

การจัดการความรู้ : ฐานความรู้สู่สังคมธรรมาภาพ

อ.ดร. นรินทร์ สังข์รักษา*

บทคัดย่อ

บทความนี้บ่งชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความรู้ยุคทันสมัยสามารถเปลี่ยนเป็นความรู้ยุคหลังทันสมัย ความรู้ยุคหลังทันสมัยแสดงถึง อำนาจของความรู้ที่ถูกรวบรวมระบบความจริง เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ใหม่เข้าไปแทนที่ความรู้เก่า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมแห่งความรู้สู่สังคมการจัดการความรู้ โดยที่การจัดการความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ความรู้ที่ฝังลึกภายในปัจเจกบุคคลและความรู้ที่ชัดแจ้ง ถ้าความรู้ที่ฝังลึกระดับปัจเจกบุคคล คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีตำแหน่งแห่งที่แน่นอน จะทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ สังคมมีธรรมาภิบาลและความเท่าเทียมกัน

This article wants to show that the changing of episteme has depended on the development of knowledge. At the present the modern knowledge is changing into the post-modern knowledge. The post modern knowledge is presenting itself in the form of power of knowledge constructed by regime of the truth. The old knowledge is substituted by the new coming knowledge at the breaking time of episteme. Science and technology have more powerful impacts on the environmental destructions. The knowledge-based society has changed toward the society of knowledge management which is categorized into 2 characteristics as tacit knowledge deepen on individual wisdom and explicit knowledge clearly and publicly found examples as formal documents and textbooks etc. If the tacit knowledge such as local wisdom has its précised location in the communities, it will build up the communities have self-reliance and the social has good governance and equity.

การพัฒนายุคสมัยของความรู้ในสังคม ขณะที่สังคมได้มีการ เปลี่ยนแปลง ไปตามยุคสมัยเปรียบเป็นคลื่นถึง 4 ลูก คือ **คลื่นลูกแรก** เป็นสังคมเกษตรกรรม ที่สมัยก่อนคนเราอยู่กับธรรมชาติ มีชีวิตแบบเรียบง่าย ธรรมชาติและมีภูมิปัญญาที่สั่งสมกันมาจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน มีการปลูกพืชผัก รู้จักการเลี้ยงสัตว์ ผู้คนอาศัยอยู่ในป่า ในชุมชนหมู่บ้าน เลี้ยงชีพโดยการกินผัก ผลไม้ และเนื้อสัตว์เป็นอาหาร ผลิตเพื่อกินเพื่อใช้ และพึ่งพาอาศัยกันในการดำรงชีวิต ยังมีการแลกเปลี่ยนกันเป็นสังคมเรียบง่าย เรียกยุคนี้ว่า “สังคมเกษตรกรรม (Agricultural Society)”

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คลื่นลูกที่สอง ต่อมามนุษย์รู้จักผลิตตัวอักษรเป็นสัญลักษณ์แทนภาษา และได้บันทึกเหตุการณ์ต่างๆประมวลเป็นองค์ความรู้ และเกิดการเรียนรู้ จนสามารถผลิตเครื่องมือในการเกษตร เครื่องมือในการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรเป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมได้จำนวนมาก มุ่งเน้นการผลิตเพื่อการค้า มีการแข่งขันกันสูง ทำให้ขาดการพึ่งพิงกัน เกิดรูปแบบของเงินตราทางเศรษฐกิจ เป็นตัวกำหนด มีการวางระบบการจัดหาวัตถุดิบ เพื่อการผลิต การจำหน่าย สังคมมีลักษณะสลับซับซ้อน และละเอียดอ่อน มีการแบ่งงานกันทำ จัดโครงสร้างอย่างชัดเจน เรียกสังคมยุคนี้ว่า “สังคมอุตสาหกรรม (Industrial Society)”

