

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในการสร้างตำบลน่าอยู่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอมือ จังหวัดลำพูน ได้นำแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อให้สามารถศึกษารูปแบบการจัดการจัดการความรู้ของชุมชนตำบลอุโมงค์ ตลอดจนปัจจัยของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนตำบลน่าอยู่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน
- 2.4 แนวทางการสร้างเครือข่ายและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
- 2.5 หลักการบริหารจัดการตนเองของตำบลอุโมงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 นิยามและประเภทของความรู้

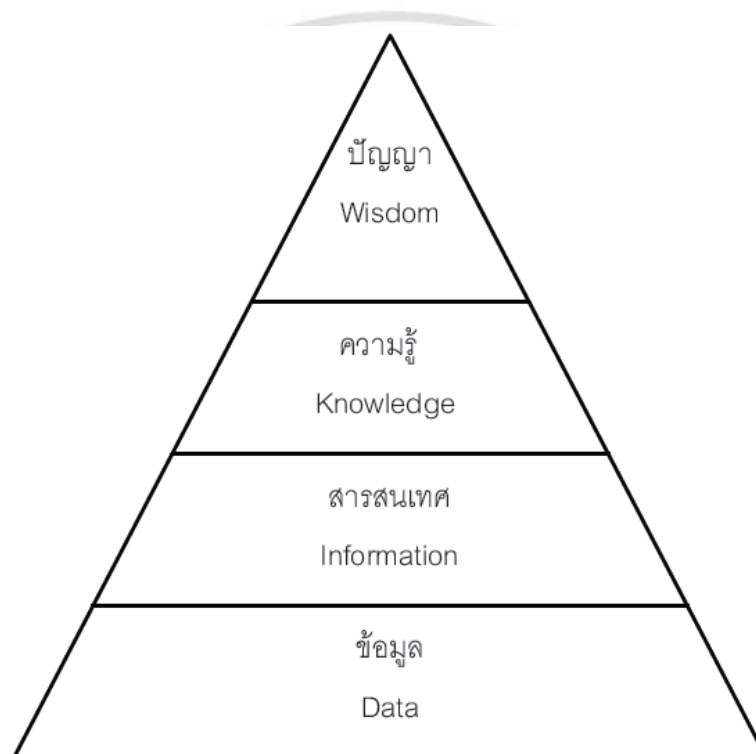
นิยามของคำว่า “ความรู้” นั้นมีผู้รู้หลายท่านที่ได้ให้คำนิยามไว้หลากหลายดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) อธิบายว่า “ความรู้” คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์องค์วิชาในแต่ละสาขา

เกษม วัฒนชัย (2544 : 39-40) ได้กล่าวไว้ว่าความรู้เป็นการรวบรวมความคิดของมนุษย์โดยจัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกันโดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็สาระในระบบข้อมูลข่าวสารคือความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548 : 5-6) ได้กล่าวไว้ว่าความรู้นั้นมีหลายนัยและหลายมิติ คือ

- (1) ความรู้คือสิ่งที่นำไปใช้จะไม่หมดหรือสึกหรอแต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น
- (2) ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

Hideo Yamazaki (อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ,2548 : 8) ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นได้ให้ความหมายของความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ สรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆโดย ไม่จำกัดช่วงเวลาโดยได้อธิบายในรูปของปิรามิดดังนี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาพที่ 2.1 ปิรามิดแสดงลำดับขั้นของความรู้
แหล่งที่มา : ยุทธนา แซ่เตียว, 2547.

โดย Hideo Yamazaki ได้ให้ความหมายของข้อมูล ว่าเป็นข้อเท็จจริงข้อมูลดิบหรือตัวเลขต่างๆที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความ ส่วนสารสนเทศเป็นกระบวนการที่ผ่านการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ มีบริบทซึ่งเกิดจากความเชื่อสามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ โดยมักจะอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดได้ หรือจับต้องได้ อย่างไรก็ตามสารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้ และขอบข่ายของงานที่จะนำมาใช้ ในขณะที่ ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับ

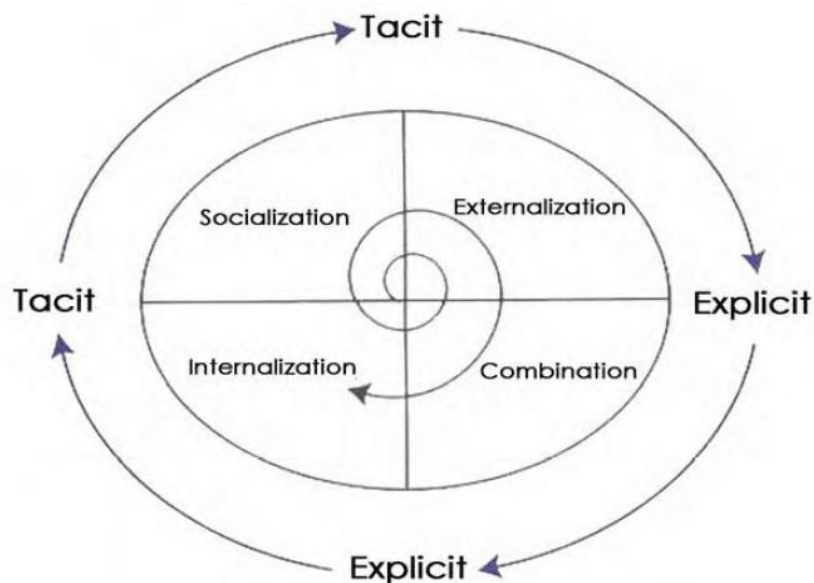
ความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆได้ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา หรือกล่าวได้ว่าเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับเราในการนำไปใช้งาน และ ปัญญา คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548 : 17) อธิบายว่าความรู้เป็นกรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ค่านิยมความรู้ในบริบทและความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูลและสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ นอกจากนี้ความรู้ยังเป็นสินค้าที่มีอยู่โดยทั่วไปโดยไม่มีรูปธรรมและไม่มีวันหมดไปซึ่งในสังคมสารสนเทศข้อมูลข่าวสารสารสนเทศหรือความรู้ไม่มีการสูญสลายและสามารถนำกลับมาใช้บ่อยเท่าที่ต้องการ

Bryan Bergeron (2003 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สุททาทิน, 2549 : 35-37) นิยามการจัดการองค์ความรู้หมายถึงกลยุทธ์หรือแนวทางซึ่งองค์การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการคัดเลือกกลั่นกรองจัดเก็บจัดระบบจัดหมวดหมู่สารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำธุรกิจหรือการปฏิบัติการกิจขององค์กรตลอดจนการจัดให้มีระบบสื่อสารสารสนเทศดังกล่าวภายในองค์กรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้การจะทำความเข้าใจถึงระบบการจัดการความรู้ต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างคำ 4 คำนั้นคือข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) องค์ความรู้ (Knowledge) และความรู้ความเข้าใจ (Understanding)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความรู้ คือสิ่งที่เราสะสมมา ซึ่งอาจได้มาจากการศึกษาหรือประสบการณ์ในอดีต หรือจากการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ และนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆจนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยไม่จำกัดเวลาและความรู้สามารถนำกลับมาใช้และสามารถผลิตความรู้ใหม่ได้อย่างไม่จำกัดเวลาเช่นกัน

Ikujiro Nonaka และ Takeuchi (อ้างถึงในน้ำทิพย์ เสมอเชื้อ, 2552) ที่อธิบายถึงการสร้างและการกระจายความรู้ในองค์กรระหว่างความรู้ที่อยู่ในตัวคนกับความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งแบ่งการสร้างความรู้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 2.2 วงจรความรู้ (Knowledge Spiral)

แหล่งที่มา : ยุทธนา แซ่เตียว. 2547.

ขั้นที่ 1 กระบวนการจัดเกลาทางสังคม (Socialization : Tacit Knowledge to Tacit Knowledge) เป็นกระบวนการแบ่งปันประสบการณ์และการสร้างความรู้ที่เป็นนัย โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้ที่เป็นนัยได้โดยตรงจากผู้อื่นโดยปราศจากการใช้ภาษาหรือการพูดคุยกันคือบุคคลจะได้รับรู้ผ่านการดำรงชีวิตร่วมกันกับผู้อื่นมีการสังเกตซึ่งกันและกันและการอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันสิ่งสำคัญของขั้นตอนนี้คือ ประสบการณ์ (Experience) เช่น พนักงานเข้าใหม่จะเรียนรู้จากพนักงานที่มีประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมแบบ On the job training ดังนั้นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า ความรู้ที่เห็นพ้องต้องกัน (Sympathetic Knowledge)

ขั้นที่ 2 กระบวนการกระจายสู่ภายนอก (Externalization : From Tacit Knowledge to Explicit Knowledge) ระหว่างขั้นตอนนี้ความรู้ที่เป็นนัยหรือที่อยู่ในตัวคนจะเชื่อมต่อเข้ากับความคิดที่ชัดเจน กล่าวคือความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 1 จะถูกนำมาแสดงให้เห็นในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้กว้างและครอบคลุมมากขึ้นขั้นตอนนี้เป็นหัวใจของกระบวนการสร้างความรู้ขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า ความรู้เกี่ยวกับการสร้างแนวคิด (Conceptual Knowledge)

ขั้นที่ 3 การรวมเข้าด้วยกัน (Combination : Explicit Knowledge to Explicit Knowledge) ในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการของการทำให้ความคิดต่างๆเป็นระบบเพื่อให้กลายเป็นความรู้ความรู้อย่างชัดเจนจะถูกรวมกันโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนของบุคคลเป็นหลักความรู้จะเกิดการ

รวมตัวกันผ่านสื่อต่างๆ เช่นการประชุม การสัมมนา การสนทนา การติดต่อผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ความรู้ลักษณะนี้เรียกว่า ความรู้ที่เป็นระบบ (Systematic Knowledge)

