบื้องต้น การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีบทบาท มีหน้าที่ ซึ่งประจำตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ คอยสอดส่องปัญหาต่าง ๆ พร้อมกันนั้น ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้เครื่องมือทางสังคมที่ถูกออกแบบเพื่อการเฝ้าระวัง สามารถทำงานเป็นทีมได้และเข้าใจถึงพันธกิจในภาพรวม

2) **อาสาสมัครเฝ้าระวังทางสังคม** คือบุคคลที่มีจิตสาธารณะ ห่วงใยทาง สังคม และอาสาทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล โดยได้รับการอบรมด้านการเก็บข้อมูล การเข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย และการทำความเข้าใจในแบบสำรวจที่ได้รับมอบหมาย

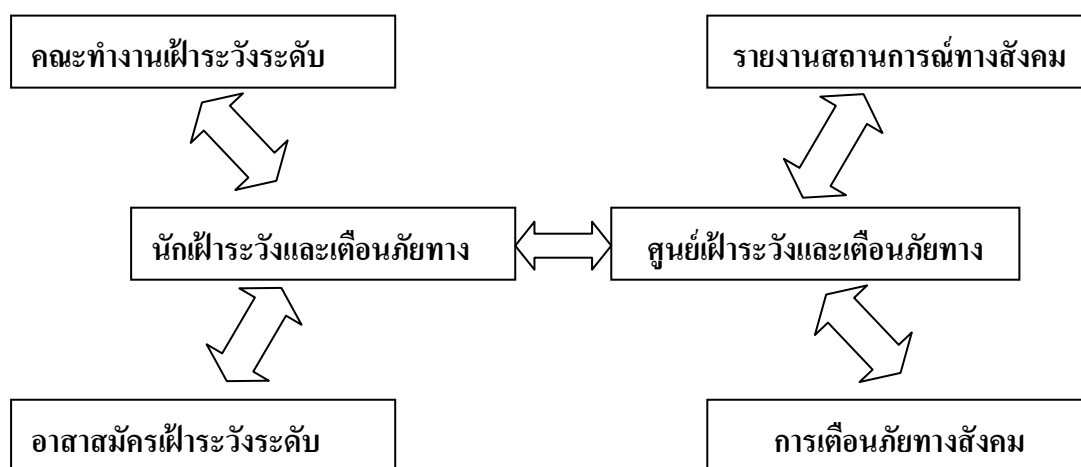
3) **คณะทำงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม** หมายถึง กลุ่มคนที่มีการ จัดตั้งในรูปแบบขององค์กร อาจมีขอบเขตการดูแลในระดับจังหวัด ทำหน้าที่ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ของตัวเองในการกำหนดประเด็นในการเฝ้าระวังทางสังคม

4) **ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม** คือ หน่วยงานในกำกับของรัฐทำ หน้าที่ประมวลข้อมูลที่ได้รับจากนักเฝ้าระวังทั่วประเทศ เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเตือนภัยทาง สังคมให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ

สำหรับการเชื่อมโยงพันธกิจระหว่างบุคลากร มีการส่งและรับข้อมูลจาก ส่วนกลางและส่วนจังหวัด โดย กลไกสำคัญของกิจกรรมเฝ้าระวังทางสังคมอยู่ที่นักเฝ้าระวังและ เตือนภัยทางสังคม ที่ต้องรับรู้เทคโนโลยี เครื่องมือ และเชื่อมโยงข้อมูลสู่ส่วนกลาง ในขณะเดียวกัน ต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูลให้กับคณะทำงานเฝ้าระวังระดับจังหวัด ถึงทิศทางการเฝ้าระวัง พร้อม

กันนั้นก็รับฟังประเด็นปัญหาเฉพาะของแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างมาตรวัดและเครื่องมือที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของตนเอง นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่บริหารจัดการเก็บข้อมูลของอาสาสมัครเฝ้าระวังระดับพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ตรงกับประเด็นของการสำรวจ พร้อมทั้งการเชื่อมโยงบทบาทได้ดังแผนภูมิที่