คลื่นลูกที่สาม ในระยะต่อมา มนุษย์สามารถเรียนรู้ธรรมชาติและปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ สามารถตั้งทฤษฎี อธิบายปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ และผลิตเครื่องมือสื่อสาร อาทิเช่น วิทยุ โทรทัศน์ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เกิดทางด่วนข้อมูลข่าวสาร และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรียกว่าเป็น “ทะเลข้อมูล (Information Sea) ทำให้ผู้คนทั้งโลกสามารถรับรู้ข่าวสาร หรือสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว เป็น “สังคมข้อมูลข่าวสาร (Informational Society)” ระบบสังคมมีความละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น

คลื่นลูกที่สี่ การบริโภคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีปริมาณมากมายในการเรียนการสอน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น ผู้บริโภคจำเป็นต้องใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญและเลือกเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็น “สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society)” ในที่สุด ขณะที่การจัดการความรู้จึงเข้ามามีบทบาทในช่วงนี้ จึงถือเป็นช่วงยุคของความทันสมัย (Modernization Era) ที่สังคมอาศัยความรู้เป็นหลัก

การก้าวข้ามจากยุคทันสมัย เป็นยุคหลังทันสมัย (Post-modernism/Post-structuralism) ที่มองถึงอำนาจ/ความรู้ (Power/Knowledge) ที่ถูกสร้างขึ้นให้เป็นระบอบของความจริง (The Regime of Truth) จนผู้คนในสังคมต่างสยบยอมต่อความรู้ที่สร้างขึ้นด้วยหลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ มีฐานคิดบนกระบวนทัศน์แบบปฏิฐานนิยม (Positivism) โดยมองว่าเป็นภาวะวิสัยและเป็นสากล สามารถอธิบายด้วยตัวแบบทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ในลักษณะทั่วไป (General Law) มีความคิดแบบเส้นตรง การค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมมีลักษณะวัตถุนิยมปราศจากอคติหรือค่านิยมในการศึกษา (Value Free) ความรู้นั้นเป็นเรื่องของข้อเท็จจริงและความจริงเป็นสิ่งที่ปลอดจากคุณค่า อคติและความลำเอียงใดๆ แต่ขณะที่ยุคหลังโครงสร้างนิยมกลับมองว่า สิ่งเหล่านี้เป็นแค่ความจริงชุดหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาจากตนเอง

การเปลี่ยนยุคสมัยของความรู้ (Epistemic Break) ระหว่างชุดความรู้ เก้ากับชุดความรู้ ใหม่ ความรู้ชุดใหม่เข้ามาแทนที่ความรู้ ชุดเก่า ไม่เพียงแต่เข้ามาแทนที่ความรู้ชุดเก่าเท่านั้น แต่ยังทำให้ความรู้ชุดเก่าเป็นความรู้ที่ด้อยค่าหรือต่ำด้อย ด้วยมุมมองสามมิติ (Sibley, 1995 : 122-125) คือ **มิติแรกการแยกความรู้เป็นส่วน (Compartment or Division of Knowledge)** เป็นคุณลักษณะทางวิชาการที่มีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จัดความรู้ (Purveyors of Knowledge) ด้วยการแบ่งแยกความรู้ออกเป็นสองขั้ว คือความรู้ที่เป็นวิทยาศาสตร์ (Science) และความรู้ที่ไม่เป็นวิทยาศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์เทียม (Non-science) ความรู้ที่เป็นวิทยาศาสตร์ เช่น ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ซึ่งความรู้หรือศาสตร์เหล่านี้เป็นศาสตร์ที่มีเหตุผล มีกระบวนการ มีขั้นตอนพิสูจน์ได้ มีการสะสมความรู้อย่างเป็นระบบและมีสถาบันรองรับ ส่วนความรู้ที่

ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ เช่น โหราศาสตร์ ไสยศาสตร์ เป็นความรู้ที่ไม่ได้วางอยู่บนเหตุผล ไม่น่าเชื่อถือ **มิติที่สองการจัดลำดับชั้นของความรู้ (Hierarchies or Raking of Knowledge)** เป็นการจัดลำดับการให้คุณค่าหรือตีค่าของความรู้ทั้งสองชั่วระหว่างความรู้ที่เป็นวิทยาศาสตร์กับความรู้ที่ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ว่า ความรู้สมัยใหม่เป็นความรู้ที่สูงค่ากว่าความรู้ภูมิปัญญาพื้นบ้านที่ด้อยค่าหรือต่ำกว่า ทั้งนี้เป็นการตีค่าความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ในการบ่งบอกความเป็นเหตุเป็นผลของผู้ที่มีอำนาจ/ความรู้ในการตัดสินใจ ด้วยเทคนิควิทยาของชุดความรู้ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ **มิติที่สามการควบคุมความรู้(Controlling of Knowledge)** คือการเข้าครอบงำสิ่งที่ไม่เหมือนกันระหว่าง ความรู้ชุดใหม่กับความรู้ชุดเก่า ด้วยมิติดังกล่าวทำให้ภูมิปัญญาพื้นบ้านได้ถูกปิดกั้นและให้ดำรงอยู่อย่างด้อยค่า/หายไป ไม่มีพื้นที่หรือที่ยืนในสังคม (McNay, 1994 : 80) นั่นคือการสร้างความจริงในการส่งผ่านชุดความรู้ (Epistemic Shift) ให้เป็นความรู้ที่บริสุทธิ์ของวาทกรรมกระแสหลัก (McNay, 1994 :57-76) ที่สังคมให้ความสำคัญกับความรู้เป็นหลัก

ผลกระทบจากการเปลี่ยนยุคสมัยส่งผลกระทบต่อสังคม

ผลจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตในทุกสาขาวิชาชีพ สังคมยุคคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคมที่ขยี้โลกแห่งข่าวสาร ที่เป็นเครื่องมือก่อให้เกิดทางด่วนของข้อมูล (Information Highway) และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet Network) นอกจากจะปรับเปลี่ยนสังคม เป็นสังคมข้อมูลข่าวสารและสังคมแห่งความรู้แล้ว ยังมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป กล่าวคือ ระบบเศรษฐกิจมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การส่งออก ที่เป็นนโยบายเสรี ตลาดโลกขยายตัวกว้างขวาง การแข่งขันทวีความรุนแรง มีการสร้างกติกาโลก มีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ลดบทบาทและอำนาจรัฐชาติ มีการแพร่กระจายลัทธิการเมืองเสรีประชาธิปไตย การเรียกร้องและปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกครองตนเอง วัฒนธรรมบริโภคนิยม (Consumerism) ของโลกทุนนิยมจะมีการแพร่กระจายทางสื่อมวลชนทั่วโลกมากขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมทั่วโลก ดังรูปที่ 1-2 มนุษย์จึงต้องมีการตระหนักถึงกระบวนการปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน โครงสร้างการผลิตของระบบเศรษฐกิจ เปลี่ยนจากการผลิตที่มุ่งใช้แรงงาน เป็นการผลิตที่มุ่งใช้ความรู้และเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือของการพัฒนาเศรษฐกิจ ที่สามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มผลผลิต ทักษะความสามารถของคน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การแสวงหาและการกระจายข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการเรียนรู้สะดวกง่าย และรวดเร็วในหลายรูปแบบ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต



รูปที่ 1 ผลจากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



รูปที่ 2 ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสิ่งมีชีวิต

การเปลี่ยนแปลงของสังคมตามยุคสมัยในคลื่นลูกที่สี่ นับเป็นอุบัติการณ์ทางสังคม ที่สังคมได้สร้างช่องทางด่วนของข้อมูล มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ขณะที่สังคมโลกยุคปัจจุบันต้องถวิลหา เพราะหากผู้ใดมีอำนาจของความรู้ (Power/Knowledge) ที่เบ็ดเสร็จผู้นั้นจะทำให้โลกสยบยอม ต่อความรู้ ดังเช่นเจ้าของบริษัทคอมพิวเตอร์ก้องโลก ดังนั้นคนในสังคมปัจจุบันจึงต่างมุ่งแสวงหาความรู้ จากการศึกษา การเรียนรู้ในสังคม บริโภคความรู้ ข่าวดารกันอย่างมากมาย หากเป็นสมองคอมพิวเตอร์คงต้องกำจัดขยะข้อมูล (Defragmentational Information) ให้มีพื้นที่รองรับความรู้ นั่นคือภาคปฏิบัติการในการจัดระบบความรู้

การพัฒนาและการจัดการความรู้ในสังคมแห่งความรู้

ผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 17 โลกจึงได้ก้าวสู่ยุคความทันสมัย ทำให้ระบบความรู้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมากที่เปลี่ยนผ่านจากอุตสาหกรรมมาสู่สังคมข้อมูลข่าวสาร และเข้าสู่สังคมความรู้ (Knowledge-based Society) องค์ความรู้ขยายตัวมาก มีความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดอัตราเร่งทวีคูณ องค์ความรู้ที่มีมาแต่เดิมจะถือว่าเป็นความจริงที่พบขึ้น และจะเป็นจริง ใช้งานได้เป็นเวลานาน กลับมีลักษณะคล้ายกับมีชีวิตร เมื่อพบหรือเกิดขึ้นและใช้งานไปได้ระยะหนึ่งแล้วจะหมดสภาพ เป็นสิ่งที่ไม่จริงและใช้ไม่ได้อีกต่อไป พลวัตของความรู้หนุนและเสริมตนเองเป็นพลังภายในของระบบความรู้ที่ใดอยู่หนึ่ง ความรู้จะถดถอยไปโดยเร็ว ที่ใดมีพลังจะขยายตัวเป็นทวีคูณ พัฒนาการและการกระจายบริการเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จนมนุษย์สามารถข้ามข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลาลงไปได้มาก ความรู้สามารถกระจายออกไปยังที่ห่างไกลอย่างมาก และรวดเร็วจากจุดที่สร้างความรู้ไปยังจุดที่ใช้ความรู้ จากจุดที่มีความรู้ไปยังจุดที่ต้องการความรู้ ดังนั้นพลังความรู้จากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงเพิ่มทวีคูณ ด้วยการกระจายและเพิ่มปริมาณผู้ใช้ การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลให้การศึกษา และระบบบริการต่างๆที่อาศัยความรู้เป็นฐาน ต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างขนานใหญ่ เพื่อใช้โอกาสที่เพิ่มขึ้นใหม่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ความไม่เสมอภาค และช่องว่างในความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ตลอดจนช่องว่างทางสังคมระหว่างผู้มีความรู้และใช้ความสามารถใช้ความรู้กับผู้ที่ไม่มี ด้วยสภาพของความรู้สร้างขึ้นมากมายและสะสมอยู่ในส่วนต่างๆของโลก ตลอดจนคิดราคาค่าความรู้ที่แพงขึ้นไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการพัฒนาและการจัดการความรู้จึงเพิ่มพูนความสำคัญ และมีขั้นตอนใหม่

ต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมจึงจะนำมาใช้ประโยชน์ และสามารถแข่งขันได้ การสร้างความรู้และความสามารถในการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ รวมทั้งการมีนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญในการครองตนในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และสังคมความรู้ นั่นคือ “อำนาจของความรู้”