ขั้นที่ 4 กระบวนการรวมเข้าสู่ภายใน (Internalization : Explicit Knowledge to Tacit Knowledge) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการของการประมวลให้ความรู้ที่ชัดเจนกลายเป็นความรู้ที่เป็นนัย กล่าวคือความรู้ที่ชัดเจน (เป็นที่ประจักษ์) จากขั้นที่ 3 จะเปลี่ยนกับไปเป็นความรู้โดยนัยอีกครั้งซึ่งเปรียบเทียบได้กับการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ประสบการณ์ที่ผ่านขั้นที่ 1 ไปยัง ขั้นที่ 2 ถึงขั้นที่ 3 ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นจะทำให้บุคคลกลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่าจึงมีลักษณะที่เรียกว่าความรู้เชิงปฏิบัติการ (Operational Knowledge)

2.1.2 การจัดการความรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ ,2548 : 52) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้คือการเรียนรู้ของบุคลากรและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (อึ้งถึงใน ภราดร จินดาวงศ์, 2549 : 19) กล่าวว่า ในมุมมองของการจัดการความรู้หมายถึงการยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางไม่สามารถให้คำนิยามเป็นถ้อยคำสั้นๆ ได้ต้องให้คำนิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมายได้แก่ การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรมพลวัตและวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรม และสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและการประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กรรวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมที่เกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและคนเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคนและดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้องค์กรประเมินต้นทุนทางปัญญาและผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการ

2.1.3 บุคคลต่างๆในการจัดการความรู้

เมื่อมีสังคมของการเรียนรู้บุคคลต่างๆในสังคมจึงมีบทบาทต่างๆกันประเด็นสำคัญที่จะต้องคำนึงก็คือการจัดการความรู้เน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของบุคคลในทุกระดับแต่ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดของต่างชาติหรือของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ต่างนิยามบุคคลที่อยู่ในชุมชนของการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงขอเสนอในแบบของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เพื่อความเข้าใจง่ายดังต่อไปนี้ (อ้างถึงใน ธนยพร วณิช ฤทธา, 2550)

บุคคลแรก คือ คุณอำนวย ผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ (Knowledge Facilitator) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในเชิงกิจกรรมเชิงระบบและเชิงวัฒนธรรม ประเวศ วะสี เรียกคนเหล่านี้ว่าเป็นช่างเชื่อม ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้คนหรือหน่วยงานเข้าหากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเชื่อมระหว่างผู้มีความรู้หรือประสบการณ์กับผู้ต้องการเรียนรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ซึ่งบุคคลนี้จะต้องเป็นบุคคลที่ไม่ชอบแสดงพฤติกรรมในการทำงานแบบแสดงอำนาจ (คุณอำนาจ)

คุณกิจ คือ ผู้ปฏิบัติกิจกรรมจัดการความรู้ (Knowledge worker) คนที่ทำเรื่องนั้นๆ ตรงคนตรงประเด็นซึ่งในกระบวนการจัดการความรู้ในช่วงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) จะต้องหาคุณกิจให้เจอและให้เขาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

คุณเอื้อ คือ ผู้บริหาร (CKO : Chief Knowledge Officer) จะต้องปฏิบัติตนเป็น ผู้จัดการที่ดีส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดทีมงานพัฒนาระบบ

คุณประสาน คือ คนที่จะทำหน้าที่ประสานงานระดับองค์กรเพื่อจัดให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงานภายในองค์กร

คุณลิขิต คือ ผู้จับประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Note taker) นำมาบันทึกจัดเก็บในคลังความรู้ขององค์กรและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการนำไปสู่การแก้ปัญหาและร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้น บุคคลต่างๆจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการความรู้

2.1.4 กระบวนการจัดการความรู้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นสิ่งทีกล่าวถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพราะหากทราบเพียงคุณประโยชน์ของความรู้แต่ไม่มีกระบวนการที่จะดึงมาใช้การจัดการความรู้คงไม่เกิดขึ้น สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

(1) ค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ค้นหาองค์ความรู้มีอะไรบ้างในรูปแบบใดอยู่ที่ใครและความรู้อะไรและขาดความรู้อะไร

(2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นวิธีการดึงความรู้มาจากแหล่งต่างๆที่อาจอยู่กระจัดกระจายหรืออาจสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่จากความรู้เดิม ก็ได้

(3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้

(4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เพื่อให้ความรู้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้งานได้ง่ายหรืออาจเป็นการปรับรูปแบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

(5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หากความรู้ที่ได้มานั้นไม่สามารถนำไปเผยแพร่ได้ความรู้นั้นจะเป็นความรู้ที่ไร้ค่า ดังนั้น เพื่อความเป็นประโยชน์แล้วต้องมีวิธีจัดเก็บและกระจายความรู้ให้ถึงผู้ใช้

(6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้อาจทำได้เพียงความรู้ที่อยู่ภายนอกแต่ความรู้ที่อยู่ในคนจำเป็นต้องมีการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยน

(7) การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนาหากไม่เกิดการเรียนรู้ความรู้นั้นคงไม่มีประโยชน์อะไร

บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 45) กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ว่าประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ

(1) Define การกำหนดชนิดของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) หรือองค์ความรู้ที่ต้องการเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรหรือการปฏิบัติงานหรือการหาองค์ความรู้หลักๆคืออะไร

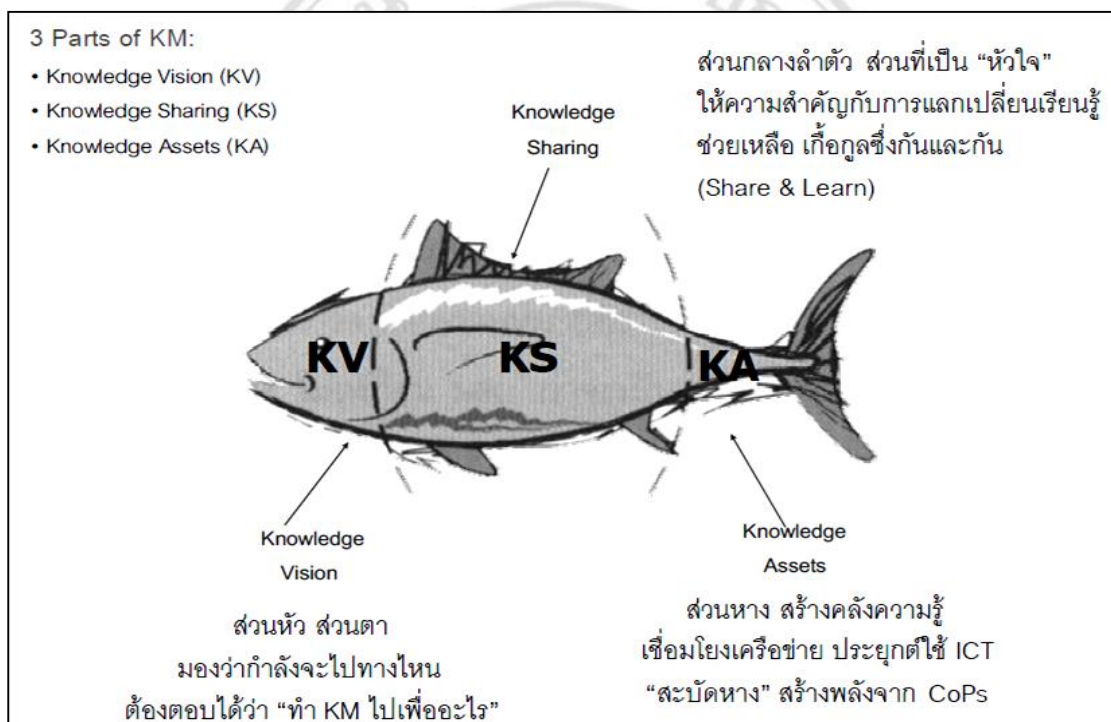
(2) Create สร้างทุนทางปัญญาหรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติมการสอนงานการเรียนรู้จากประสบการณ์แห่งความสำเร็จของผู้อื่น

(3) Capture การเสาะหาและจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบทั้งองค์ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่เผยแพร่ออกมาในลักษณะของสื่อต่างๆและในรูปของความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) หรือเรียกว่าประสบการณ์ต่างๆ

(4) Share การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่กระจายถ่ายโอนความรู้ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทางเช่นการสัมมนาแลกเปลี่ยนการสอนงานหรืออื่นๆหรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น

(5) Use การใช้ประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้งานก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดเป็นปัญหาปฏิบัติทำให้เห็นความสามารถขององค์กรมากขึ้น

ประพนธ์ ฝาสุยชิต (2547 : 21) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ในแบบจำลองปลาทูนา (TUNA Model: Thai - UNAids Model) ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้นคือเปรียบเทียบการจัดการความรู้เหมือนปลาตัวหนึ่งที่ประกอบด้วยสามส่วนด้วยกัน คือ ส่วนหัวลำตัวและหาง



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการจัดการความรู้แบบจำลองปลาทูนา (TUNA Model: Thai – UNAids Model)
แหล่งที่มา : อ้างถึงใน รัชชพร วณิชฤทธา. 2550.