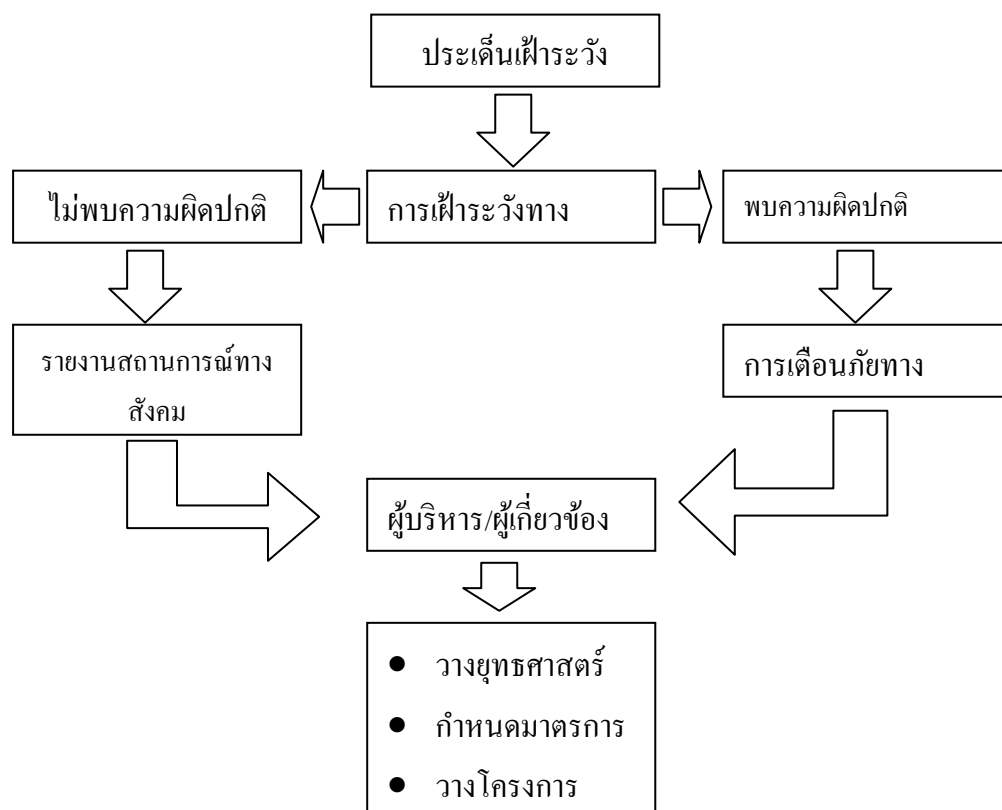
แผนภูมิที่ 7 การเชื่อมโยงกิจกรรมของบุคลากรด้านการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม



ระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ระบบมีความหมายในเชิงลำดับ ขั้นตอนของการดำเนินการ เมื่อรวมกับการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่องภายใต้ประเด็นที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปรผล นำเสนอรายงาน และในกรณีที่คาดการณ์แนวโน้มว่าจะก่อความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณะอาจต้องทำการเตือนภัยทางสังคม มีลำดับขั้นตอนดังแผนภูมิที่

แผนภูมิที่ 8 ระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม



ประเด็นที่ต้องเฝ้าระวัง

การกำหนดประเด็นต้องครอบคลุมปัญหาสังคมไทยทั้งหมด อาจกำหนดตามสถานการณ์และความรุนแรงที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรืออาจกำหนดตามปัญหาของประเทศอื่น โดยมีสมมติฐานว่า หากมีการพัฒนาเหมือนกันปัญหาย่อมไม่แตกต่างกัน สำหรับสังคมไทย ประเด็นทางสังคมที่ต้องมีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิดมีดังนี้

- 1) พฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชน เช่น พฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์ การบริโภคสุรา ยาสูบ และสารเสพติด พฤติกรรมการใช้ความรุนแรง
- 2) สถานการณ์สถาบันครอบครัว หมายถึง การทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว การใช้ความรุนแรงในครอบครัว การหย่าร้าง
- 3) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร เช่น สัดส่วนชายหญิง การอพยพเข้าเมืองใหญ่ สัดส่วนผู้สูงอายุ และวัยทำงาน

4) พฤติกรรมด้านความปลอดภัย ทั้งในการทำงานและการเดินทาง เช่น การสวมหมวกนิรภัย การคาดเข็มขัดนิรภัย การไม่บริโภคสุราขณะขับขี่ยานพาหนะ การข้ามถนนบนทางม้าลาย หรือการใช้สะพานลอย เป็นต้น

5) การคำนวน ซึ่งหมายถึง การล่อลวง ข่มขู่ ลักพาบุคคลไปเป็นวัตถุเชิงพาณิชย์ เช่น การค้าแรงงานเด็ก การค้าประเวณี เป็นต้น

กิจกรรมการเฝ้าระวัง

งานที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวังทางสังคม (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2547 อ้างถึงองค์การอนามัยโลก, 1999) ได้ชี้ว่าระบบการเฝ้าระวังมีทั้งระบบที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน จนถึงระบบที่ซับซ้อน และนำเสนอว่า ประเทศที่กำลังพัฒนาควรใช้ระบบการเฝ้าระวังที่ใช้ง่าย ไม่ซับซ้อนซึ่งเมื่อทำการปรับปรุงและเรียงลำดับใหม่ได้ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล โดยการใช้เครื่องมือที่ออกแบบเป็นการเฉพาะ มีมาตรฐาน ได้รับการทดสอบว่าสามารถใช้วัดได้จริง มีความเชื่อถือทางสถิติเป็นที่ยอมรับได้ โดยผู้ที่รวบรวมข้อมูลต้องดำเนินการเก็บแบบสำรวจอย่างแท้จริงจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตามการรวบรวมข้อมูลนั้น อาจเป็นได้ทั้ง “ข้อมูลที่เป็นธุรกรรม” กล่าวคือมีการลงทะเบียน มีการบันทึก เช่นจำนวนเงินที่เสียภาษี การจดทะเบียนรถใหม่ ประชากรเกิดใหม่ และ “ข้อมูลที่ไม่ใช่ธุรกรรม” เช่น การให้สัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลบอกจำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนรายได้ จำนวนรายจ่าย พฤติกรรมการบริโภคสุรา การบริโภคบุหรี่ เป็นต้น

2) การจัดทำรายละเอียดข้อมูล เป็นการสอบถาม หรือเก็บข้อมูล ทุกตัวแปร ที่กำหนดไว้ด้วยความระมัดระวัง

3) การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และแปลผลเชิงสถิติ โดยสถิติที่ใช้อาจเป็นสถิติที่ไม่ซับซ้อนมากนัก เช่น ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) การสอบสวนสาเหตุ ซึ่งเมื่อพบประเด็นที่มีความรุนแรงต้องมีการเก็บข้อมูลซ้ำ เพื่อยืนยันและค้นหาสาเหตุ

5) การประเมินสถานการณ์ โดยกระทำได้เป็นช่วงเวลา บางประเด็นต้องมีความถี่มาก และบางประเด็นอาจทิ้งช่วงเวลาได้พอสมควร

6) การเผยแพร่ข้อมูล ควรเป็นการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่าย เช่นการนำเสนอข้อมูลในลักษณะ ภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) เป็นกราฟ ไม่ควรบรรยายด้วยศัพท์ทางสถิติที่ซับซ้อน เพราะจะมีคนที่เข้าใจเพียงกลุ่มเดียว ทั้งนี้อาจเผยแพร่ต่อสาธารณชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะก็ได้

การเตือนภัยทางสังคม

ในการค้นพบข้อมูลทุกครั้งไม่จำเป็นต้องเตือนภัยทุกครั้ง เว้นแต่ข้อมูลที่ค้นพบมีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้น หรือไม่สามารถควบคุมได้ภายใต้การดำเนินการตามปกติ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินใจที่จะต้องเตือนภัยมีดังนี้

1) รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้การเบี่ยงเบนดังกล่าวต้องมีสถานะเป็นลบหรือด้านเสีย อาทิเช่นการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร หรือไม่มีความพร้อม อาจนำมาซึ่งการไม่พร้อมในการเลี้ยงดูบุตร เห็นได้จากข่าวแม่ใจร้าย ที่ปรากฏขึ้นบ่อยครั้ง

2) รู้ถึงอัตราเพิ่มของปัญหาที่สูงกว่าการขยายขอบเขตการแก้ปัญหาของกิจกรรม ซึ่งหมายถึงแม้ว่ากลไกการแก้ปัญหาจะมีอยู่แล้ว แต่สภาพปัญหามีมากกว่ากลไกการแก้ปัญหาที่จะรองรับย่อมเกิดปัญหาค้นขึ้นได้ อาทิเช่นในพื้นที่ตามแนวชายแดน ที่มีอัตราการเพิ่มของนักเรียนสูงขึ้น ในขณะที่มีอัตราครูจำกัด เมื่อปริมาณเด็กมากขึ้น สัดส่วนครูต่อนักเรียนก็เพิ่มสูงขึ้น จนครูไม่สามารถดูแลเด็กได้ทั่วถึง ทำให้คุณภาพการเรียนของนักเรียนต่ำ และส่งผลถึงคุณภาพของบุคลากรของประเทศโดยรวมด้วย

3) รู้ถึงโครงสร้างและกลไกการดำเนินการตามปกติ ว่าไม่สามารถรองรับปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น อาทิเช่นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่ไม่มีครอบครัว ซึ่งในภาวะหนึ่งคนเหล่านี้ไม่อาจช่วยเหลือตนเองได้ ถ้าไม่มีการจัดระบบรองรับ

ผู้รับการเตือนภัยทางสังคม

การเตือนภัยทางสังคมถือเป็นศาสตร์และเป็นศิลป์ เพราะการเตือนภัยที่ผิดวิธีมักก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมา เราคงเคยได้ยินถึงเรื่องการหนีไฟที่ต่างคนต่างหนีอย่างสับสนอลหม่าน ผลที่เกิดขึ้นคือ การเหยียบกันตายและบาดเจ็บมากกว่าการตายจากการถูกไฟครอกหรือสำลักควัน ดังนั้นการเตือนภัยทางสังคมจะต้องไม่สร้างปัญหาอื่นตามมา ผู้ที่ต้องได้รับการเตือนภัยมีดังนี้

1) ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับบริหาร เพราะจะต้องเป็นคนรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง พิจารณาข้อมูลอื่นประกอบ และเป็นผู้ตัดสินใจ หรือกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไข

2) ผู้ที่เกี่ยวข้องเชิงวิชาชีพ โดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ และเข้าใจสาเหตุ เพื่อคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ซึ่งมักทำในรูปแบบของการสัมมนา หรือการอภิปรายเชิงวิชาการ

3) สื่อมวลชน โดยถือว่าสามารถสื่อสารได้ในวงกว้าง ซึ่งอาจเป็นในรูปของการแถลงข่าว การพาลงพื้นที่ การส่งรายงานสถานการณ์ทางสังคมให้กับสื่อมวลชน

4) ผู้รับผลกระทบ คือ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ โดยในการนำเสนอขึ้น นอกจากต้องคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แล้ว ต้องมีข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่สามารถกระทำได้ง่าย และนำสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการเตือนภัยทางสังคม

เมื่อพูดถึงการเตือนภัย เรามักนึกถึงเสียงหวอที่ดังขึ้นขณะมีเครื่องบินทิ้งระเบิด หรือเสียงหวอที่ดังขึ้นขณะที่ไฟกำลังไหม้ตึกอาคาร ส่วนถ้าตึกหรืออาคารไหนที่มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำก็จะต้องมีการเตือนซ้ำอีกว่า “นี่ไม่ใช่การซ่อม” และสำหรับการเตือนภัยทางสังคม มีวิธีการดังนี้