สังคมเศรษฐกิจบนฐานความรู้สมัยใหม่

สังคมที่ความรู้ได้กลายเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็งจึงเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้ เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง ลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจที่สำคัญ มี 4 มิติ คือ 1) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของการประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งที่อยู่ในรูปของข้อความ เสียง และภาพ 4) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ได้แก่ นโยบายทางกฎหมายและเศรษฐกิจของรัฐบาล สังคมความรู้ที่ได้พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่การพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้จะต้องดำเนินการไปพร้อมกันทั้งสองด้าน คือ **การพัฒนาที่นำไปสู่สังคมข้อมูลข่าวสาร หรือสังคมสารสนเทศ** ซึ่งต้องมีการพัฒนาทางด้านกายภาพให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพสูงเพียงพอที่จะรองรับข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนมากได้ และ**การพัฒนาที่นำไปสู่สังคมที่มีฐานแห่งความรู้ (Knowledge-based Society)** ซึ่งจะต้องมีการปรับระบบการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ ให้การพัฒนาคนเพื่อการปรับปรุงทักษะอย่างต่อเนื่อง แต่องค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การจัดการความรู้ที่จะเป็นเครื่องมือช่วยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ : เครื่องมือการบริหารขององค์กรยุคใหม่

การจัดการความรู้เป็นแนวคิดองค์รวมที่บูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ทั้งในฐานะที่เป็นการจัดการสารสนเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และ/หรือสารสนเทศศาสตร์ ในมิตินี้มองว่าความรู้เป็น “วัตถุที่สามารถจำแนกและจัดการในระบบสารสนเทศได้ (Knowledge as an Object) และยังเป็นแนวคิดเกี่ยวกับ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล (Management of People) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ทางด้านปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา หรือธุรกิจ ในมิติมองว่าความรู้เป็น “กระบวนการเป็นกลุ่มของทักษะและความรู้ที่มีความเป็นพลวัตและมีความซับซ้อน ซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Knowledge as Process)” ดังนั้น การจัดการความรู้มีความกว้างขวางและซับซ้อน ครอบคลุมถึงศาสตร์ต่างๆ จำนวนมาก ได้แก่ การบริหารจัดการ การปฏิบัติและหลักปรัชญา เทคโนโลยี กลยุทธ์ และลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้โดยมีแกนหลักที่สำคัญ คือ “กระบวนการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบและกระบวนการหลักๆ ที่สำคัญ

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ 4 ประการ คือ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 42-54)

1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์การควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ก) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรกลายเป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่างๆจากภายในองค์กรทำได้โดย การให้ความรู้กับพนักงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่างๆ และ ข) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอก การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กร ต้องอาศัยความคิด และการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากภายนอก เช่น การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) การจ้างที่ปรึกษา การเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า การจ้างพนักงานใหม่ และการร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ

2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การแสวงหาความรู้เป็นการปรับใช้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับ แรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร รูปแบบการสร้างความรู้ เช่น บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3) การจัดเก็บและสืบคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) การจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และพิจารณาวิธีการในการเก็บรักษา การนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามต้องการด้วยการบันทึกฐานข้อมูล (Database) ที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ควรคำนึงโครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ จัดให้มีรายการจำแนกรายการต่างๆ ที่ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ ในส่วนการค้นคืนความรู้ (Retrieval) เป็นลักษณะของการเข้าถึง สิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป การค้นคืนความรู้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ

การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer/Utilization) จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีวิธีการต่างๆ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสรุปข่าวสาร การเยี่ยมชมงาน การหมุนเวียนงาน และระบบพี่เลี้ยง

จึงเห็นได้ว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ช่วยในการนำการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรจะช่วยก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กร ทั้งในด้านการเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจ สร้างการยอมรับ เกิดความยืดหยุ่น เกิดนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาคุณภาพ ลดการทำงานซ้ำซ้อนและการกระจายอำนาจ