โมเดลปลาทูนา (Tuna Model : thai - UNAids Model) คิดขึ้น โดย ดร.ประพนธ์ ฝาสุยชิต เป็นแนวทางเบื้องต้นในการจัดการความรู้ และในการทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ว่าสัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่มในการดำเนินการจัดการความรู้เปรียบการจัดการความรู้เหมือนกับปลาตัวหนึ่งที่มี 3 ส่วนคือท่อนหัว = KV = Knowledge Vision ต้องรู้ว่าจะไปทางไหน

ท่อนกลางตัว = KS = Knowledge Sharing เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท่อนหาง = KA = Knowledge Asset เป็นการสร้างคลังความรู้

(1) หัวปลา หมายถึง เป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ สะท้อน "วิสัยทัศน์ความรู้หรือหัวใจของความรู้" เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำการจัดการความรู้ต้องตอบให้ได้ว่า "เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร" โดย "หัวปลา" จะต้องเป็น "คุณกิจ" หรือผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมดบุคคลที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดหัวปลาที่ชัดเจน คือ "คุณเอื้อ(ระบบ)"

(2) ตัวปลา หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแบ่งปันความรู้ (KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคคลสำคัญในการส่งเสริมให้เกิด "ตัวปลา" ที่ทรงพลังคือ "คุณอำนวย" ซึ่งจะมิบทบาทสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ "คุณกิจ" มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่ซ่อนเร้นที่อยู่ในตัว "คุณกิจ" พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ยกระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม

(3) "หางปลา" หมายถึง ชุมความรู้ (KA) ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้สกัดขุมความรู้ ออกมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกไว้ใช้งานต่อ คือ "คุณกิจ" โดยที่การจดบันทึกขุมความรู้ อาจมี "คุณลิขิต" เก็บสะสม "เกร็ดความรู้" ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ "ตัวปลา" ซึ่งอาจเก็บส่วนของ "หางปลา" ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัดนำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

2.1.5 เครื่องมือในการจัดการความรู้

เครื่องมือ (Tools) ในการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้สมบูรณ์และเป็นจริงขึ้นมาได้การเลือกใช้เครื่องมือจึงควรเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับผู้ใช้และบริบทของกิจกรรมให้มากที่สุดเครื่องมือในการจัดการความรู้มีลักษณะคล้ายหรือใกล้เคียงกับเครื่องมือในการฝึกอบรมและการวิจัยเชิงคุณภาพทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เหมาะสมในการใช้เครื่องมือนั้นๆ การจัดการความรู้ในองค์กรที่มุ่งเน้นด้านผลผลิตทางด้านการเทียบเคียงกับองค์กรอื่นอาจเลือกใช้เครื่องมือประเภทที่เน้นการเทียบเคียง (Benchmarking) แต่การจัดการความรู้ในชุมชนหรือการจัดการความรู้ร่วมกับชาวบ้านมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนและกระบวนการเรียนรู้รวมถึงการนำไปสู่กระบวนการจัดเก็บความรู้ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้จึงอาจมีการนำไปใช้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป (บดินทร์ วิจารณ์, 2547 : 106 – 109)

(1) การเล่าเรื่อง (Story Telling) เรื่องราวที่บอกเล่าทำให้ผู้ฟังเข้าไปร่วมอยู่ในความคิดมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องเล่ามีความต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา เรื่องราวและความคิดต่างๆ ในเรื่องเล่าที่เล่าขึ้นกลายเป็นของผู้ฟังผู้ฟังมิใช่เป็นเพียงผู้สังเกตภายนอกอีก

ต่อไปเป้าหมายที่สำคัญคือให้ผู้มีความรู้จากการปฏิบัติเล่าสิ่งที่ซ่อนอยู่เล่าถึงความรู้ฝังลึกออกมาซึ่งการเล่าเรื่องจะมีเป้าหมายสืบเนื่องมาจากการกำหนดหัวปลาวาจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องอะไรจะคุยอะไรกันจากนั้นให้กำหนดเป็นกลุ่มเล็กไม่เกิน 10 คนเพื่อให้มีความรู้สึกใกล้ชิดเป็นกันเองสร้างความรู้สึกละอองง่ายต่อการเล่าเรื่องอย่างมีพลังให้สมาชิกเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จของตนและมีผู้ทำหน้าที่จดบันทึกโดยเตรียมไว้ล่วงหน้าและบันทึกตามเรื่องเล่ารวมทั้งจดชื่อและที่อยู่ของผู้เล่าไว้ด้วยสมาชิกในกลุ่มจะช่วยสกัดความรู้ที่ได้ออกมาอาจจดไว้บนกระดานกระดาน flip chart เพื่อตกแต่งแก้ไขได้ง่าย (วิจารณ์พานิช 2548 : 139) การเล่าเรื่องต้องเล่าแบบให้ข้อมูลดิบแบบไม่ผ่านการตีความสำหรับให้สมาชิกผลัดกันตีความเพื่อดึงความรู้ฝังลึกหรือความรู้จากการปฏิบัติเพื่อการบรรลุหัวปลาออกมา

(2) การเสวนา (Dialogue) การทำ Dialogue เป็นการปรับฐานความคิดโดยการฟังจากผู้อื่นและความหลากหลายทางความคิดจึงเกิดขึ้นทำให้สมาชิกเห็นภาพที่ใกล้เคียงกันหลังจากนั้นเราจึงจัดประชุมหรืออภิปรายเพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติต่อไปได้โดยง่ายและผลหรือข้อยุติที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการที่เราเห็นภาพในองคร่วมเป็นที่ตั้ง

(3) การประชุมระดมสมอง (Brainstorming) หมายถึงการประชุมที่เสนอวิธีแก้ปัญหาหรือเสนอความคิดเห็นของสมาชิกให้ได้มากที่สุดวิธีการประชุมแบบนี้ต้องการความคิดเห็นของสมาชิกมากที่สุดเมื่อทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแล้วกลุ่มก็จะมาช่วยกันกลั่นกรองความคิดเห็นทั้งหมดเพื่อเลือกความคิดเห็นที่ดีเข้าสู่แนวทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (ราชพร จันทรสว่าง 2546: 12)

(4) เวทีชาวบ้านเป็นการประชุมรูปแบบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับชุมชนมีกระบวนการดังนี้

1. การเตรียมการ
 - การสร้างความตื่นตัวในปัญหาแก่ชุมชนโดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์การสื่อสารกับผู้นำชุมชนการประชุมชี้แจง
 - การทำให้เขาเริ่มเกิดความคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาโดยการพาไปศึกษาดูงานที่เขามีการแก้ปัญหาลักษณะเดียวกันแล้วประสบความสำเร็จในชุมชนอื่น
 - การจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์และสื่อสารให้ชุมชนเข้าใจสื่อที่สำคัญได้แก่รูปจำลองภูมิประเทศหรือโมเดล
 - การเตรียมบุคลากรหรือผู้นำจากชุมชนเพื่อเป็นแกนนำการเรียนรู้ในเวทีชาวบ้านให้ผู้นำเหล่านี้มีวิธีคิดที่ถูกต้องรวมทั้งการมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนเป็นหลักโดย

วิธีการที่เหมาะสมเช่นการพาไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อให้ได้จำนวนผู้นำที่มากพอสมควร เพื่อที่จะนำชุมชนไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและไม่เกิดปัญหา

2. การจัดเวทีชาวบ้านในการจัดเวทีชาวบ้านมีสาระหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะต้องจัดเตรียมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องสมบูรณ์คือ

- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต้องมีความครบถ้วนถูกต้องและเพียงพอในการสนับสนุนให้เวทีชาวบ้านหรือเวทีสาธารณะดำเนินไปได้โดยราบรื่นสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้คือสามารถกำหนดปัญหาสาเหตุของปัญหาเป้าหมายและแนวทางวิธีการบรรลุเป้าหมายได้ถูกต้อง

- สื่อจัดเตรียมสื่อที่เกี่ยวข้องทั้งสื่อบุคคลสื่ออื่นๆที่สามารถทำให้ชุมชนเกิดมโนทัศน์นำไปสู่การเข้าใจถึงต่างๆได้ดีขึ้นและรวมถึงข้อมูลที่ประมวลแล้วลงในแผนภูมิจำลองภูมิประเทศ (โมเดล) ที่แสดงความสัมพันธ์ของปัญหาได้ชัดเจน

- ผู้นำที่ได้รับการพัฒนาหรือเตรียมแล้วรวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยที่มีจำนวนพอสมควรสามารถนำชุมชนนำขบวนการเรียนรู้ให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นซึ่งผู้นำควรมีคุณสมบัติที่สำคัญคือมีใจเป็นกลางหรือเป็นอิสระไม่อยู่ภายใต้อำนาจใดๆทั้งสิ้นมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของชุมชน

- ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่างๆให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลและแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในระดับหนึ่งหรือปัญหาที่จะนำเข้าสู่ที่ประชุมควรนำประเด็นของปัญหาให้ชุมชนทราบเพื่อที่จะได้เตรียมตัวในการเข้าร่วมเวทีชาวบ้านโดยวิธีการประชาสัมพันธ์หรือการประสานงานทำความเข้าใจในระดับหนึ่ง

- วิธีการคิดที่จะนำมาสู่การแก้ปัญหาในเวที ซึ่งสามารถนำหลักอริยสัจ 4 มาเป็นหลักได้ กำหนดปัญหาได้ชัดเจนถูกต้อง กำหนดสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องได้ทั้งหมด ชัดเจนและถูกต้อง กำหนดเป้าหมายหรือสภาพที่ไม่เป็นปัญหาได้ กำหนดแนวทางและวิธีการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายได้

3. การใช้ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs) เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถของคนซึ่งส่วนมากจะมุ่งเน้นที่คนที่เข้ามาใหม่ที่ต้องมีการสอนงานอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาอันสั้นโดยการมอบหมายให้พี่เลี้ยงเป็นผู้แนะนำและสอนวิธีการทำงานให้

- ความรู้จากบทเรียนและความสำเร็จ (Lessons Learned and Best Practices Databases) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทั้งในรูปแบบของความสำเร็จคือทำแล้วเกิดผลดี

และล้มเหลวเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดต่างๆและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจที่ดีเก็บไว้ให้ผู้อื่นได้ศึกษาและเรียนรู้ต่อไป

- แหล่งผู้รู้ในกลุ่ม (Center of Excellence – CoE) เป็นการกำหนดแหล่งผู้ที่มีความรู้มากที่สุดในกลุ่ม (Center of Excellence)หรือทราบว่าจะสามารถติดต่อสอบถามผู้รู้ได้ทีไหนอย่างไร (Expertise Locators) จึงเป็นอะไรที่มากกว่าผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

- เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) เป็นการเชิญสมาชิกจากกลุ่มอื่นมาแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจให้แก่กลุ่มซึ่งต้องการความช่วยเหลือผู้ที่ถูกเชิญมาจะเป็นคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันหรือที่อื่นก็ได้ในกรณีที่จะลงมือทำเรื่องหนึ่งเรื่องใดและไม่สั่นหวั่นแรกต้องค้นหาว่าความรู้เรื่องนั้นๆอยู่ที่ใครหรือบุคคลใดแล้วติดต่อขอเรียนรู้จากเขาโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะเรียนรู้ด้วย