1) การเตือนภัยทางสังคมต้องกระทำโดยศูนย์กลางของส่วนที่เกี่ยวข้อง เพราะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างถี่ถ้วน รอบด้าน และคำนึงถึงความปลอดภัยสาธารณะ อาจกล่าวง่าย ๆ คือ ต้องมีลักษณะการแถลงอย่างเป็นทางการ

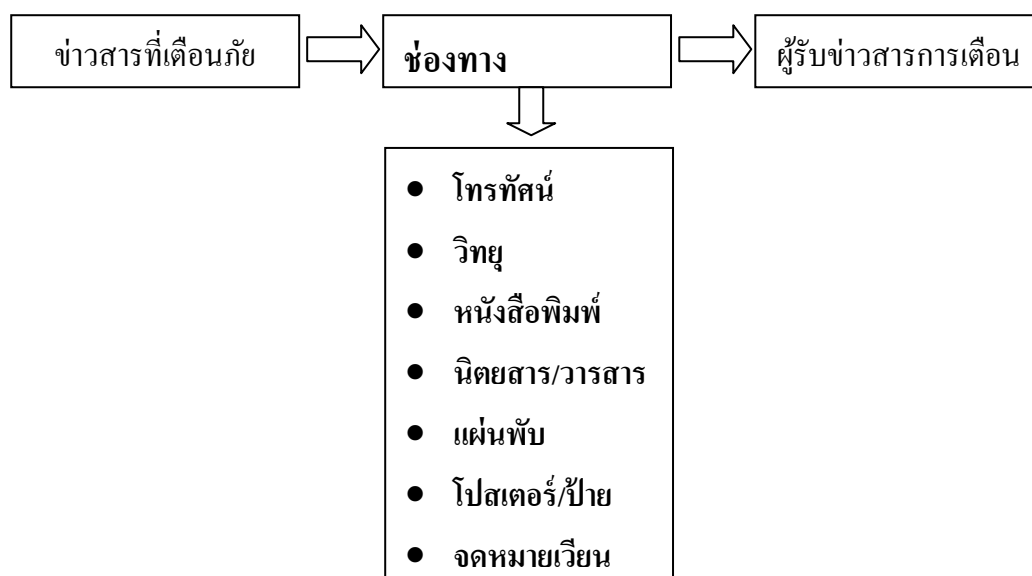
2) การเตือนภัยต้องเข้าใจง่าย ปฏิบัติตามได้ง่าย อาจมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ อาทิ การประกาศว่า พื้นที่เสี่ยงภัยสูงสุดเป็นสีแดง พื้นที่ต้องเฝ้าระวังเป็นสีเหลือง และพื้นที่ปลอดภัยเป็นสีเขียว อย่างไรก็ตาม การเตือนภัยนั้นถ้าผู้รับการเตือนภัยไม่เข้าใจก็ย่อมไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ

3) การนำเสนอข้อมูลเพื่อการเตือนภัยทางสังคม ควรนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่สำคัญมีความจำเป็นต้องรับรู้ และคำนึงถึงสิทธิของเหยื่อหรือผู้ที่เสียหายอันเนื่องจากการนำเสนอข้อมูล เช่น การเตือนภัยเรื่องผู้ร้ายจู่โจมคร่าข่มขืน และมีเหยื่อเป็นหญิงสาวหลายราย การเตือนภัยในลักษณะนี้ ไม่ควรเปิดเผยชื่อ หน้าตา ที่อยู่ของเหยื่อ เพราะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงได้

วิธีการเตือนภัยทางสังคม

สำหรับวิธีการเตือนภัยทางสังคม ก็เป็นเช่นเดียวกับหลักการสื่อสารทั่วไป กล่าวคือจำเป็นต้องมีสาร ช่องทางการส่งสาร และ ผู้รับสาร (สุพรรณิ มังคะลี , 2530) ดังแผนภูมิที่

แผนภูมิที่ 9 แสดงวิธีการเตือนภัย



จากแผนภูมิดังกล่าวเมื่อพิจารณาเฉพาะช่องทางการส่งสาร พบว่า มีรูปแบบค่อนข้างหลากหลาย ทั้งสื่อหลักที่กระจายถึงประชาชนได้กว้างขวางเช่น สื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ สื่อรอง หรือสื่อสนับสนุน ที่เน้นถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง รวมถึงการผลิตช่องทางสื่อสารด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถใช้หลายสื่อผสมกัน ในลักษณะของชุดสื่อ ดังนี้