ประเภทของความรู้ : การแบ่งแยกความรู้ของศาสตร์

ความรู้ ได้ถูกจัดแบ่งแยกความรู้ หรือจัดประเภทของความรู้ของศาสตร์ ใน “รูปแบบที่มองเห็น” ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ (วิจารณ์ พานิช, 2546) 1) **ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน หรือความรู้ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge)** จัดเป็นความรู้ ที่มองไม่เห็น ซึ่งเป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ อธิบายออกมาได้ยาก ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์ และการนำมาเล่าสู่กันฟัง ดังนั้นจึงไม่สามารถจัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้ และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้ โดยการสังเกตหรือเลียนแบบ 2) **ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge)** ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล จึงเป็นความรู้ที่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้กันในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์กร อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ฯลฯ ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภท พบว่า อัตราความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit) จะมากกว่าความรู้ที่ชัดเจน (Explicit) ถึง 4 ต่อ 1 (80 : 20) เปรียบเสมือนปรากฏการณ์ธรรมชาติ เช่น ภูเขา น้ำแข็ง ที่เปรียบความรู้ชัดเจนเป็นน้ำแข็งส่วนที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมาเพียง 20 % แต่ความรู้ที่ฝังอยู่ในคนเป็นน้ำแข็งส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำถึง 80 % (สำนักงาน ก.พ.ร. , 2548 : 20-21) อันบ่งบอกหรือแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่อยู่ในคนที่เป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ความรู้ชาวบ้านที่ถูกฝังกลบ ไม่ให้ความสำคัญทั้งที่มีความสำคัญ หรือมีคุณค่าถึง 80 % แต่เป็นเพียงกระแสรองของวาทกรรมที่ไม่ใช่ความรู้ที่เป็นทางการ ไม่เป็นวิทยาศาสตร์จึงถูกลดทอนลงไปจากสังคม

จากประโยชน์ของการจัดการความรู้ ทางภาครัฐจึงได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้ระบุว่า *ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ... ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน....* ”(สำนักงาน ก.พ.ร. , มปป. : 2-3) จึงเป็นกฎเกณฑ์ที่รัฐกำหนดแนวนโยบายของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และต้องปฏิบัติตามที่ได้มีการกำหนดเครื่องบ่งชี้ (Indicator) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization -LO) : อุตสาหกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นเรื่องใหม่ คำว่า Learning Organization เป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วม ขององค์กร อันเป็นแนวคิดหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development -HRD) และ การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อตอบสนอง และรองรับต่อการท้าทายของความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับ ขององค์กร หลายองค์กรได้นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็น “กลยุทธ์ในการแข่งขันและพัฒนา องค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและแข่งขันได้ในระดับ โลก ” ทั้งนี้เนื่องจากมีฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์เป็น ทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันการบริหารจัดการในองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพ และผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ที่สุด เนื่องจากมนุษย์ เป็นผู้นำทรัพยากรอื่นๆ ทางการบริหาร จัดการ มาให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร ซึ่งบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงอยู่ที่การทำให้คนได้ เรียนรู้การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ให้สามารถ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดจาก แบบเดิมที่เน้นแยกส่วน มาเป็นคิดแบบเชื่อมโยงและบูรณาการ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่อวิถีคิด และกระบวนการ ทำงานของคนที่อยู่ในองค์กร ตลอดจนแรงขับเคลื่อนขององค์กรเองที่มุ่งเน้นการแข่งขันและความเป็นเลิศ โดยมิ ความรู้เป็นฐาน จึงก่อให้เกิดแนวคิดของ “การจัดการความรู้” ในปัจจุบัน การจัดการความรู้ได้กลายเป็น ส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์ด้านความรู้ในหลายองค์กร ทั้งนี้โดยเริ่มต้นจากการเป็นแนวคิดที่ได้รับ ความนิยมนอย่างสูง ในช่วงปี ค.ศ. 1995-1996