- เวทีถาม – ตอบ (Forum) เป็นอีกหนึ่งเวทีในการที่เราสามารถโยนคำถามเข้าไปเพื่อให้ผู้รู้ที่อยู่รวมในเวทีถาม – ตอบช่วยกันตอบคำถามหรือส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นช่วยตอบ หากกลุ่มมีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice – CoP) หรือมีการกำหนดแหล่งผู้รู้ในกลุ่ม (Center of Excellence – CoE) แล้วคำถามที่เกิดขึ้นสามารถส่งเข้าไปในเวทีซึ่งอยู่ในชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) หรือแหล่งผู้รู้ในกลุ่ม (CoE) เพื่อหาคำตอบ

- การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Reviews – AAR) คือการอภิปรายเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวนว่าเกิดอะไรขึ้นทำไมจึงเกิดจะรักษาจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนอย่างไรส่งผลให้ทีมและสมาชิกได้เรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวทั้งนี้สามารถใช้เป็นเครื่องสรุปบทเรียนจากประสบการณ์โดยจะให้แต่ละคนพูดสั้นสั้นๆคนละ 1-2 นาที โดยตอบคำถามต่อไปนี้ เป้าหมายของการมาร่วมประชุมครั้งนี้คืออะไร เป้าหมายส่วนใดที่บรรลุผลมากเกิดคาดเพราะอะไร เป้าหมายส่วนใดที่บรรลุผลน้อยหรือไม่บรรลุผลเพราะเหตุใด สิ่งที่ได้เรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดคืออะไร จะกลับไปทำอะไร ถ้าจะมีการจัดประชุมเช่นนี้อีกมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงส่วนไหนบ้าง โดยจะให้ป็นอิสระในการตอบอาจตอบเพียงบางข้อก็ได้ หรือจะเพิ่มก็ได้และให้มีการจดบันทึกไว้

- ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice – CoP) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการเกิดจากความใกล้ชิดความพึงพอใจความสนใจและพื้นฐานที่ใกล้เคียงกันลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ๆมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ ชุมชนนักปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งของกิจกรรมในส่วนตัวปลาหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ชุมชนที่มีอยู่เป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้เพื่อบรรลุหัวปลาซึ่งเป็น

เป้าหมายชุมชนนักปฏิบัติที่ดีควรเกิดขึ้นอย่างพร้อมใจของสมาชิกกลุ่มและเกิดความภูมิใจที่จะเห็นประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก

2.1.6 ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2546, บรรยาย) กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของการจัดการความรู้ 8 ประการดังนี้

(1) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำที่แสดงความเชื่อในคุณค่าภารกิจขององค์กรและจัดกระบวนการให้เกิดความมุ่งมั่นร่วม (Shared Purpose) ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ค่าสูงสุดที่ผู้นำจะพึงให้แก่องค์กร

(2) โครงสร้าง คือ การจัดโครงสร้าง (Organize) ภายในองค์กรเป็นกลุ่มงานทีมงานสายงานภายในองค์กรและเชื่อมโยงออกไปภายนอกองค์กร โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเฉพาะกิจได้ง่ายมีการสื่อสารร่วมมือข้ามสายงานในแนวราบอย่างคล่องตัวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการจัดการความรู้

(3) วัฒนธรรมพฤติกรรมและการสื่อสาร คือ วัฒนธรรมคุณภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้การมองการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตเป็นสภาพความเป็นจริงและเป็นโอกาสเปิดเผยแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการความรู้

(4) เทคโนโลยีและกระบวนการ คือ เทคโนโลยีกระบวนการที่องค์กรใช้ในการดำเนินการหลักขององค์กรถ้ามีความเหมาะสมจะช่วยในการจัดการความรู้

(5) การให้รางวัลและการชมเชย คือ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เช่นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ไม่ปิดกั้นความรู้

(6) การวัดและประเมินผล คือ เป็นเครื่องมือในการบันทึกติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานผลงานของบุคลากรส่วนงานและองค์กรในภาพรวม

(7) ความรู้ทักษะขีดความสามารถ คือ เป็นความรู้ทักษะขีดความสามารถสำหรับใช้ปฏิบัติงานหลักขององค์กร

(8) การจัดการ คือ เป็นกระบวนการที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินการไปตามแผนการจัดการในลักษณะการให้อำนาจ (Empower) แก่หน่วยย่อยหรือที่เรียกว่านำจากข้างหลัง (Lead from behind) จะส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างทรงพลังยิ่ง

บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ (2547 : 59-62) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จได้แก่

(1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กรผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กร

จะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งนี้อีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้คือทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้องค์กรต้องตอบให้ได้ว่าจะจัดการความรู้ในองค์กรเพื่ออะไรเพื่อกำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญคือกลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

(2) วัฒนธรรมองค์กรสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรและองค์กรต้องทำความเข้าใจถึงอุปสรรคต่างๆที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคต่างๆเหล่านั้นซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

(3) เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ดึงความรู้ไปใช้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆและช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นต้องสามารถเชื่อมต่อหรือรวมเข้ากับระบบเดิมขององค์กร รวมถึงต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่ายที่สำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้คือองค์กรต้องตระหนักว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเข้าด้วยกันเท่านั้นช่วยทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

(4) การวัดผลจะสามารถช่วยให้องค์กรสามารถทบทวนประเมินผลและทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้นอกจากนั้นผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ในการวัดผลองค์กรจะต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร

(5) โครงสร้างพื้นฐานการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นไปอย่างราบรื่นนั้นจะต้องมีโครงสร้างและระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างสะดวกโครงสร้างนี้อาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้เช่นสถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กันหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้เช่นโครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และกลไกในการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆนอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงานหรือบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการจัดการ

ความรู้ว่าควรเป็นในรูปแบบใดเช่นการจัดตั้งทีมงานข้ามฝ่ายเพื่อให้บุคลากรจากทุกฝ่ายงานเข้ามาร่วมกันวางแผนและดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้สุดท้ายคือระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นระบบการประเมินผลงานและระบบการยกย่องชมเชย

ปัจจัยทั้ง 5 นี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ, 2548: 48) โดยองค์กรควรบริหารจัดการปัจจัยเอื้อทั้ง 5 อย่างเป็นระบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

แนวคิดการจัดการความรู้ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ผู้ศึกษามีความสนใจว่าชุมชนตำบลอุโมงค์มีรูปแบบการจัดการความรู้ชุมชนในรูปแบบใด โดยผู้ศึกษาได้ใช้โมเดลปลาหัวเป็นรูปแบบเทียบเคียงการจัดการความรู้ของชุมชนอุโมงค์ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งแนวคิดการจัดการความรู้จะนำไปสู่ผลของการศึกษาว่าชุมชนตำบลอุโมงค์กำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างไร และใช้วิธีการหรือเครื่องมือใดๆที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นๆ ร่วมกัน มีกระบวนการแลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ความรู้ๆ นั้นอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาอธิบายความสัมพันธ์กระบวนการจัดการตนเองของชุมชนตำบลอุโมงค์ ว่าคน กระบวนการ และองค์ความรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน

2.2.1 ความหมายของชุมชน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523: 6) ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึงองค์การทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่งที่ปวงสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่และสามารถแก้ปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนเองได้

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526: 3) ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึงพื้นที่อันเป็นที่อยู่อาศัยของบุคคลและหมายถึงกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นโดยมีความสนใจมีเป้าหมายวัตถุประสงค์และจุดหมายในการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ประเวศ วะสี (2541: 13) ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึงการที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเอื้ออาทรต่อกันมีความพยายามทำอะไรร่วมกันมีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกันจากความหมายโดยรูปศัพท์และความหมายทางวิชาการที่กล่าวมาแล้วอาจจะให้ความหมายของชุมชนได้ว่าหมายถึงกลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกันเช่นครอบครัวละแวกบ้านหมู่บ้านตำบลหรือเรียกเป็นอย่างอื่นมีความเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กันมีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันมีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกันร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

2.2.2 องค์ประกอบของชุมชน

เจลีชว บุรีภักดีและคณะ (2545: 52) องค์ประกอบของชุมชนท้องถิ่น ได้แก่สิ่งต่อไปนี้

- (1) คนหรือประชาชนในชุมชนท้องถิ่นได้แก่องค์กรชุมชนองค์กรท้องถิ่นกลุ่ม ฯลฯ
- (2) สถาบันในชุมชนท้องถิ่นได้แก่ วัด โรงเรียน องค์กรศาสนา ฯลฯ
- (3) ฝ่ายบริหารชุมชนท้องถิ่นได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ
- (4) อาณาเขตทางภูมิศาสตร์ได้แก่อำเภอเขตของพื้นที่บริเวณต่างๆ
- (5) ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้แก่ภูมิปัญญาด้านภาษาด้านแพทย์แผนไทยด้านดนตรี ฯลฯ
- (6) ศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรมการไหว้ของไทย
- (7) ทรัพยากรชุมชนท้องถิ่นได้แก่สถานที่ท่องเที่ยวป่าไม้แม่น้ำ ฯลฯ
- (8) หน่วยงานของรัฐได้แก่ราชการส่วนภูมิภาคหน่วยงานรัฐจากส่วนกลาง ฯลฯ
- (9) ประชาสังคมนอกชุมชนท้องถิ่นได้แก่นักพัฒนานักวิชาการนักธุรกิจ ฯลฯ
- (10) องค์กรท้องถิ่นได้แก่หมู่บ้านตำบลอำเภอกิ่งอำเภอจังหวัดประเทศ ฯลฯ
- (11) องค์กรอื่นๆในชุมชนท้องถิ่นได้แก่ไปรษณีย์ธนาคาร ฯลฯ
- (12) อื่นๆ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523: 7-8) ได้แบ่งองค์ประกอบของชุมชนออกเป็น 4 ประการคือ

- (1) ประชากรจำนวนหนึ่ง
- (2) สถาบันทางสังคม
- (3) องค์กรทางสังคม
- (4) อาณาเขตทางภูมิศาสตร์

