

การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ณวกษิตศ พลพลากรณ์โสภณ

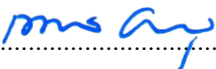
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ปีการศึกษา 2564

การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี


ณวกษิตศ พลพลากรณ์โสภณ


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการความรู้  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโกงัน อำเภอมือง  
จังหวัดลพบุรี เสนอโดย นายณวกษิตศ พลพลากรณ์โสภณ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


  
.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)  
วันที่ 11 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
ชื่อนักศึกษา	ณวกษิติศ พลพลากรณ์โสภณ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) ศึกษาการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นการสุ่มแบบเจาะจง และเลือกตัวแทนจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ระดับผู้บริหาร จำนวน 5 คน ตัวแทนจากกลุ่มที่ 2 ระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน มีขั้นตอนการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างมีระบบเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้จากแนวความคิดของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู และองค์กรยังสามารถถอดองค์ความรู้ที่องค์กรมี รวมไปถึงแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมและมีกระบวนการเรียนรู้ระหว่างกัน ทำให้เกิดมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อใช้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนอย่างชัดเจนในแบบ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” รูปแบบที่เรียบง่ายที่เรียกว่า “วิถีชาวบ้าน” และ “วิถีชุมชน”

2. การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในรูปแบบที่องค์กรจัดทำแผนพัฒนาชุมชนขึ้น ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ที่เหมาะสมและเป็นระบบจนเกิดการเรียนรู้ที่ทั่วถึงของบุคลากรภายในองค์กร และนำไปใช้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนต้นแบบตัวอย่าง โก่งธนูโมเดล

**คำสำคัญ:** การจัดการความรู้, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, การพัฒนาชุมชน

## ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ททรัพย์รวงทอง กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ กรรมการ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจนทำให้ การค้นคว้าอิสระมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทาง วิชาการเป็นอย่างดีแก่ผู้วิจัย และได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำและข้อเสนอแนะด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ทั้ง 3 ท่าน คือ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เตชะชั้นหมาก และ 3) นางเบญจวรรณ วงษ์สุนทร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โก่งธนูและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูทุกท่าน ที่เสียสละเวลาเพื่อให้ข้อมูลในการ สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามเป็นประโยชน์ในการศึกษาและทำการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เจ้าหน้าที่ ผู้ประสานงาน ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท ที่คอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดี เสมอมา

และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย ทุกท่านที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการ ทำวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ต่อไป

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้รับจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณ ของบรรพบุรุษ คุณบิดามารดา บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยสามารถ ดำรงตนและมีความมานะพยายามในการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จด้วยดีเสมอมา

ณวกษิติศ พลพลากรณโสภณ

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	40
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน.....	45
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี..	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนา	
ชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู.....	78
การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ของ	
องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู.....	83
การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification).....	83
การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)....	85
การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization).....	86
การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and	
Refinement).....	87
การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access).....	89

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ)	
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing).....	90
การเรียนรู้ (Learning).....	92
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	94
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	112
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	126

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพ 2 ทฤษฎีปริมาตรแห่งความรู้ของยามาซากิ.....	8
ภาพ 3 ประเภทของความรู้.....	12
ภาพ 4 วงจรการจัดการความรู้.....	33
ภาพ 5 กระบวนการจัดการความรู้.....	34
ภาพ 6 เครื่องมือการจัดการความรู้.....	38
ภาพ 7 หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	41
ภาพ 8 แผนที่ตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี.....	68
ภาพ 9 ตารางแสดงเขตการปกครองและจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โก่งธนู.....	70
ภาพ 10 ผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารตำบลโก่งธนู.....	72



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (ในหลวงรัชกาลที่ 9) ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย ทรงชี้ถึงการปฏิบัติตนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน “ทางสายกลาง” โดยเป้าหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมุ่งให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งทางวัตถุ สังคม สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี โดยมีหลักการเรื่องความพอเพียง หมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน โดยมีเงื่อนไขพื้นฐานคือการใช้ความรู้คู่คุณธรรม คือ จะต้องอาศัยความรู้รอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และดำเนินการทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการสร้างเสริมจิตใจโดยเฉพาะบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการดำเนินการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นในเรื่องสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย และองค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้ยกย่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นกระบวนทัศน์ทางจริยธรรมอย่างใหม่ต่อความยั่งยืน ยูเนสโก (UNESCO, 2012) ซึ่งเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ความประพฤติที่สามารถใช้ได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน ไปจนถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศได้จริง

ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นคือ ต้องส่งเสริมตั้งแต่ระดับฐานรากของสังคมซึ่งก็คือระดับท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการ มีความสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นของตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการจัดองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้มีระเบียบแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jaiaree, 2014, p.4) สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นของตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในและรวมตัวเป็นระบบการจัดการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เป็นศูนย์กลางความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับประชาชนในชุมชน มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน ให้ประชาชนใช้ชีวิตชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกันแห่งการดำเนินชีวิตในบริบทของสังคมชนบทไทยโดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองและดำรงอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัด

ลพบุรีได้ส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาชุมชนตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สัมฤทธิ์ผลอย่างยั่งยืน

โดยรูปธรรมของการขับเคลื่อน ตำบลโกงธนูถือเป็นโมเดลต้นแบบตำบลเข้มแข็ง ชุมชนต้นแบบในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งความสำเร็จการบริหารจัดการขยะที่เกิดขึ้นจากพลังบวร และ ความสามัคคีของประชาชนตำบลโกงธนู ทำให้มีหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาดำเนินงานเป็นจำนวนมาก ได้รับรางวัลด้านสิ่งแวดล้อมหลายรางวัลจากองค์กรจัดการสิ่งแวดล้อมดีเด่นระดับประเทศ รางวัลชนะเลิศการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน รางวัลชุมชนปลอดขยะ และรางวัลเครือข่ายแบบดาวรุ่งระดับประเทศ ด้านการจัดการขยะมูลฝอยประจำปี 2562 จึงเป็นอีกหนึ่งชุมชนเข้มแข็งเกิดความสามัคคีของคนในชุมชน และได้รับคัดเลือกให้เป็นชุมชนต้นแบบ “โกงธนูโมเดล” โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโกงธนู เป็นแกนนำและยังเป็นกรรมการสมาชิกสุขภาพจังหวัดลพบุรี ได้ใช้กรอบของเครื่องมือ ธรรมนูญสุขภาพ เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานในพื้นที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโกงธนูและภาคีในชุมชนได้ร่วมกันประกาศใช้ธรรมนูญสุขภาพตำบลโกงธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ฉบับที่ 1 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 โครงการแรก ๆ ที่ขับเคลื่อน คือ “ธนาคารขยะประชารัฐ อบอุ่นโกงธนู” ใช้การรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของคนในพื้นที่เป็นเรื่อ้นำ แล้วตามด้วยการออกแบบวิธีการทำงานร่วมกัน จนทำให้เกิดผลที่เห็นเป็นรูปธรรมนั่นคือ สามารถแก้ปัญหาขยะในชุมชน และยังส่งผลให้ปัญหาขยะเล็ดลอดออกในพื้นที่ลดลงไปด้วย ทำหนึ่งได้ผลสองต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลโกงธนูได้ทำเรื่อง “อาหารปลอดภัย” ซึ่งสอดประสานไปกับประเด็น ความมั่นคงทางอาหาร ที่สมาชิกสุขภาพจังหวัดลพบุรีได้ให้เป็นประเด็นขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะระดับจังหวัด ซึ่งครอบคลุมทั้งเรื่องอาหารปลอดภัยและผักอินทรีย์ ทั้งนี้ตำบลโกงธนูได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมูลนิธิชัยพัฒนา ให้เข้าร่วมโครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง” โดยในเบื้องต้นได้รับพระราชทานเมล็ดพันธุ์ผักเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนปลูกผักปลอดภัยไว้กินเอง และโครงการ “ทางนี้มีผล ผู้คนรักกัน” ได้ปุ๋ยอินทรีย์จากการจัดทำปุ๋ยหมักเพื่อจัดการขยะครัวเรือนที่มีมากถึงร้อยละ 64 จากขยะทั้งหมด เป็นปุ๋ยให้แปลงผักสวนครัวต่อยอดโครงการบ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเองลดรายจ่ายในชุมชน รวมถึงการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อแก้ปัญหาน้ำแล้ง และน้ำท่วมได้สำเร็จมาปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลโกงธนูได้ปรับการดำเนินงานถึงการเตรียมความพร้อมด้านอาหารของชุมชน โดยต่อยอดจากโครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง” ไปสู่โครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักแบ่งปัน” เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของคนในชุมชน ด้วยการนำพืชผักที่ปลูกอย่างปลอดภัยในโครงการมาห่อหุ้มด้วยวัสดุธรรมชาติ และขายราคาถูกให้กับประชาชนในชุมชนทั้งเชื่อมประเด็นจากจังหวัดมาทำงานในตำบลจนเกิดรูปธรรมและต่อยอดขยายผลเป็นมาตรการช่วยเหลือแบ่งปันกันของชุมชน

การจัดการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโกงธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีความน่าสนใจในวิธีการดำเนินงานขององค์กรที่มีการส่งเสริมการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติการดำเนินชีวิตของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (ในหลวงรัชกาลที่ 9) มาเป็นแนวทางเพื่อให้สอดคล้องกับการนำมาใช้พัฒนาชุมชน ว่าการจัดการความรู้นั้นจะต้องมีวิธีการดำเนินการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรอย่างไร และมีการ

ขับเคลื่อนในการนำไปใช้พัฒนาชุมชนมีรูปแบบและวิธีการอย่างไร จนเกิดเป็นแหล่งการจัดการเรียนรู้ท้องถิ่น และเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาชุมชนและปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