ปีเตอร์ เซ็งเก้ (Peter M. Senge,1990) ได้เสนอการทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวินัย 5 ประการ คือ **1) การใฝ่ใจพัฒนาตน (Personal Mastery)** บุคคลที่รอบรู้ใฝ่เรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์กรจะ เกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น ดังนั้น การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล จึงเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กร แห่งการเรียนรู้ รูปแบบของการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน หรือการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการ ทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวังและสร้างบรรยากาศ กระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ **2) รูปแบบความคิด (Mental Models)** ของบุคคลมีอิทธิพลต่อ ความเป็นไปของโลกและแนวทางปฏิบัติของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการฝึกให้บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ (วิสัยทัศน์ตนเอง) กับสิ่งที่ องค์กรต้องการ (วิสัยทัศน์ขององค์กร) ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรเตรียมรูปแบบการสร้าง บรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน อันทำให้คนในองค์กรมีแนวความคิดไปใน แนวทางเดียวกัน และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ **3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** จุดมุ่งหมาย

ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีสัญญาผูกมัด โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร สิ่งดังกล่าวเกิดจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน มิใช่เพียงแต่การยอมทำตามเท่านั้น **4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)** ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่คนเดียวในองค์กร ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์กร การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้ เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์กร เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิด และนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และ **5) ความคิดเป็นระบบ (System Thinking)** เป็นเรื่องสำคัญมาก มีลักษณะคือ การพิจารณาองค์กรต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์กร ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น ด้วยการคิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถปฏิบัติได้จริง เช่น SWOT Analysis คิดค้นการค้น การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และสามารถแก้ปัญหาได้ทันการ เล็งเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

แนวทางในการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากลักษณะที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และวินัยทั้ง 5 ประเภทของ Peter Senge ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจพอนึกถึงภาพขององค์กร ว่าควรมีลักษณะที่สำคัญ คือบุคคลมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดที่ได้เรียนรู้ มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การส่งเสริมความแตกต่างทางความคิด กล้าเสี่ยงหารูปแบบใหม่ๆ ในการทำงาน (ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์) มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความเห็นกันในทุกระดับ และอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมงาน และการให้รางวัลกับทีมที่สร้างผลงานใหม่

จึงเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นคลังหรือฐานข้อมูลที่เป็นการเรียนรู้ การจัดการความรู้สมัยใหม่ ผ่านเทคโนโลยีของสังคมข้อมูลข่าวสาร เชื่อมโยงเป็นข่ายโยงใยกับสังคมโลก และเชื่อมร้อยเป็นระบบ ด้วยการพัฒนาระบบการพัฒนาระบบที่มีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติอย่างเป็นทีมที่จะเป็นไปได้ในสังคมโลกาภิวัตน์

ความเป็นไปได้ที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานต่างๆ

ปัจจุบันนโยบายรัฐพยายามทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นว่าต้องการให้สังคมไทยเป็นสังคมฐานความรู้ โดยต้องการให้องค์กรทางราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีแนวที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลควรปรับทัศนคติในการเรียนรู้และลองพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่ตนเองยังไม่รู้ โดยเฉพาะเนื้อหาในการทำงาน ควรมีการส่งเสริม