2.2.3 ปัจจัยชุมชน

- (1) โครงสร้างพื้นฐานในชุมชน

โครงสร้างพื้นฐานในชุมชนเป็นโครงสร้างทางกายภาพพื้นฐานของชุมชนด้านสาธารณูปโภคและความจำเป็นพื้นฐานภายในชุมชนและเป็นปัจจัยชุมชนหนึ่งที่จำเป็นภายในชุมชนและน่าจะเอื้อต่อการจัดการความรู้ในชุมชนซึ่งปัจจัยชุมชนด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนมีองค์ประกอบด้วยกัน 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสารเป็นอุปกรณ์การสื่อสารภายในชุมชนเช่น โทรศัพท์สาธารณะอินเทอร์เน็ตชุมชนหอวิทยุกระจายข่าวรถประชาสัมพันธ์และสถานีวิทยุกระจายเสียงเสียงตามสายโทรศัพท์เคลื่อนที่โทรศัพท์บ้านและเอกสารประชาสัมพันธ์

2. การมีการจัดตั้งกลุ่มเป็นการจัดตั้งกลุ่มต่างๆภายในชุมชนประกอบด้วย 1) การจัดตั้งกลุ่มทางสังคมและ 2) การจัดตั้งกลุ่มทางเศรษฐกิจ

3. การมีโครงการพัฒนาชุมชนเป็นโครงการต่างๆที่ได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาชุมชนประกอบด้วย 1) โครงการพัฒนาชุมชนด้านสังคม 2) โครงการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ 3) โครงการพัฒนาชุมชนด้านสาธารณสุขและ 4) โครงการพัฒนาชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม

4. การมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นประเพณีและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นภายในชุมชนประกอบด้วย 1) ประเพณีและวัฒนธรรมของไทย 2) ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและ 3) ประเพณีและวัฒนธรรมทางศาสนา

จากองค์ประกอบของโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนดังกล่าวข้างต้นได้แก่ 1) อุปกรณ์การสื่อสารเป็นอุปกรณ์ที่มีอยู่ในชุมชนที่คนในชุมชนใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกัน 2) การมีการจัดตั้งกลุ่มภายในชุมชนเนื่องมาจากการที่คนในชุมชนต้องมีการทำกิจกรรมร่วมกันและพึ่งพาอาศัยกันจึงทำให้คนในชุมชนมีการจัดตั้งกลุ่มขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือกัน 3) การมีโครงการพัฒนาชุมชนเนื่องจากชุมชนจะสามารถเจริญรุ่งเรืองได้จึงจำเป็นต้องมีการคิดโครงการต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาชุมชน 4) ประเพณีและวัฒนธรรมเป็นวิถีหรือกิจกรรมที่สืบทอดกันมายาวนานรุ่นต่อรุ่นภายในชุมชนดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมานี้จึงทำให้การมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสาร การมีการจัดตั้งกลุ่ม การมีโครงการพัฒนาชุมชนและการมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆองค์ประกอบของโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน

(2) การติดต่อสื่อสารในชุมชน

การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นภายในชุมชนและเป็นสิ่งที่ชุมชนจะขาดเสียมิได้เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นการได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลต่างๆทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ถ่ายทอดความรู้สั่งสมความรู้ของคนในชุมชนจากการบอกเล่าประสบการณ์หรือจากการเขียนบันทึกซึ่งกระบวนการในการติดต่อสื่อสารต่างๆเหล่านี้ประกอบกับการที่ชุมชนมีสื่อหรือช่องทางที่หลากหลายมีอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยสะดวกและเข้าถึงได้ง่ายนั้นทำให้องค์ประกอบต่างๆของการสื่อสารเหล่านี้อาจจะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในชุมชนได้ดังนั้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในชุมชนดังนี้

1. ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

เสนาะ ดิเชาว์ (2541 : 33) อธิบายว่าการสื่อสารอาจถูกนำไปใช้ในลักษณะที่แตกต่างกัน 2 ประการคือกระบวนการส่งข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งหรืออาจหมายถึงกระบวนการที่บุคคลก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยที่บุคคลหนึ่งอาศัยข่าวสารการสื่อสารเป็นกระบวนการซึ่งส่งความคิดจากแหล่งหนึ่งไปยังผู้รับโดยตั้งใจที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับหรือ หมายถึงการกระทำโดยบุคคลเดียวหรือหลายคนในการส่งและรับข่าวสารซึ่งอาจถูกบิดเบือนด้วยสิ่งรบกวนภายใต้สภาพผลกระทบและโอกาสทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ

วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

2. วัตถุประสงค์เฉพาะของการสื่อสารแบ่งออกเป็น 4 ประการดังนี้ (เสนาะ ดิเชาว์ , 2541 : 31-32)

- เพื่อควบคุมการสื่อสารเพื่อการควบคุมนี้มักจะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรมบางอย่างของคนเช่นเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อความรู้ให้เป็นไปในทางที่ต้องการ

- เพื่อรวบรวมข้อมูลการสื่อสารนั้นจะทำให้เรารู้ข้อมูลต่างๆ 3 เรื่องคือ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเอง ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลอื่นและข้อมูลความเป็นไปที่อยู่รอบตัวเราการสื่อสารนั้นเป็นเสมือนภาพสะท้อนที่ทำให้เราเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้การที่เราพูดคุยกับบุคคลใดก็ตามเราจะรู้จักตัวเองจากบุคคลนั้น

- เพื่อการสังคมมนุษย์ต้องการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและทนไม่ได้ที่จะอยู่คนเดียว โดดเดี่ยวเป็นเวลานานความต้องการที่จะสังคมกับบุคคลอื่นทำให้เราต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม

- เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงานการดำเนินชีวิตหรือการทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามมนุษย์มักจะประสบกับความผิดหวังความสับสนความไม่แน่ใจความขัดแย้งและความไม่พอใจต่างๆ หากเรามีการสื่อสารและได้ระบายความคับแค้นใจออกมาจะทำให้สถานการณ์ดีขึ้น

(3) การมีส่วนร่วมในชุมชน

การมีส่วนร่วมในชุมชนเป็นปัจจัยชุมชนปัจจัยหนึ่งที่น่าจะเอื้อให้เกิดการจัดการความรู้โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 20) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลมากระทบถึงตัวประชาชนเองและต้องยอมรับปรัชญา

ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศเพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้หากมีโอกาสและได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2531 : 188) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotion Involvement) ของ สถานการณ์กลุ่ม(Group Situation) อันเป็นเหตุเร้าใจทำให้กระทำ (Contribution) เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของกลุ่มทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วยโดยสรุปการมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ประชาชนไม่ว่าจะโดยปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้ร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วม รับผิดชอบและแบ่งปันผลประโยชน์ในการดำเนินงาน โครงการต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้โดยวิธีการของเขเองในชุมชน

2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1977) (อ้างถึงใน ปิยวรรณ แป้นปลื้ม, 2550) กล่าวถึง กรอบพื้นฐานเพื่ออธิบายและวิเคราะห์การมีส่วนร่วม 4 รูปแบบคือ

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วยการริเริ่มตัดสินใจการ ดำเนินการตัดสินใจและการตัดสินใจปฏิบัติการ
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการประกอบด้วยการสนับสนุนด้าน ทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ
- การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ประกอบด้วยผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนิน กิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

(4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เสาวลักษณ์ สิงห์ โกวินท์และกมล ผดุงพันธุ์ (2527: 2) กล่าวว่า การพัฒนา บุคคลเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลุมเพราะอาจหมายถึงวิธีการและเทคนิคต่างๆที่ช่วยให้ บุคคลมีความเจริญเติบโตทั้งทางสมองและจิตใจเพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ฐิระ ประवालพฤษย์ (2538: 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การพัฒนาบุคคลคือการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและทัศนคติในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการหลายชนิดซึ่งรวมถึงการอบรมด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีเป้าหมายในระยะยาวเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ทัศนคติและความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังหมายรวมถึงวิธีการและเทคนิคต่างๆที่ช่วยให้บุคคลมีความเจริญเติบโตทางสมองและจิตใจเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2. องค์ประกอบและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Gilley and Eggland (1993: 12-15) (อ้างถึงใน ปิยวรรณ เป้นปลื้ม, 2550)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญคือ

- การพัฒนานบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคล โดยเน้นไปที่การกระทำที่เกี่ยวกับการงานการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาทักษะและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

- การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นการพัฒนาโดยเน้นไปที่การปรับปรุงการปฏิบัติงานทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคตซึ่งการพัฒนาสายอาชีพเป็นการรวมเอากิจกรรมทั้งสิ่งที่เกี่ยวกับบุคคลและเกี่ยวกับองค์การเข้าด้วยกัน

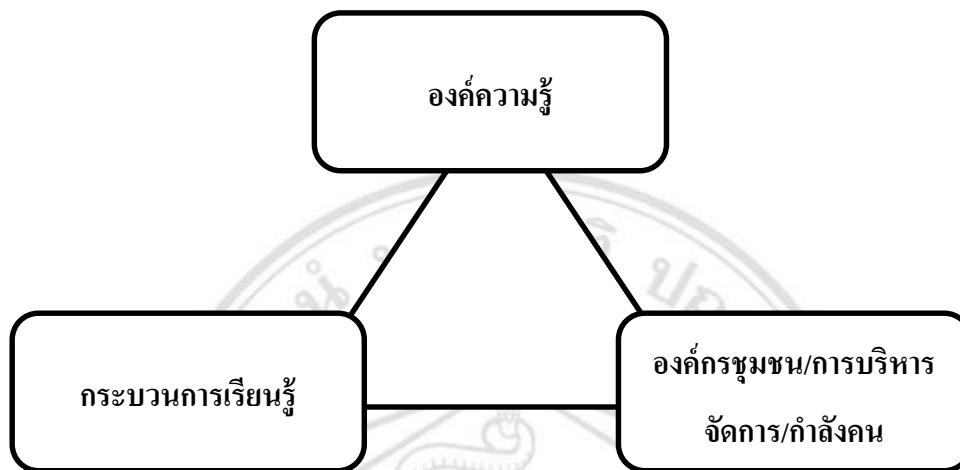
- การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นการพัฒนาดังใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาขององค์การโดยตรงเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาองค์การคือการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ขององค์การซึ่งการพัฒนาองค์การนี้รวมถึงความสามารถขององค์การในการค้นหาและการค้นพบปัญหาจุดอ่อนและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน สามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือจะนำไปสู่การศึกษาถึงปัจจัยของชุมชนอันเป็นพลังในการขับเคลื่อนชุมชนตำบลอุโมงค์ให้ได้รับการพัฒนาจนเป็นชุมชนต้นแบบซึ่งประกอบไปด้วย 1. โครงสร้างพื้นฐาน 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การมีส่วนร่วม และ 4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในชุมชน ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และเอื้อต่อการประสบความสำเร็จของชุมชนตำบลอุโมงค์จริงหรือไม่