### คำถามการวิจัย

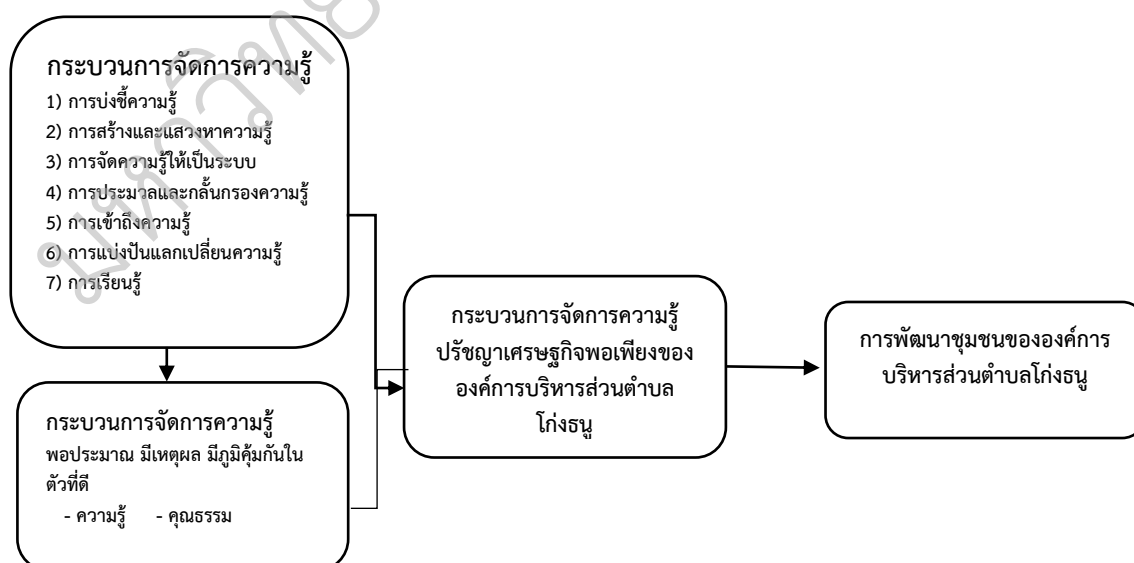
1. การดำเนินงานและวิธีการ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เป็นอย่างไร
2. การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เมื่อนำไปพัฒนาชุมชน มีรูปแบบและวิธีการอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยเลือกแนวคิดของ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) อ้างอิงจากชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เรื่องการจัดการความรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตามหลักการของข้อมูล โดยใช้หลักการจัดการความรู้ตามทฤษฎี (Knowledge Management: KM)

- 1.1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
- 1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
- 1.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- 1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
- 1.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- 1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- 1.7 การเรียนรู้ (Learning)

โดยศึกษาควบคู่กับแนวความคิดการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ สำนักงาน ปลัด ผู้อำนวยการกอง ข้าราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โกงธนู และกลุ่มภาคีเครือข่ายในท้องที่ ทั้งหมด 67 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้วิธีการเจาะจง จำนวน 10 คน คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักจะประกอบด้วย ตัวแทนจากระดับผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ตัวแทนจากระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 ท่าน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบล โกงธนู และชุมชนในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล โกงธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและปฏิบัติงานวิจัย รวมทั้งสิ้น 10 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการรวบรวมความรู้และองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ของทางองค์การบริหารส่วนตำบล โกงธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ได้นำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน

กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ ที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล โกงธนู เข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยมี 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การค้นหา/บ่งชี้ความรู้ หมายถึง การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ที่มีความสำคัญและความจำเป็นกับองค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ขององค์กร

2. การสร้างและการแสวงหาความรู้ หมายถึง วิธีการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มารวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีการก่อสร้างความรู้จากความรู้เดิมที่มีหรือนำความรู้จากภายนอกมาใช้ก็ได้

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ หมายถึง วิธีการในการจัดเก็บและการกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

7. การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การนำองค์ประกอบและเงื่อนไขของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย การลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มรายได้ การประหยัด การเรียนรู้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และความเอื้ออารีต่อกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปใช้พัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนสู่ การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน
4. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy: KBE) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้เป็นคำกว้างๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงานความรู้ (Knowledge worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าว ได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายมารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ การจัดระเบียบความรู้และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันเพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

#### 1. ความหมายของความรู้

ความรู้เป็นที่เข้าใจยาก เนื่องจากมีความเป็นนามธรรมสูง ทำให้หลายคนเกิดความสับสนรู้สึกลัวว่า อะไรคือความรู้ นอกจากนี้ยังมีคำถามอีกว่าเมื่อนิยามไม่ได้ความรู้คืออะไร และจะสามารถจัดการความรู้ได้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 232) ได้ให้นิยามว่า ความรู้คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยินได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 21) ได้อธิบายความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้เป็นกระบวนการของการขัดเกลา เลือกลงและบูรณาการ การใช้สารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ (new knowledge) ความรู้ใหม่เกิดจากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิมผนวกกับความรู้ใหม่ที่ได้รับความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (tacit knowledge) หากความรู้เหล่านั้นได้ถูกถ่ายทอดออกมาในรูปของการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ความรู้นั้นจะกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (explicit knowledge)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่มีคุณค่า ซึ่งมีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญาของมนุษย์มาวิเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหา

บรูซ ซีริมหาสาคร (2550) อธิบายว่าความรู้คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น ๆ จนเกิดเป็นความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้

วิจารณ์ พานิช (2551) ได้อธิบายความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่ถูกเปลี่ยนเป็นความรู้โดยคน ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเปรียบเทียบ การตรวจสอบ ผลกระทบ การเชื่อมโยงกับความรู้อื่น เป็นต้น ความรู้เกิดขึ้นโดยกระบวนการภายในคนหรือ กระบวนการสัมพันธ์ระหว่างคน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 20) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความรู้ คือ ข้อเท็จจริง ข้อมูลและทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้และสั่งสมความเข้าใจผ่านประสบการณ์และการศึกษาของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ความคิดเห็น กฎ ระเบียบ ขั้นตอนแนวปฏิบัติ และสารสนเทศที่รวบรวมและจัดระบบแล้ว อาจอยู่ในรูปของประสบการณ์ ความจริง วิจารณ์ญาณ ปัญญาและคุณค่า

ฮอสเปอร์ (วิกิพีเดีย, 2555) กล่าวว่า ความรู้ นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการเรียนรู้ได้ มองเห็น ได้ยินหรือได้ฟัง ความรู้จึงเป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัด ความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก

จากความหมายของความรู้ข้างต้นสรุปได้ว่าความรู้ หมายถึง มวลประสบการณ์ที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน ความคิด ค่าเชื่อ ค่านิยม ความชำนาญและทักษะกระบวนการที่ได้จากการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงาน ใช้ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และนำไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

## 2. ลำดับขั้นของความรู้

ในกระบวนการที่จะสามารถระบุได้อย่างชัดเจนกว่าจะเป็น “ความรู้” ได้นั้นจะต้องมีกระบวนการเริ่มต้นจากการเป็นในลักษณะเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากส่วนที่เป็นข้อมูล สารสนเทศ จากกลายเป็นความรู้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของลำดับขั้นของความรู้ ดังนี้

Anthony Debons ได้แบ่งขั้นตอนความรู้เป็น 2 ส่วน (ซีซวาลย์ ทองดีเลิศ, 2547, หน้า 14) คือ

1. Data Driven หมายถึง ส่วนที่เป็นข้อมูล (data) ได้แก่ เหตุการณ์ สัญลักษณ์ กฎ สูตร

2. Cognitive Driven หมายถึง การรับรู้ที่มีความหมาย (meaning) ของข้อมูลมาเกี่ยวข้องได้แก่ สารสนเทศเมื่อคนเราปรับปรุงสารสนเทศกับสถานการณ์เดิม และหลักฐานบันทึก

อื่น ๆ (records experience) จะนำไปสู่การสร้างความรู้โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และที่จะช่วยในการตัดสินใจจากเรื่องราว และความรู้ทำให้คนเกิดปัญญา (wisdom)

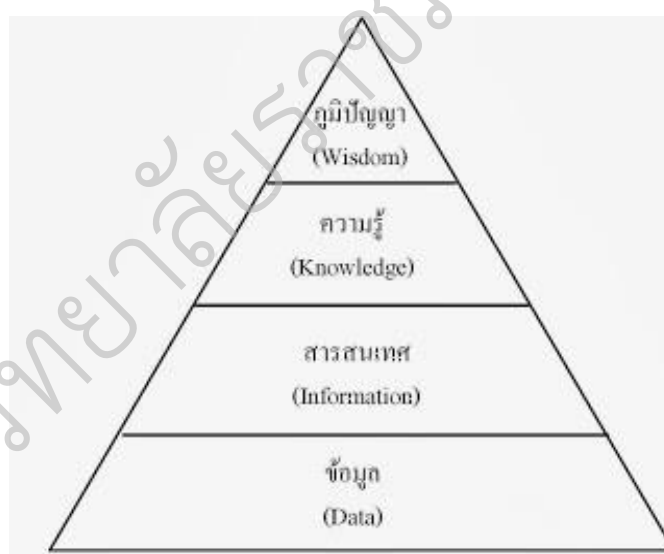
3. ข้อมูล (data) หมายถึง ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เป็นกลุ่มของสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลอาจอยู่ในรูปของตัวเลข ตัวหนังสือ และท้ายที่สุดก็คือ เป็นวัตถุดิบของสารสนเทศ