ให้บุคคลใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรและก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาองค์กร และมั่นใจว่าความต้องการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจการตัดสินใจ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะของผู้นำ ทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หรือผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership) เป็นนักออกแบบ มีวิสัยทัศน์ สามารถโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม ควรมีการปรับระบบการบริหารภายในองค์กร มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System-MIS) ที่ดี เพื่อเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยให้การสื่อสารแบบสองทาง และต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายและกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี ให้กับองค์กรสมัยใหม่ ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จึงต้องมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) แต่เป็นการจัดการความรู้ที่เป็นรากเหง้าของสังคม คือความรู้ที่มีอยู่ในตน (Tacit Knowledge) หรือความรู้ที่ไม่เป็นทางการ นั่นหมายถึง ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ที่เป็นวิถีของชุมชน และชาวบ้านด้วยตนเองอัน (Life Style) เป็นกระแสสำคัญในยุคสมัยของสังคมรากหญ้าที่ให้อำนาจประชาชนมีสิทธิ/มีเสียงมากขึ้น จึงน่าที่จะเปิดโอกาสให้ความรู้ในจารีตอื่นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้อำนาจและทรัพยากรทางสังคม อย่างเสมอภาคเสมอไหล่ หรือได้มีโอกาสให้ความรู้ที่เป็นความรู้ดั้งเดิมของชาวบ้านได้เผยตัวขึ้นมา โดยได้ถูกลบเลื่อนไปหรือละทิ้งมาเป็นเวลานาน จนไม่มีตำแหน่งแห่งที่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็ภูมิปัญญาพื้นบ้าน การสืบสานวัฒนธรรมที่เป็นของดีหรือสิ่งที่มีคุณค่าที่เป็นความรู้ท้องถิ่นดั้งเดิมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้คนในชุมชนชนบท ดังนั้นการดำรงอยู่ของความรู้ภูมิปัญญาในชุมชนชนบทต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนอย่างแท้จริง เพื่อที่จะสร้างพลังอำนาจของชุมชนชนบทในการพึ่งตนเองได้ (Self-Reliance) ซึ่งแท้ที่จริงแล้วความรู้ของชาวบ้านก็มีความสำคัญหรือมีตำแหน่งแห่งที่ (Situating Knowledge) คงต้องเลิกมองความรู้เป็นเส้นตรง ซึ่งมาจากทฤษฎีวิทยาศาสตร์และพรมแดนแห่งวิชาการในปัจจุบัน อันเป็นการตอบสนองต่ออุดมการณ์ทุนนิยมดังยุคสมัยใหม่ เบื้องลึกก็คือการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบ ในแบบของการมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกันเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก นั่นคือ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ให้กับองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ของตนเอง มีวิจรรณญาณในการตรงตรง เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีรูปแบบการคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และมีความคิดเป็นระบบ แก่นหลักก็คือ การเปิดโอกาสให้จารีตของความรู้ท้องถิ่น ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นกลาง เป็นเหตุเป็นผลหรือเป็นแบบวิทยาศาสตร์ ได้มีโอกาสแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ในเวทีของความรู้ นั่นคือการเปิดโอกาสให้ความรู้ภูมิปัญญาของชุมชนชนบท ได้แสดงตัวตนในพื้นที่ หรือ “สร้างสังคมธรรมาภิบาล” ที่เป็นธรรม

การแก้ปัญหาอย่างเป็นองค์รวม มีการบูรณาการด้วยเหรียญทั้งสองด้าน มิใช่ไปในด้านใดด้านหนึ่งจนสุดโต่งสังคมมีลู่วิ่งเพียงลู่เดียว จึงเป็นการขาดโอกาสในการเลือกรับปรับใช้ให้เหมาะสมกับสังคมไทย

บรรณานุกรม

นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ. (2547) “อาหารเพื่อสุขภาพ : ภูมิปัญญาและการสร้างเครือข่าย จังหวัด นครปฐม” ในเครือข่ายการวิจัยบูรณาการสู่น้ำท่าจีน-แม่กลอง มิติสุขภาพ ระยะที่ 2 นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิพนธ์ เทียนวิหารและคณะ.(2547).**ความรู้ท้องถิ่น : การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.

พรธิดา วิเชียรปัญญา.(2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้** กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ด.

วิจารณ์ พานิช. (2546). **ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้** Available from : <http://kmi.trf.or.th>.

สุวรรณ เหรียญเสาวภาคย์และคณะ.(2548). **การจัดการความรู้** กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.(ม.ป.ป.). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.

Foucault, Micheal. (1980). **Power/Knowledge Selected Interviews and Other Writing. 1972-1977** edited by Colin Gardon New York : HARVERTER WHEATSHAF.

McNay, Lois. (1994). **Foucault : A Critical Introduction** Great Britain : Polity Press.

Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday/Currency.

Sibley, David (1995). The Exclusion of Knowledge. , in **Geographies of Exclusion Society and Difference in the West**. pp. 119-135. London : Routledge.

.....