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน พบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน เกิดจากการที่ชุมชนได้พบเห็นความสำเร็จและการพยายามแก้ไขปัญหาหรือการแสวงหาหาออกของอีกชุมชนหนึ่ง รูปแบบการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้เหล่านี้ไม่มีกฎเกณฑ์

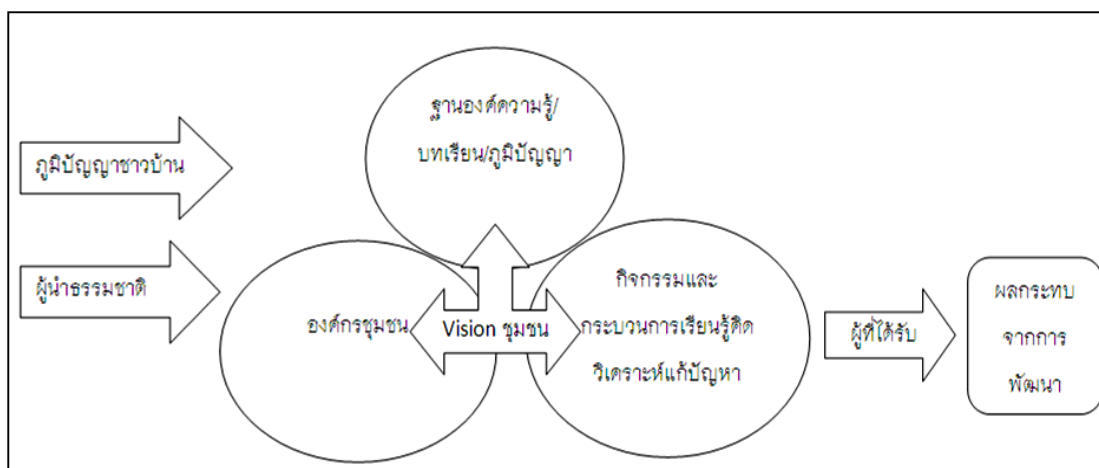
ตายตัว ส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของการจัดเวทีให้ชาวบ้านได้มีโอกาสพูดคุย พบปะ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดข้อมูลให้ชุมชนรับรู้อย่างเท่าเทียมกัน จากเครือข่ายการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ องค์การกับการจัดการดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงความเชื่อมโยง องค์การชุมชน กระบวนการเรียนรู้และองค์ความรู้เพื่อการจัดการ
แหล่งที่มา : อนุชา หนูนุ่น. 2548.

ภายใต้ความเชื่อมโยงดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาหรือจัดกิจกรรมต่างๆไปพร้อมๆกับการเสริมสร้างประสบการณ์และปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ เพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพของการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง กระบวนการในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของชุมชนจึงสามารถที่จะอธิบายอย่างต่อเนื่องได้ตามภาพที่ 2.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 2.5 กระบวนการในการปรับวิสัยทัศน์ของชุมชน
แหล่งที่มา : ชีระพงษ์ แก้วหาญ. 2546.

ในการส่งเสริมเพื่อให้ชุมชน มีวิสัยทัศน์ที่ดี นั้น ส่วนหนึ่งคือความสามารถของชุมชนในการเข้าถึงข้อมูล และทางเลือกในการพัฒนาที่เหมาะสม การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ชุมชนสามารถพัฒนาประสบการณ์และพัฒนาทางเลือกชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนสามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน จะช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถอธิบายถึงความเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ชุมชนตำบลอุโมงค์ นำไปสู่การเกิดเป็นองค์ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดระหว่างคน ระหว่างกลุ่ม และการนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์จนนำไปสู่การพัฒนาเป็นชุมชนตำบลอุโมงค์

2.4 แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (Net-working)

เครือข่ายความร่วมมือ เป็นกระบวนการของการเข้าร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาหรือจัดกิจกรรมที่กลุ่มบุคคล หรือองค์กรสนใจร่วมกันเครือข่ายความร่วมมือ จะนำไปสู่พลังในการจัดการกับปัญหาทั้งในระดับท้องถิ่นและสังคมโดยรวม ความร่วมมือในลักษณะดังกล่าวนี้ได้ก่อตัวเคลื่อนไหวและพัฒนากว้างขวางออกไป เช่น เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายเอดส์ เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.4.1 ลักษณะสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ มีลักษณะดังต่อไปนี้

- มืองค์กร กลุ่ม หรือบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้าร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุประสงค์
ที่มีร่วมกัน

- มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

- จัดกระบวนการของความร่วมมือนำเอาวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ที่มีร่วมกันไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล

คุณลักษณะสำคัญดังกล่าวจะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็ง เพราะแทนที่จะคิด
คนเดียว ทำกิจกรรมคนเดียว เครือข่ายจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมตามลักษณะความ
สนใจ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสพการณ์ สร้างความชำนาญในการทำงาน ระดม
สรรพกำลัง จัดโครงสร้างองค์กรความร่วมมือ และกระบวนการภายใต้ความร่วมมือ จัดกติกา
มารยาทเพื่อให้ความเคลื่อนไหวมีพลัง สังคมมีการแลกเปลี่ยนทัศนะ สร้างโอกาสในการเข้าถึง
ข้อมูล ข่าวสาร และการมีส่วนร่วม ซึ่งกระบวนการพัฒนาเช่นนี้มีความจำเป็นมากทั้งในปัจจุบัน
และในอนาคต

การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งใน
กระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ขบวนการประชาคม ประชาสังคม ชีระพงษ์ แก้วหา
วษ์ ได้สรุปให้เห็นขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครือข่าย ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของเครือข่าย

ขั้นที่ 2 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 3 การสร้างและพัฒนาแผนปฏิบัติ

ขั้นที่ 4 ส่งเสริมบทบาทและกระบวนการตัดสินใจของแต่ละกลุ่ม

ขั้นที่ 5 พัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร

ขั้นที่ 6 พัฒนาโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ขั้นที่ 7 การพัฒนาทรัพยากรและแหล่งทุนของเครือข่าย

2.4.2 องค์ประกอบที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย

ผลจากการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายนอกจากขั้นตอนที่สำคัญแล้ว องค์ประกอบอัน
เป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่ายมีดังต่อไปนี้

- กระบวนการติดต่อสื่อสาร จะต้องมีความสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดการ
แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เทคนิค ประสพการณ์ ตลอดจนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการ
สรุปความก้าวหน้าในผลการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกและเครือข่าย

- การพิจารณาถึงความต้องการของมวลสมาชิกเครือข่าย การได้แลกเปลี่ยนทัศนะ
มุมมอง ต่อการพัฒนาหรือเป้าหมายของกิจกรรมในความร่วมมือ ตลอดจนขบวนการตัดสินใจร่วม

ใจในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนไปสู่การปฏิบัติและประสานความร่วมมือได้

- องค์การความร่วมมือ และโครงสร้างเครือข่ายมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการประสานความร่วมมือ โดยลักษณะขององค์การความร่วมมือสามารถป้องกันการแทรกแซง จากองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และลดปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงได้

- ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจขั้นดำเนินการของมวลสมาชิก เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างบรรทัดฐานในความร่วมมือ

- มีการพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแผนในการพัฒนาและระดมทรัพยากรมีประสิทธิภาพ

- มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิกเพื่อระดมความร่วมมือและสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานทั้งแก่มวลสมาชิกและประชาชนทั่วไป

การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน สรุปได้ว่าเครือข่ายชุมชนมีลักษณะของการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม มีการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสพการณ์ ระหว่างกัน โดยมีรูปแบบที่ไม่ตายตัว สร้างเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และกลายเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้เครือข่ายนั้นๆ มีความเข้มแข็งต่อไป อันจะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยของผู้ศึกษาที่ว่า การจัดการความรู้ของชุมชนตำบลอุโมงค์อย่างเป็นระบบนั้นจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นชุมชนตำบลน่าอยู่และเสนอแนะเป็นแนวทางสำหรับชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป รวมถึงสามารถคาดคะเนแนวทางการพัฒนาเครือข่ายของชุมชนตำบลอุโมงค์ในอนาคตได้อีกด้วย

2.5 หลักการบริหารจัดการตนเองของตำบลอุโมงค์

ตำบลอุโมงค์มีแนวทางในการทำงานบนอัตลักษณ์ของคนอุโมงค์ที่ดำเนินชีวิตแบบพอเพียงบนวิถีพุทธ โดยนำภูมิความรู้ ทุนของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนการพัฒนาตำบล ผ่านกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ทั้งกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมศึกษาหาแนวทางใหม่ๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตำบลอุโมงค์ร่วมกัน โดยมีแกนนำสำคัญ คือ ผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีตำบลอุโมงค์และกลุ่มแกนนำชุมชน ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ยึดหลัก

ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ สร้างการบูรณาการการทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกตำบล รวมทั้งร่วมสร้างและขยายเครือข่ายการทำงานเพื่อพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่อง ก่อเกิดการเรียนรู้สู่ตำบลจัดการตนเองเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ว่า อุโมงค์ เมืองของคนสุขภาพดี ทุกภาคีมีส่วนร่วม ศูนย์รวมแห่งภูมิปัญญา

ตำบลอุโมงค์ภายใต้การขับเคลื่อนของเทศบาลตำบลอุโมงค์ได้สะท้อนแนวคิดในการเสริมสร้างพลังเครือข่ายชุมชน สู่การขับเคลื่อนตำบลน่าอยู่ อันประกอบด้วย 4 แนวทางคือ (เทศบาลตำบลอุโมงค์, 2555) 1) ยึดหลักการจัดการธรรมาภิบาล 2) บูรณาการและสร้างเครือข่ายการทำงาน 3) ดำเนินชีวิตแบบพอเพียงบนวิถีพุทธ และ 4) สร้างคุณภาพแบบองค์รวมเพื่อสร้างสุขให้ประชาชนในตำบล