- 1) การเตือนภัยทางสังคมผ่านโทรทัศน์ ซึ่งสามารถทำได้ในรูปแบบของสารคดีสั้น สปอต การแถลงข่าว การส่งข่าวที่จัดทำขึ้นให้กับสถานีโทรทัศน์ การขอความร่วมมือจากสถานีโทรทัศน์ในการจัดทำสื่อ อย่างไรก็ตามสื่อเป็นสื่อที่เห็นทั้งภาพและเสียง ต้องใช้เวลาในการจัดทำและมีค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ค่อนข้างสูง แต่ในขณะเดียวกันก็เผยแพร่ข่าวสารได้กว้างขวาง
- 2) การเตือนภัยทางสังคมผ่านวิทยุ เป็นเรื่องของการกระจายเสียง ใช้เวลาในการจัดทำสื่อไม่นานนัก ต้นทุนถูกแต่แพร่หลายได้ไม่กว้างนัก
- 3) การเตือนภัยทางสังคมผ่านหนังสือพิมพ์ โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์รายวันมักได้ผลดี แต่มีข้อจำกัดคือต้องใช้เวลาตามรอบของการพิมพ์ แต่ประชาชนสามารถอ่านซ้ำและทำความเข้าใจได้ดีกว่า
- 4) การเตือนภัยทางสังคมผ่านนิตยสาร/วารสาร เป็นการเตือนภัยถึงคนเฉพาะกลุ่ม คนในวงการเดียวกัน หรือแวดวงวิชาการเดียวกัน เช่นการตีพิมพ์ผลกระทบของการใช้ยาบางชนิด ในวารสารทางการแพทย์ เพื่อเตือนให้แพทย์ เภสัชกร ได้รับความรู้ถึงผลกระทบข้างเคียงของการใช้ยาดังกล่าว ทำให้สั่งจ่ายยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประวัติความเป็นมา

เดิมชาวบ้านที่อพยพติดตามเจ้าฟ้าอำมมารมาจากเชียงแสน โดยมีกองทัพพม่าไล่ตามมาจนเกิดการสู้รบอยู่บริเวณทุ่งม่าน เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2300 กองทัพเจ้าฟ้าอำมมารเป็นฝ่ายชนะจึงตั้งถิ่นฐานที่พอยู่ที่บ้านท้องลับแล ตำบลแม่พูลแต่เดิมมี 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลแม่พูล ซึ่งมีอาณาเขตตั้งแต่บ้านแม่พูลขึ้นไปจนถึงน้ำตกแม่พูล (หมู่ที่ 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, ในปัจจุบัน) ซึ่งมีขุนแม่พูล พูลปรกรณ์ เป็นกำนันตำบลพันแหวน อาณาเขตตั้งแต่บ้านนาปอย (สะพานติดกับตำบลฝ่ายหลวงถึงบ้านดินศาล โดยมีลำคลองแม่พร่องกั้นเป็นเขตแดน (หมู่ที่ 1 ในปัจจุบัน) และตำบลห้วยไผ่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลพันแหวน ซึ่งมีอาณาเขตตั้งแต่บ้านด่าน บ้านห้วยไผ่ ไปจนถึงบ้านผามอบ (หมู่ที่ 6, 7, 8 ในปัจจุบัน) มีขุนห้วยไผ่ นายหิตตกิจย์ เป็นกำนันประจำตำบล

ต่อมาราวปี 2500 นายบันลือ น้อยมณี นายอำเภอลับแล ได้รวบรวมทั้ง 3 ตำบลเข้าด้วยกัน เรียกว่าตำบลแม่พูลในปัจจุบัน และแบ่งเขตการปกครองตามระบบการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 11 หมู่บ้าน ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณี ของชาวตำบลแม่พูลเป็นแบบประเพณีพื้นเมืองทางภาคเหนือ และใช้ภาษาพื้นเมืองเหนือเป็นภาษาท้องถิ่น

สภาพทั่วไปของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พูล ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 ลำดับที่ 2,095 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 113 ตอนที่ 9 ลงวันที่ 30 มกราคม 2539 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พูล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 1 ใน 7 องค์การบริหารส่วนตำบลของเขตอำเภอลับแล ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พูล ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลห้วยดวง อยู่ข้างวัดประทุมคงคาห่างจากอำเภอประมาณ 6 กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์ ทางทิศเหนือ ประมาณ 14 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 504 กิโลเมตร

เนื้อที่ทั้งตำบล

ประมาณ 116 ตารางกิโลเมตร แต่พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พูลมีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 107.50 ตารางกิโลเมตร (67,187.50 ไร่)

ภูมิประเทศและอาณาเขต

ลักษณะทั่วไปเป็นป่าและภูเขาทั่วทั้งเขต อบต. ตั้งแต่แนวทิศตะวันตก ทิศเหนือ และทิศตะวันออก และมีพื้นที่ราบ บริเวณตอนกลางของพื้นที่มีแหล่งต้นกำเนิดของลำน้ำ ทาง

ทิศเหนือต่อจากจังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นต้นน้ำของน้ำตกแม่พูล และน้ำตกตาดใหญ่ ตาดอ้อ แล้วไหลเป็น
สายน้ำคลองแม่พูลและแม่พร่อง ลงไปยังตำบลฝายหลวง

มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่

ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง อำเภอลับแล

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนากกก อำเภอลับแล

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย

ประชากร

ประชากรทั้ง 4,109 คน แยกเป็นชาย 2,097 คน หญิง 2,009 คน มีจำนวน
ครัวเรือน 1,148 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 38.22 คน/ตารางกิโลเมตร แยกได้ตามหมู่บ้านใน
เขต อบต. ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากรชาย (คน)	ประชากรหญิง (คน)	รวม	จำนวน ครัวเรือน
2	บ้านไร่	5	3	8	2
3	บ้านแม่พูล	7	3	10	2
4	บ้านต้นเกลือ	543	550	1,093	312
5	บ้านฟากท่า	23	15	38	25
6	บ้านด่านห้วยไต้	438	441	879	237
7	บ้านผามูบ	570	576	1,146	281
8	บ้านห้วยไต้	192	190	382	112
9	บ้านต้นงั่ว	47	37	84	38
10	บ้านห้วยโป่ง	32	23	55	31
11	บ้านมหาราช	121	118	293	64
รวม		1,978	1,956	3,934	1,104