4. สารสนเทศ (information) ได้แก่ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการประมวลผลแล้วโดยวิธีการต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์เป็นผลลัพธ์ เป็นสิ่งซึ่งสื่อความหมายให้ผู้รับเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ หรือทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะได้

5. ความรู้ (knowledge) เป็นขั้นตอนการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศในเชิงผลิตและประยุกต์

6. ปัญญา (wisdom) เป็นการรู้จักแยกแยะการใช้ประโยชน์จากความรู้

ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ชาวญี่ปุ่น ได้จัดลำดับขั้นของความรู้ออกเป็น 4 ลำดับ คือ ข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) ความรู้ (knowledge) ปัญญา (wisdom) โดยแสดงไว้ในปิรามิดลำดับขั้นของความรู้ (Hideo Yamazaki, 2004) ไว้ดังนี้



ภาพ 2 ทฤษฎีปิรามิดแห่งความรู้ของยามาซากิ

ที่มา: (บุญดี บุญญากิจ, และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 14)

ข้อมูล (data) เป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความสารสนเทศ เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ มีบริบทซึ่งเกิดจากความเชื่อ สำคัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้น ๆ โดยมักจะอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้



ความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา หรือกล่าวได้ว่าเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับเราในการนำไปใช้งาน ปัญญา (wisdom) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ ภาวทร จินดาวงศ์ (2549, หน้า 27 - 28) กล่าวว่า ความรู้เป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีลำดับในการพัฒนาเป็นความรู้ดังนี้

1. ข้อมูล (data) เป็นข้อความที่บันทึกลงไปและยังไม่มีนำมาแปลความหมายอาจมีจุดประสงค์เพื่อการตรวจสอบว่างานมีปัญหาหรือไม่ บอกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือบันทึกข้อมูลซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องจัดทำ เช่น การบันทึกยอดขายในแต่ละครั้ง ระดับปริมาณน้ำฝนในแต่ละวัน เป็นต้น
2. สารสนเทศ (information) เป็นการนำข้อมูลมาผ่านการกลั่นกรอง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์เกิดการตกผลึก มีการแปลงรูปข้อมูลให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจมากขึ้น เช่น การรวบรวมยอดขายในแต่ละวันว่าช่วงเวลาใดหรือสินค้าใดขายดีมีลูกค้าเข้าร้านมากหรือน้อย ระดับของปริมาณฝนที่ตกในรอบปีว่าเดือนไหนมีฝนตกชุกหรือฝนตกน้อย เป็นต้น
3. ความรู้ (knowledge) เป็นสารสนเทศที่มีกระบวนการคิดหรือเรียบเรียงจากสารสนเทศแปลงสภาพให้พร้อมใช้งานหรือช่วยในการตัดสินใจในงานต่าง ๆ เช่น การเพิ่มหรือลดจำนวนพนักงานขายตามปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ การวางแผนการปลูกพืชในช่วงที่ฝนตกสม่ำเสมอเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพสูง เป็นต้น
4. ปัญญา (wisdom) เป็นการนำความรู้มาต่อยอดให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์มากขึ้น เช่น การลดราคาสินค้าเป็นพิเศษในช่วงเวลาที่ลูกค้าเข้าร้านน้อย โดยเฉลี่ยจากช่วงเวลาที่ลูกค้าเข้าใช้บริการมากที่สุด ช่วยลดปัญหาการรอคิวชำระสินนาน การทำระบบชลประทานในการรองรับหรือจ่ายน้ำในช่วงฤดูแล้งไม่ให้ขาดแคลน เป็นต้น

บดินทร์ วิจารณ์ (2550, หน้า 243 - 244) กล่าวว่า องค์การจะไม่สามารถจัดการความรู้ในองค์การของตนเองได้ ถ้าหากองค์กรนั้นไม่สามารถกำหนดนิยามของคำว่า “ความรู้” และไม่สามารถที่จะระบุได้ว่าความรู้ใดที่จำเป็นต่อองค์การเพราะความรู้แต่ละอย่างไม่ได้มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถอธิบายความสำคัญเป็นลำดับ ได้อธิบายลำดับขั้นของความรู้ไว้ดังนี้

1. ข้อมูล ประกอบด้วย ตัวหนังสือ ข้อเท็จจริง รูปภาพที่สื่อความหมายและรหัสตัวเลขต่าง ๆ ซึ่งปราศจากบริบทและยังไม่มี ความหมาย
2. สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลซึ่งเติมไปด้วยบริบทและความหมาย ซึ่งรูปแบบและเนื้อหาของมันสามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้ หลังจากที่ได้ผ่านการจัดรูปแบบ จัดประเภท และประมวลผลแล้ว
3. ความรู้ ประกอบด้วย สารหลักการและประสบการณ์ ซึ่งสามารถชี้แนะแนวทางในการดำเนินการ การบริหารงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยความรู้ทำให้คนสามารถให้ความหมายแก่ข้อมูลและสร้างเป็นสารสนเทศได้ เมื่อมีความรู้คนก็สามารถจะจัดการกับแหล่งสารสนเทศที่มีอยู่และปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด
4. ความชำนาญ คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