2.5.1 ยึดหลักการจัดการธรรมาภิบาล

มุ่งเน้นหลักการบริหารจัดการตำบลบนหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 หลัก โดยในกระบวนการทำงานแบบธรรมาภิบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ผ่านระบบการสื่อสารเพื่อชุมชนที่เป็นเครื่องมือการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลอย่างโปร่งใส ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการตำบลเพื่อสร้างคุณภาพแบบองค์รวมที่สมดุลให้เกิดขึ้นกับตำบลอุโมงค์ที่นำพาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ว่า “อุโมงค์ เมืองของคนสุขภาพดี ทุกภาคีมีส่วนร่วม ศูนย์รวมแห่งภูมิปัญญา ”

2.5.2 บูรณาการและสร้างเครือข่ายการทำงาน

มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับเครือข่ายพร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายที่มาจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของประชาชนในตำบล เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมาจากการบูรณาการความร่วมมือของภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครอง เพื่อจัดตั้งกองทุนในการช่วยเหลือประชาชนในชุมชน บนแนวคิดช่วยเหลือเกื้อกูล มีส่วนร่วม สร้างหลักประกัน รวมถึงเวทีเวทีประชาคมประจำตำบลที่ร่วมกันหาแนวทางร่วมในการช่วยเหลือการดำเนินการพื้นที่ในการสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลอุโมงค์ผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการมีส่วนร่วมการบูรณาการการทำงานร่วมกันในการจัดหาพื้นที่ก่อสร้างด้วยความร่วมมือร่วมใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลจากการระดมทุนของประชาชนทั้งในชุมชนและนอกชุมชนในการซื้อที่ดินและสร้างโรงพยาบาลประจำตำบล รวมทั้งการบริจาคอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์เพื่อให้ชุมชนมีโรงพยาบาลประจำตำบลที่คอยให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม รวดเร็วและทั่วถึง

2.5.3 ดำเนินชีวิตแบบพอเพียงบนวิถีพุทธ

ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้นำมายึดหลักปฏิบัติ และนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต เช่น กลุ่มครัวเรือนเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีการนำหลัก

เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตภายในครัวเรือน โดยการปลูกพืชผักสวนครัวรั้วกินได้ กินที่ปลูก ปลูกที่กิน พร้อมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้กับเพื่อนบ้านและประชาชนตำบลอุโมงค์ทั่วไป อีกทั้งในการดำเนินชีวิตที่ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงยังได้มีการนำหลักการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักวิถีชาวพุทธ คือ การนำหลักพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาร่วมกัน โดยคนในตำบลอุโมงค์ได้ยึดหลักการดำเนินชีวิตตามวิถีพุทธที่ได้จัดทำหนังสือเผยแพร่ วิถีพุทธกับคนอุโมงค์ การดำเนินชีวิตแบบพอเพียงบนวิถีพุทธจึงเป็นจุดเด่นที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาตำบลอุโมงค์สู่ตำบลน่าอยู่ต่อไป

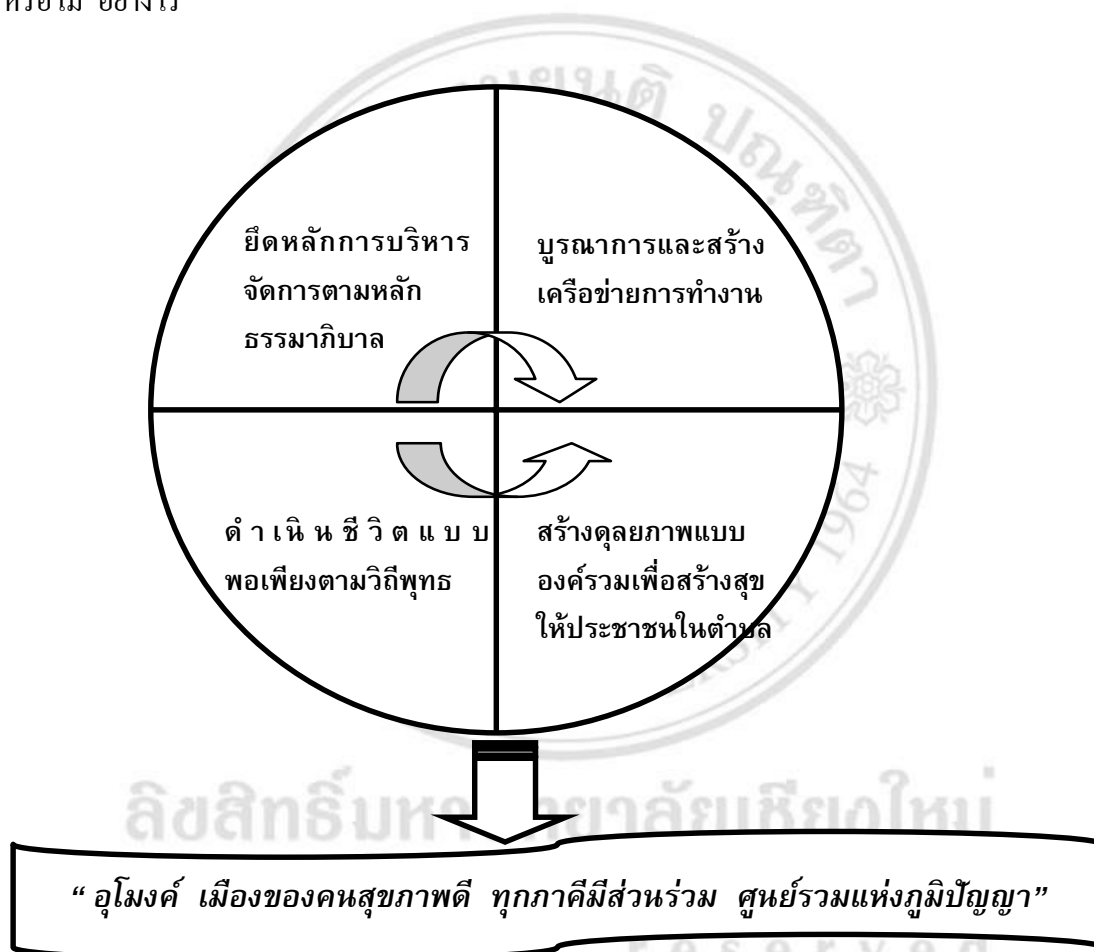
2.5.4 สร้างคุณภาพแบบองค์รวมเพื่อสร้างสุขให้ประชาชนในตำบล

มุ่งเน้นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับทุกเรื่อง บนความเชื่อว่าเมื่อทุกอย่างในตำบลเกิดความสุขหรือมีคุณภาพก็จะทำให้ประชาชนในตำบลอุโมงค์มีความสุขบนความพอเพียงได้อย่างสมดุล อีกทั้งการพัฒนาตำบลอุโมงค์มีเป้าหมายที่ต้องการให้ประชาชนในตำบลอุโมงค์มีความสุข ครอบคลุมอบอุ่น ตำบลเข้มแข็ง และได้รับการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึงในทุกเพศ ทุกวัย อาทิเช่น การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์สวัสดิการประชาชนตำบลอุโมงค์ เพื่อการพึ่งพาตนเองในด้านการออมสู่การสร้างสวัสดิการภาคประชาชน ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างเสริมความแข็งแกร่งให้แก่ชุมชนเป็นอย่างดี การก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้ฯ กองทุนเงินล้าน หมู่ที่ 5 บ้านป่าเหว ตำบลอุโมงค์ ก็เป็นอีกหนึ่งรูปแบบของการจัดสวัสดิการชุมชน มีลักษณะการดำเนินงานโดยคณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และสร้างรายได้ สร้างอาชีพให้ประชาชนเลี้ยงดูตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

จึงถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนาตำบลที่จะร่วมสร้างตำบลที่เข้มแข็งนำไปสู่ตำบลน่าอยู่และพัฒนาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ตำบลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งท้ายที่สุดแล้วย่อมมีความคาดหวังให้ประชาชนในตำบลมีความสุข ได้รับการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึงนั่นเองรูปแบบการดำเนินชีวิตบนวิถีพอเพียงตามแนวทางวิถีพุทธ ภายใต้การสนับสนุนของเทศบาลตำบลอุโมงค์ จึงถูกริเริ่มส่งเสริมเข้ามาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในตำบลอุโมงค์ จนสามารถจัดการตนเองได้นำไปสู่การเป็นชุมชนตำบลน่าอยู่ได้

จากแนวคิดของหลักการบริหารจัดการตนเองของตำบลอุโมงค์ ทั้ง 4 ด้าน สามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ ตำบลอุโมงค์มีความพยายามหาวิธีการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายประกาศหลักการบริหารจัดการตนเอง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การยึดหลักพระพุทธศาสนาและหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของชุมชน 2) ยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 3) บริหารจัดการปัญหาอย่างบูรณาการร่วมกับเครือข่ายแบบเชื่อมโยง และ

4) มุ่งสร้างดุลยภาพแบบองค์รวม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความสุขเป็นเมืองของคน
 สุขภาพดีได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง และเป็นตำบลต้นแบบในการนำหลักวิถีพุทธและแนวคิด
 เศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ในการดำรงชีวิตให้มุ่งสู่ดุลยภาพของการสร้างความสุขให้กับประชาชน
 ในตำบลจนนำไปสู่ตำบลน่าอยู่ ซึ่งสามารถนำไปสู่การตอบคำถามของผู้ศึกษาที่ว่าในการขับเคลื่อน
 ชุมชนตำบลอุโมงค์ภายใต้แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลอุโมงค์ตามหลักการ
 บริหารจัดการตนเองของชุมชนตำบลอุโมงค์นั้น ส่งผลต่อการจัดการความรู้ชุมชนตำบลอุโมงค์
 หรือไม่ อย่างไร



ภาพที่ 2.6 :แนวคิดและหลักการบริหารจัดการตนเองตำบลน่าอยู่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์
 แหล่งที่มา : เทศบาลตำบลอุโมงค์. 2555.