สภาพเศรษฐกิจ

1.2.1 อาชีพ

อาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตร อาทิเช่น สวนทุเรียน สวนยางสาด สวนลองกอง สวนกาแฟ นอกจากนี้บางส่วนยังทำนาเพื่อการบริโภค และยังมีอาชีพค้าขายเป็นบางส่วน และนอกจากนี้บางส่วน มีอาชีพทำไม้กวาด หรือทำการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เช่น ทำทุเรียนกวน เป็นต้น

1.2.2 หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- โรงสี 5 แห่ง

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ได้แก่
 1. โรงเรียนดอนแก้ว หมู่ 4 บ้านต้นเกลือ
 2. โรงเรียนห้วยไต้ หมู่ 7 บ้านผามูบ
- โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง ได้แก่

: โรงเรียนบ้านห้วยไต้ หมู่ 6 (โรงเรียนขยายโอกาส) เปิดสอนระดับชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง ได้แก่
 1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดอนแก้ว หมู่ที่ 4
 2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านห้วยไต้ หมู่ที่ 7
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 1 แห่ง

สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน 2 แห่ง ได้แก่
 1. สถานีอนามัยผามูบ หมู่ที่ 7
 2. สถานีอนามัยผามูบ หมู่ที่ 1
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ 100 เปอร์เซ็นต์

ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

อบต.แม่พูล มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์เต็มไปด้วยสวนยางสาด สวนลองกอง สวนทุเรียน และสวนกาแฟ ซึ่งปลูกกันตามป่าเขาลำเนาไพร ตามสวนของราษฎรที่จับจอง

กันที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีน้ำตกแม่พูลที่เป็นน้ำตกที่มีมาช้านานคู่กับอบต.แม่พูล เป็นแหล่งท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจให้กับผู้นิยมชมธรรมชาติ และยังมีน้ำตกคาดใหญ่ ตาดห้วยอ้อ น้ำตกห้วยไร่อีกด้วย

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ค้นคว้าทำการวิจัยหลายลักษณะและแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนองานวิจัยที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ และคณะ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเจียรไนนิลในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการจัดการความรู้ในยุคแรก ๆ มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในครอบครัว ต่อมา มีการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะเรียนแล้วยึดเป็นอาชีพในสถานประกอบการ กลุ่มอาชีพเฉพาะทางสถานศึกษาและศูนย์ฝึกอาชีพของทางราชการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม

ศิริสุภา เอมหยวก และคณะ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นการทอผ้า บ้านคลองเตย ตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทอผ้าบ้านคลองเตย และกลุ่มวันทาผ้าขิดมีความเห็นตรงกันว่า ควรจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาการทอผ้าดั้งเดิมที่เริ่มตั้งแต่การเตรียมเส้นด้าย กระบวนการทอ และลวดลายผ้าโบราณกับการจัดการความรู้ด้านการทอผ้าสมัยใหม่ที่ผนวกเรื่องการบริหารจัดการการตลาด การมีข้อมูลลูกค้าและการมีข้อมูลเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าการผลิตและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และควรมีกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้ทันโลก

กิตติรัตน์ สีนันทน์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดอุบลราชธานี มีการดำเนินการทั้งในระดับครอบครัวเรือนและระดับชุมชน ในกิจกรรมที่สำคัญ คือ กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในรูปแบบการลดรายจ่าย ซึ่งมีการดำเนินการสำคัญ คือ บัญชีอินทรีย์ ชีวภาพการผลิตยาฆ่าแมลงจากวัสดุธรรมชาติ กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในรูปของการเพิ่มรายได้ ที่สำคัญ คือ การทอผ้า การเพาะเห็ดฟาง การทำหัตถกรรมจาก กก และ ผือ การตีเหล็ก งานหัตถกรรมเครื่องจักสาน การปั้นเครื่องปั้นดินเผา การแปรรูปอาหาร และกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในรูปการออม

วสันต์ ไทรแก้ว (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในชุมชนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมีหลายประเภท ซึ่งเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันหรือวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ

การถ่ายทอดความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นถ่ายทอดความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) แบบตัวต่อตัว (Socialization) มีความรู้บางประเภทเท่านั้นที่มีการจดบันทึกจากความรู้ในตัวบุคคลเป็นหลักฐานการถ่ายทอด (Externalization) และจะถ่ายทอดระหว่างกันในกลุ่มเครือข่ายเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันคงเหลือความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่กี่ประเภทที่ยังปรากฏให้เห็นอยู่ในสังคม และผู้ที่มีความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฟื้นฟูหรือส่งเสริมสนับสนุนความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ การทดลองใช้กระบวนการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในชุมชน (Socialization) สกัดความรู้ในตัวบุคคลออกมา (Externalization) เป็นความรู้ในชุมชน รวบรวมเป็นหมวดหมู่ (Externalization) เผยแพร่ให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วกัน และนำความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นไปสร้างมูลค่าเพิ่ม (Internationalization) และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นสร้างเป็นหลักสูตรท้องถิ่นหรือให้เป็นชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองต่อไป