5. ความสามารถ ประกอบด้วย การใช้กำลังความสามารถและความชำนาญขององค์การในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการหรือกระบวนการในผลการปฏิบัติงานชั้นสูง โดยความสามารถนี้ต้องอาศัยการบูรณาการ ความร่วมมือและการประสานงานของบุคคลและทีมงานทุกคน ความสามารถไม่ได้เป็นแค่ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเท่านั้น แต่มันคือความสามารถที่จะเรียนรู้ สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันในหลาย ๆ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ และปัญญา เป็นองค์ประกอบหลักในทุกแนวความคิด ซึ่งหากขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไปย่อมไม่ส่งผลให้เกิดเป็นความรู้อย่างแท้จริง ซึ่งมีเป้าหมายคือ การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงสามารถสรุปได้ว่า ลำดับขั้นของความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ความรู้ใด ๆ ไม่ว่าจะป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ ตัวเลข แผนที่ ก็ตามที่ยังไม่ได้มีการวิเคราะห์ ประมวลผล สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลทุกชนิด ทุกประเภทที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลผลอย่างสมบูรณ์แล้ว ก่อนนำไปใช้ประโยชน์ในทางใด ๆ ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่มีคุณภาพ มีคุณค่าที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาอย่างดี จากผู้เชี่ยวชาญ หรือวิธีใด ๆ มาอย่างเหมาะสมเป็นที่สุดแล้ว สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างดีเยี่ยม และปัญญา หมายถึง การที่เราได้นาความรู้ที่ได้ ไม่ว่าจะจากความรู้ภายนอก ความรู้ภายในมาประมวลแล้วใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเกิดคุณค่ามีทั้งประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### 3. ประเภทของความรู้

การแบ่งประเภทของความรู้สามารถมองได้ในหลายมิติ แต่มิติที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ มองในด้าน “รูปแบบที่มองเห็น” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกความรู้ในลักษณะดังกล่าวไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 22 - 23) จำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัด (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่มีเป็นทางการ มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ความเชื่อหรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ความคิดผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้ไม่สามารถจัดให้เป็นระบบ หมวดยุ่ เขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำรา สามารถแบ่งปันได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

2. ความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit knowledge) คือ ความรู้ที่สามารถบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์เอกสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์อินเทอร์เน็ต แสดงได้โดยใช้ระบบสัญลักษณ์และสื่อสารเผยแพร่ได้สะดวก

นักจัดการความรู้ผู้มีชื่อเสียงระดับโลก ได้แก่ อิกุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka); ชู (Choo); มิเชล โพลันยี, และ อิกุจิโร โนนากะ (Michael Polanyi, & Ikujiro Nonaka, 1994); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 32) เหล่านี้มีความเห็นว่าความรู้แบ่งได้หลายมิติ แต่มิติที่ได้รับการยอมรับอย่างมาก เป็นรูปแบบที่สามารถมองเห็นและรับรู้ได้ คือ

1. ความรู้แจ้งชัด (explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ปรากฏและมองเห็นได้ชัดเจนในรูปแบบของเอกสาร คู่มือ หรือสื่อต่าง ๆ สามารถถ่ายทอดหรือรวบรวมได้ง่าย ตัวอย่างของ

Explicit Knowledge เช่น หนังสือสอนการเล่นกีตาร์เอกสารวิธีการตรวจสอบสินค้า หนังสือ แสดงขั้นตอนการขายหรือเจรจาต่อรอง เป็นต้น หรือเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก แต่ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้เฉพาะตัวที่เกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การสนทนา การฝึกอบรม ความเชื่อ เจตคติของแต่ละบุคคล เป็นความรู้บวกรับกับสติปัญญาและประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์รวมของความรู้ของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ที่ไม่อยู่นิ่ง จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของการใช้ความรู้ของแต่ละคน ซึ่งก็คือความรู้ที่ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่ถือว่าเมื่อคนปฏิบัติงานนาน ๆ จนเกิดความชำนาญ ความรู้ประเภทนี้ถือเป็นความรู้ไม่เป็นทางการ จัดระบบหรือจัดหมวดหมู่ไม่ได้ แต่สามารถแลกเปลี่ยนและนำมาเล่าสู่กันฟังสามารถถ่ายทอดแบ่งปันความรู้นี้ได้และสามารถสังเกตและเลียนแบบได้ ซึ่งองค์การต้องพยายามปรับเปลี่ยนความรู้เฉพาะตัวบุคคลนี้ให้เป็นความรู้ที่ปรากฏ (explicit knowledge) เพื่อที่จะได้เป็นความรู้ที่ฝังกับองค์การ (embedded knowledge) ความรู้แบบนี้จะมีความลึกต่ำกว่า Explicit Knowledge

2. ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่ปรากฏ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำให้คนเข้าถึงได้ง่าย ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลออกมาในรูปของบันทึกรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งก็คือสารสนเทศนั่นเอง เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร มาตรฐาน ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า รายงานประจำปี สื่อโสตทัศน เช่น VDO, VCD สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น E-mail, Internet, Website, E-book, E-journal ถ่ายทอดความรู้โดยใช้สัญลักษณ์ภาษาพูด หรือภาษาเขียน เพื่อบันทึกความรู้นั้น ๆ ทำให้คนเข้าใจได้กว้างขวางและสะดวกยิ่งขึ้น

3. ความรู้ที่ปรากฏนี้อาจแยกย่อยได้เป็นความรู้ที่มีเป้าหมาย (object-based) เป็นความรู้ที่สร้างขึ้น เช่น ข้อกำหนด คู่มือ สิทธิบัตร โปรแกรมสำเร็จรูป ฐานข้อมูล การบันทึกเสียงและฟิล์ม เป็นต้นกับความรู้ที่เป็นกฎเกณฑ์ (Rule) เป็นความรู้ที่มีการประมวลเป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติหรืองานประจำความรู้ในองค์การทั้งหลาย ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลมากกว่าความรู้ที่ปรากฏชัดเจนหลายเท่า ประมาณการว่าเป็นอัตราส่วน 80:20 โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้อุปมาว่า ความรู้ขององค์การทั้งหมดเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ เดวิดซีแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ที่ลอยน้ำอยู่ มีส่วนที่พื่นน้ำเพียง 20 - 25% เท่านั้น ซึ่งได้แก่ความรู้ที่ปรากฏชัดเจน ส่วนที่เหลืออีก 75 - 80% ที่จมอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 3 ประเภทของความรู้

ที่มา: (บุญดี บุญญากิจ, และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 17)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไปในทางเดียวกัน คือ การแบ่งประเภทความรู้ตามรูปแบบหรือการมองเห็น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความรู้โดยนัย กับความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปได้ว่า ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) ความรู้ที่ฝังลึก หรือความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดจากประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะกระบวนการทำงาน เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อธิบายออกมาได้ยากแต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้ 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่ปรากฏและมองเห็นได้ชัดสามารถบันทึกและรวบรวมเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เอกสาร คู่มือ ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ หลักการทฤษฎี ซึ่งสามารถทำให้คนเข้าถึงได้ง่ายและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

#### 4. แหล่งที่มาของความรู้

แหล่งที่มาของความรู้หรือการสร้างองค์ความรู้ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญขององค์การที่ดำเนินการจัดการความรู้ ซึ่งมีทั้งในส่วนของการของสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และจากการถ่ายทอดจากผู้มีประสบการณ์ ดังนั้น กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทำในหลายระดับในองค์กร และในบางโอกาสความรู้สามารถเกิดขึ้นจากการที่ไม่ได้วางแผนการไว้ได้มีแนวคิดที่ได้จำแนกความรู้ในลักษณะดังกล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า องค์ความรู้นั้นมีที่มาจากหลายแหล่ง สามารถสรุปแหล่งที่มาได้ตามประเภทของแหล่งกำเนิดได้ดังนี้

1. องค์ความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอด เป็นองค์ความรู้ที่ผู้รับได้รับการถ่ายทอดมาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคลหรือไม่ใช่บุคคล เช่น จากพ่อแม่ครูอาจารย์เพื่อนร่วมงาน หนังสือ ภาพยนตร์วิทยุหรือจากสื่ออื่น ๆ องค์ความรู้ในลักษณะนี้เป็นความรู้ที่รับการถ่ายทอดตรงจากผู้รู้หรือ

สื่อ โดยที่ผู้รับไม่จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซ้ำเพื่อนำไปใช้งาน เมื่อรับแล้วผู้รับสามารถนำไปใช้งานได้ทันที

2. องค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ตรง เกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้และสัมผัสกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ตรง ทำให้เกิดการรับรู้เรียนรู้เกิดการวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์นั้น ๆ และสังเคราะห์ข้อเท็จจริงเหล่านั้นออกมาเป็นความรู้ภายในตนเอง ความรู้ที่ได้เป็นความรู้เฉพาะบุคคล อาจจะเป็นองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้หรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดต่อก็ได้

3. องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์อย่างวิทยาศาสตร์เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบเป็นวิทยาศาสตร์และรวบรวมนำข้อมูลเหล่านั้นมาทำการทดลองวิเคราะห์โดยมีกระบวนการทดลองหรือการวิเคราะห์ที่มีรูปแบบชัดเจน เป็นเหตุเป็นผล ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสามารถสังเคราะห์ขึ้นจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่องค์การสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

บรูซซี ศิริมหาสาร (2550, หน้า 69 - 71) กล่าวว่า แหล่งที่มาของความรู้เกิดจากการเปลี่ยนสถานะของความรู้เพื่อให้เกิดเกลียวความรู้ (knowledge spiral) 4 รูปแบบ คือ