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในชุมชน : กรณีศึกษาด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วมจังหวัดสมุทรสงครามโดยธัญพร วณิชฤทธา (2550) มีวัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยประชากรที่ศึกษา คือ ชาวบ้านที่จัดการการท่องเที่ยวและให้บริการที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวทั้งนี้ครอบคลุมทั้ง 3 อำเภอในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม อำเภออัมพวาและอำเภอบางคนทีโดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยสมัครใจเป็นชาวบ้านจำนวน 3 กลุ่มด้วยกันคือกลุ่มอำเภอเมืองสมุทรสงคราม อำเภออัมพวาและอำเภอบางคนที เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือกระบวนการจัดการความรู้แบบจำลองปลาทุ (TUNA Model: Thai – UNAids Model) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมการประชุมกลุ่มย่อยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบประเมินความพอใจและแบบประเมินความสมเหตุสมผลของแบบจำลองการออกแบบกิจกรรมสื่อในการนำเสนอต่างๆ สื่อบุคคลสื่อสิ่งพิมพ์ใช้อุปกรณ์ในการจัดประชุมเวทีชาวบ้านเทคนิคการประชุมและการสนทนา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ในชุมชนมีส่วนประกอบที่สำคัญคือความรู้คนและกระบวนการความรู้คือความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการโดยมีคนเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ และกระบวนการจึงเป็นวิธีเชื่อมประสานคนความรู้และกระบวนการเข้าไว้ด้วยกันซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้มีความสอดคล้องกับแบบจำลองปลาทุ (TUNA Model) อย่างยิ่งและกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชนที่ได้สามารถสังเคราะห์เป็นแบบจำลองที่มีลักษณะเป็นเกลียวของความรู้ที่เชื่อมต่อกันเมื่อการนำไปใช้และพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จะมีการเพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้นทั้งหมดยกขึ้นเกิดขึ้นภายในการกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการพูดคุยแต่สิ่งดีๆ ให้แก่กัน

จากงานวิจัยข้างต้นสามารถนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและสามารถอธิบายถึงรูปแบบการจัดการความรู้ของชุมชนตำบลโม่งค้ำว่ามีกระบวนการ/องค์ประกอบ ในจัดการความรู้ของชุมชนตนเองอย่างไรจนสามารถพัฒนาเป็นต้นแบบของชุมชนตำบลน่าอยู่ โดยผู้ศึกษาจะทำการเทียบเคียงกับรูปแบบการจัดการความรู้แบบจำลองปลาทุ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ อาทิเช่น ชุมชนตำบลโม่งค้ำกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการพัฒนาตำบลร่วมกันอย่างไร และใช้เครื่องมือใดบ้างในการนำไปสู่เป้าหมายนั้นๆ กำหนดรูปแบบหรือใช้วิธีการใดๆ ที่นำไปสู่การถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มภายในชุมชน และมีการเผยแพร่ความรู้อย่างไรเพื่อให้เกิดการขยายความรู้นั้นๆ อันเป็นการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และมีการเพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้นต่อไป

2.6.2 งานวิจัยเรื่องปัจจัยชุมชนและการเสริมสร้างพลังในชุมชน โดยอติสสามหาสวัสดิ์ (2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคและระดับการเสริมสร้าง

พลังในชุมชนของผู้นำชุมชนในเขตภาคใต้ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยชุมชน
ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคของผู้นำชุมชนที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังใน
ชุมชนของผู้นำชุมชนในเขตภาคใต้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ
ผู้นำชุมชนที่ทำหน้าที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ทั้งสิ้น 14 จังหวัดจำนวน
993 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยชุมชน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของชุมชน การสื่อสาร
การมีส่วนร่วม และการพัฒนาคน มีนัยสำคัญในการเป็นพลังขับเคลื่อนหรือเสริมสร้างพลังใน
ชุมชน และพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

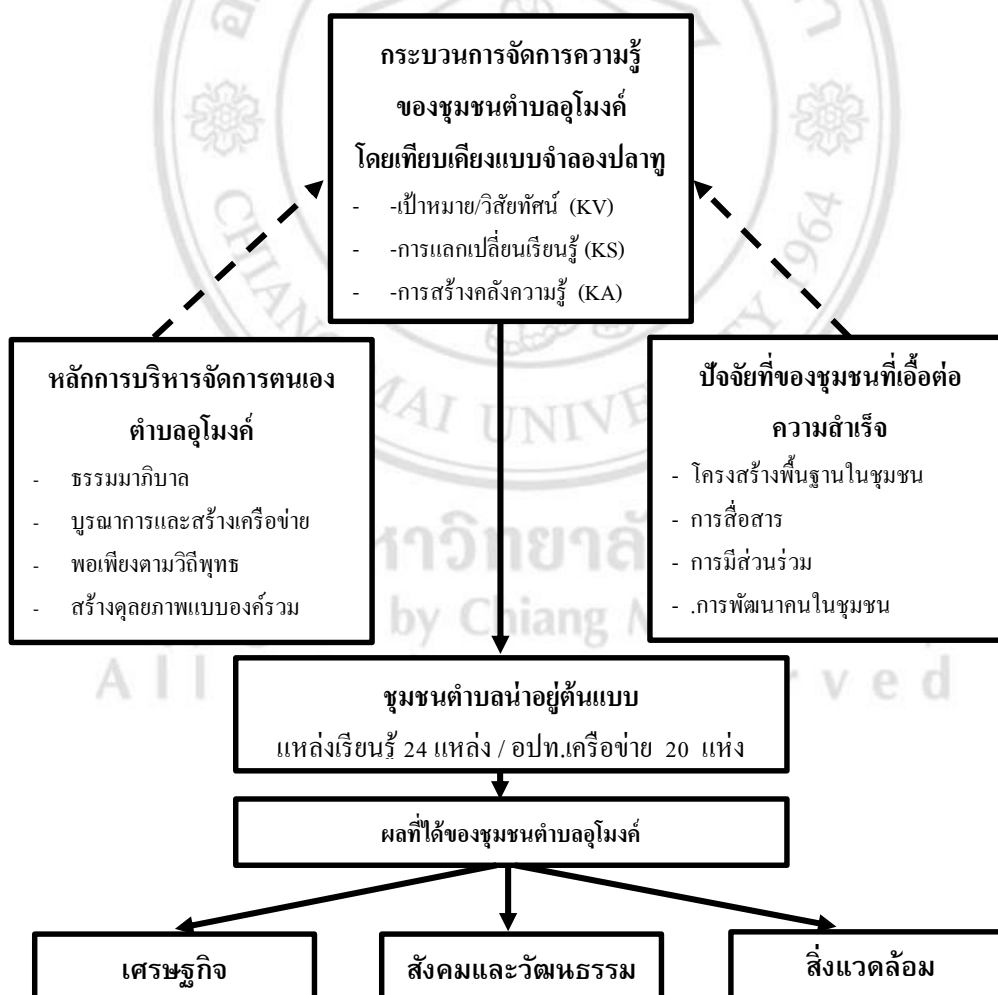
จากงานวิจัยข้างต้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ จะช่วยให้ผู้ศึกษา
วิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญของชุมชนที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนตำบลอุโมงค์ที่จะเป็นพลังใน
การขับเคลื่อนชุมชนไปสู่การเป็นชุมชนตำบลน่าอยู่

2.6.3 การอธิบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดย อนุชา หนูนุ่น (2548) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้จะก่อให้เกิดกระบวนการสร้างคนเพื่อให้มีความรู้มีทักษะมีเจตคติมีโลกทัศน์และมีวิถีคิดใน
ลักษณะของ บุคคลเรียนรู้ (Learning Person) ที่เป็นพลวัต (Dynamic) ขึ้นได้เองเช่นกันโดยเรียกว่า
กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) รูปแบบหนึ่งอย่างสร้างสรรค์ชุมชนที่จะสามารถ
ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ
ชุมชนจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันโลกและสถานการณ์ชุมชนต้อง
ปรับเปลี่ยนความคิด (Concept) และการกระทำ (Action) ให้ทันสมัยและสอดคล้องกันในส่วนของ
ความคิดนั้นเปรียบเสมือนกับสิ่งที่กำกับเส้นทางของการกระทำไปสู่เป้าหมายเดียวกันซึ่งความคิด
ต่างๆควรเกิดจากการมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำของสมาชิกทุกคนในชุมชนเพื่อให้ชุมชน
เป็นชุมชนที่เข้มแข็งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ชุมชนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
และสมบูรณ์ขึ้นคือการจัดการความรู้ซึ่งเป็นความสามารถของชุมชนในการแสวงหาหรือสร้างสรรค์
นวัตกรรมใหม่ที่เป็นความรู้และจัดระบบให้เกิดการไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งชุมชน

ผลจากการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ ช่วยให้ผู้
ศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ชุมชนใดก็ตามจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ดำรงอยู่ได้ท่ามกลาง
กระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในยุคปัจจุบัน โดยต้องมีการปรับตัว/บริบทให้เป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะ และการกระทำให้มีความสอดคล้องกับ
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไป และปัจจัยที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน นั่นคือ ชุมชน
จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผู้ศึกษาที่เห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้
ของชุมชนตำบลอุโมงค์อย่างเป็นระบบนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นชุมชนตำบลน่าอยู่

2.7 กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จำลองภาพกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนตำบลอุโมงค์ที่นำไปสู่การพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบของตำบลน่ายู่ โดยศึกษาเพื่อให้ทราบถึงกระบวนการจัดการตนเองของชุมชนตำบลอุโมงค์ รวมถึงปัจจัยของชุมชนที่เอื้อต่อความสำเร็จดังกล่าว โดยผู้ศึกษาจะได้ใช้รูปแบบการจัดการความรู้แบบจำลองปลาหู (TUNA Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการที่เข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้ในบริบทของชุมชน ผู้ศึกษาจึงยึดรูปแบบนี้เป็นกรอบแนวคิดเทียบเคียงในการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการเครื่องมือและปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ของชุมชนตำบลอุโมงค์จนนำไปสู่การพัฒนาเป็นชุมชนน่ายู่ต้นแบบที่มีแหล่งเรียนรู้ 24 แหล่ง และมีเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกว่า 20 แห่งสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 : กรอบแนวคิดการวิจัย