กิตติยาภรณ์ ชุขลา (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย ผลจากการวิจัยพบว่าเทศบาลตำบลหนองหินมีสภาพการบริหารจัดการที่มีความพร้อมในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี หลังจากใช้การจัดการความรู้โดยแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บและนำความรู้ไปใช้ ก่อให้เกิดคณะทำงานจัดการความรู้หลากหลายมากขึ้น ทุกสัปดาห์ในวันศุกร์ เวลา 15.00 น. มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ทำให้เทศบาลตำบลหนองหิน มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ “ พร้อมใช้ ” เกิดประสบการณ์ในการจัดการความรู้ บุคลากรมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับองค์กรอื่น ๆ จากการจัดการความรู้ ส่งผลให้เทศบาลตำบลหนองหินเกิดการพัฒนา งาน คน และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

ธีรรัตน์ มหาทรัพย์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ของหน่วยงานบริหารกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานและกระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงานบริหาร กรมอนามัย กล่าวคือ กรมอนามัยจะมีวิธีการจัดการความรู้ที่แยกส่วนตามหน่วยงานภายใน ไม่มีรูปแบบการจัดการความรู้ที่ตายตัว แต่อย่างไรก็ตามแล้วการจัดการความรู้ของกรมอนามัยจะได้รับการกำกับและสนับสนุนจากสำนักงานจัดการความรู้ ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ของกองคลังและกองแผนงานกรมอนามัย ประกอบด้วย (1) การกำหนดความรู้ เป็นการตั้งสมมติฐานประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการทำงานประจำวันและการเข้าร่วม

ประชุมอบรมตามแต่ที่ได้มีโอกาสได้ไปเข้าร่วม รวมไปถึงการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง อาทิ การหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตและการแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นต้น (2) การจัดเก็บความรู้กรมอนามัยจะอาศัยวิธีการจัดเก็บความรู้โดยการจดบันทึกประสบการณ์ความรู้ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำแฟ้มภูมิปัญญา การนำความรู้ที่สำคัญเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ลงในเว็บไซต์ และการจัดทำนิตยสารเพื่อเป็นการเผยแพร่และจัดเก็บความรู้วิถีหนึ่งด้วย (3) การแบ่งปันความรู้ จะออกมาในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ระหว่างเครือข่าย นอกจากนั้นยังอาศัยสื่อกลางในการแบ่งปันความรู้ อาทิ เว็บไซต์ นิตยสาร และแฟ้มภูมิปัญญา (4) การนำความรู้ไปใช้ การนำความรู้ไปใช้ส่วนมากจะเป็นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวัน เพื่อทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา

นนุช วิษณุเดชา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์และตกแต่งสิ่งทอในประเทศ ผลการวิจัย พบว่า ความรู้และกิจกรรมการจัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์และตกแต่งสิ่งทอในประเทศไทย คือ “HEARTS” ประกอบด้วย ความรู้และกิจกรรมเพื่อพัฒนาคน (Human Resource Development) และความรู้และกิจกรรมเพื่อพัฒนางาน (Efficiency Business Process Development) ซึ่งประกอบด้วย การบริหารการขาย (Advance Sales Management) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Respondent Green Market) การวิจัยและพัฒนา (Trustworthy Research and Development) และ การจัดการระบบคุณภาพ (System of Quality Management)

สุพัตน์ ไทวิชญ์ชัยกุล (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการโครงการ 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่าหลังจากนำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าพบว่ามีรูปแบบในการดำเนินงานมี 2 รูปแบบคือ 1) มีโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีระเบียบข้อบังคับกลุ่ม 2) ไม่มีโครงสร้างและระเบียบข้อบังคับกลุ่ม แต่มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ส่วนวิธีการบริหารจัดการมีการจัดแบ่งงานออกเป็น 4 ด้านได้แก่ด้านการดำเนินการทั่วไป ด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านบัญชีและการเงิน จุดแข็งส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการ จุดอ่อนส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขาดแคลนปัจจัยการผลิต สำหรับโอกาสส่วนใหญ่เกิดขึ้นเพราะได้เข้าร่วมโครงการ 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ ส่วนอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นเรื่องการขาดแคลนหน่วยงานที่จะให้การสนับสนุนความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ ศักยภาพในการบริหารจัดการพบว่าด้านการดำเนินการทั่วไปและด้านการตลาดมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ด้านการผลิตมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบัญชีและการเงินมีความพร้อมอยู่ในระดับระดับต่ำถึงปานกลาง บทบาทการมีส่วน

ร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการช่วยเหลือและสนับสนุนโครงการฯ พบว่าส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนด้านเงินทุนให้กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย

ธนวรรณ นุ่มอยู่ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่มีผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของสมาชิกกองทุนในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านการวางแผน มีระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นด้านการควบคุม ด้านการประสานงาน ด้านการจัดองค์การ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2) สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองส่วนใหญ่กู้เงินเพื่อไปชำระหนี้ ได้ใช้เงินตามวัตถุประสงค์เป็นบางส่วน กู้เงินเพื่อไปประกอบอาชีพเดิม หลังจากกู้เงินรายได้มากขึ้น 3) ระดับความพึงพอใจในด้านระยะเวลาการคืนเงินกู้ กำนันกฎระเบียบของกองทุน และด้านวงเงินกู้ มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานของคณะกรรมการมีระดับความพึงพอใจปานกลาง 4) การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ พบว่า อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านกฎระเบียบของกองทุนแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ และการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านกฎระเบียบของกองทุน และด้านระยะเวลาการคืนเงินกู้แตกต่างกัน ส่วนอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจทุกด้านแตกต่างกัน ส่วนรายได้แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านวงเงินกู้ ด้านกฎระเบียบของกองทุน ด้านระยะเวลาการคืนเงินกู้แตกต่างกัน 5) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผน และการประสานงานแตกต่างกัน ส่วนอาชีพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกัน และส่วนรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน 6) สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสาเหตุที่กู้เงินและการนำเงินไปประกอบอาชีพ ส่วนรายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ ส่วนสถานภาพ และอาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรายได้หลังการกู้เงิน 7) ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานของคณะกรรมการ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงระดับปานกลาง ส่วนด้านวงเงินกู้ ด้านกฎระเบียบของกองทุน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ ส่วนด้านระยะเวลาการคืนเงินกู้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับต่ำมาก

อนงก เหลาโชติ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน : กรณีศึกษากลุ่มหัตถกรรมตุ๊กตาราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มฯ ตั้งอยู่ในพื้นที่ ลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม แต่เดิมประชากรส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพหลัก ทำหัตถกรรมจักสานเป็นอาชีพเสริม ต่อมาได้พัฒนาหัตถกรรมเกี่ยวกับผ้าและเส้นใย จนกลายเป็นหัตถกรรมตุ๊กตาใน

ปัจจุบัน 2) สภาพการจัดการของกลุ่มฯ แต่เดิมเป็นการจัดการกลุ่มในลักษณะเครือข่าย คนในพื้นที่ที่ประกอบอาชีพนี้เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม จนพัฒนาการรวมเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้น ต่อมาภายหลังหน่วยงานราชการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้แนวปฏิบัติ เพื่อดำเนินการจัดการกลุ่มให้เป็นระเบียบ ชัดเจนขึ้น 3) ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มฯ ได้แก่ วัตถุดิบ แรงงาน กระบวนการการตลาด การบริหารจัดการกฎหมายพาณิชย์ การแก้ไขเริ่มจากผู้นำกลุ่มและคณะกรรมการกลุ่มฯ ร่วมคิดและแก้ไข ส่วนปัญหาด้านแนวปฏิบัติเชิงวิชาการกฎหมาย จะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยแก้ไข 4) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกลุ่มฯ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการผลิต การตลาด แรงงาน เงินทุน การบริหารจัดการปฏิสัมพันธ์กับภายนอก การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความเป็นผู้นำ และระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ส่งผลต่อการพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน 5) การศึกษาและการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก จากการบอกเล่า จากแบบที่เห็น ถ่ายทอดการเรียนรู้จากคนในครอบครัว คนในชุมชน ผู้นำกลุ่ม และผู้รู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6) ความพึงพอใจของผู้ซื้อต่อสินค้าและบริการของกลุ่มฯ ผู้ซื้อส่วนใหญ่มีความพอใจต่อสินค้าและบริการการขายในระดับดีมาก โดยเฉพาะด้านราคาสินค้า การให้บริการ สถานที่ ความสะอาด ความปลอดภัย

อารีวรรณ ทับทอง (2549) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของหมอพื้นบ้านในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในระดับบุคคลและในระดับกลุ่มของหมอพื้นบ้าน จากการศึกษาพบว่าความเป็นมาของหมอพื้นบ้านแต่ละคนต่าง มีพื้นฐานมาจากการเห็นประสบการณ์ของบรรพบุรุษและการมีใจอยากช่วยเหลือคนให้พ้นทุกข์ โดยใช้องค์ความรู้พื้นฐานมาดูแลสุขภาพของคนในชุมชน ในเรื่องของการจัดการความรู้ของหมอพื้นบ้านแต่ละคนพบว่าการแสวงหาความรู้หลายวิธีส่วนใหญ่สืบทอดความรู้จากบรรพบุรุษ หรือจากตำราพื้นบ้านเก่าๆ สอบถามผู้รู้ หรือครูพักลักจำ การนำความรู้ไปใช้มีการผสมผสานหลายวิธีทั้งกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เทียบเคียงวิเคราะห์โรค การลองผิดลองถูกและการประยุกต์ใช้ การถ่ายทอดความรู้ ไม่มีการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบชัดเจนเพราะสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ส่วนการจัดการความรู้ในระดับบุคคลพบว่าหมอพื้นบ้านในเครือข่ายได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยเป็นกิจกรรมที่แลกเปลี่ยนและรู้พื้นองค์ความรู้ กิจกรรมที่สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริง กิจกรรมที่เน้นการหาความรู้เพิ่มเติมและมีการทบทวนบทเรียนและสถานการณ์ทำงาน จึงทำให้หมอพื้นบ้านสามารถฟื้นฟูและต่อยอดความรู้จากเดิมได้