1. Socialization tacit knowledge การกลมกลืนของบุคคลที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จากประสบการณ์ของแต่ละคน

2. Externalization เกิดจากการสร้างและถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลแล้วเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแปลง tacit knowledge ให้กลายเป็น explicit knowledge เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

3. Combination เกิดจากการเปลี่ยน explicit knowledge จาก explicit knowledge ด้วยการรวบรวมความรู้ประเภท explicit จากสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มาสร้างเป็นความรู้ประเภท explicit knowledge แบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

4. Internalization เกิดจากการแปลง explicit knowledge มาเป็น tacit knowledge โดยการนำความรู้เชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติทำให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

จากแหล่งความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า คน คือ แหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุดเมื่อคนมีปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนซึ่งกันและกัน และสื่อความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและทักษะในการทำงานด้วยการพูดหรือบันทึกความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ก่อให้เกิดความรู้ที่ชัดเจน เช่น เอกสาร คู่มือ ตำรา หลักการทฤษฎีต่าง ๆ และเกิดการนำความรู้เชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติก่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นเป็นการเปลี่ยนสถานะความรู้ที่ไม่หยุดนิ่งนั่นเอง

### 5. วิวัฒนาการของการจัดการความรู้

ปัจจุบันในยุคเศรษฐกิจใหม่เน้นการวัดความสำเร็จขององค์กรจะวัดจากขีดความสามารถในการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มในรูปของสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ นั่นคือ ทักษะความรู้ หรือทุนทางปัญญา ความรู้จึงเข้ามามีอิทธิพลและสามารถเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสาร “ผู้ใดมีข้อมูลข่าวสารมากผู้นั้นย่อมมีอำนาจ” การมีระบบอินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล ทำให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามความสามารถในการแปลงข้อมูลให้เกิดประโยชน์สามารถใช้งานได้นั้นต้องอาศัยความรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์

เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ความรู้ที่นำมาใช้นี้ควรเป็นความรู้ที่ผ่านการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ความรู้ที่เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้ได้จริง แต่การพัฒนาความรู้ที่เหนือกว่าการวิจัยคือ การทำให้เกิดปัญญา ปัญญาจึงเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ทั้งจากการศึกษา อบรมและจากประสบการณ์หลาย ๆ ด้านมาประกอบเข้ากันอย่างครบถ้วน ปัญญาจึงเป็นความรู้ที่ผ่านการสังเคราะห์จนตกผลึกเป็นความคิดรวบยอดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

องค์กรที่มีความรู้จนกระทั่งสามารถนำมาพัฒนาจนกลายเป็นปัญญานั้น เป็นองค์กรที่มีศักยภาพและมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการในการจัดการความรู้ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การจัดการความรู้ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรม โดยจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้ เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรอันเป็นเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีรูปแบบของการพัฒนาความรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง การเรียนรู้จากการทดลอง โดยเป็นการตั้งสมมติฐานและทดลองเพื่อให้ทราบผลตามต้องการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่น การเทียบเคียงผู้นำ (benchmarking) การจ้างคนเก่ง ๆ มาร่วมงาน การหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ (alliances) การร่วมกิจการ (joint venture) การรวมและควบกิจการ (merger & acquisition) เป็นต้น

บุญดี บุญญาภิจ, และคนอื่น ๆ (2549, หน้า 23 - 24) ได้แบ่งยุคของการจัดการความรู้ ออกเป็น 3 ยุค ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้เริ่มจากเมื่อกว่า 20 ปีที่แล้ว หรือประมาณปี 1978 - 1979 โดยมีแนวคิดที่ความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัวและเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์

2. ยุคที่สองเริ่มตั้งแต่ช่วงประมาณปี 1995 มีการแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ tacit และ explicit อย่างชัดเจน รูปแบบในการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ ที่เรียก SECI MODEL ของอิกุจิโร โนนาเกะ เริ่มได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย เป็นยุคที่กล่าวได้ว่าเริ่มมีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยทำให้คนติดต่อกันสะดวกมากขึ้นและในช่วงประมาณปี 1998 - 2001 การจัดการความรู้เริ่มเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายมากขึ้น บางองค์กรมีการแต่งตั้งตำแหน่ง chief knowledge officer (CKO) อย่างไรก็ดีตาม การจัดการความรู้โดยใช้ SECI MODEL ก็ยังมีข้อจำกัดในบางเรื่อง เนื่องจากแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อนเกินกว่าจะจำแนกเป็น tacit และ explicit ได้อย่างชัดเจน และการเปลี่ยนรูปของความรู้ อาจทำให้เกิดการสูญเสียบริบทที่สำคัญของความรู้ได้ ดังนั้นการจัดการความรู้ให้ได้ผลดีจึงต้องมีการผสมผสานความรู้ทั้ง 2 ประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยความรู้ต้องไม่อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากเกินไปแต่ต้องสมดุล ซึ่งเป็นที่มาของการจัดการความรู้ในยุคที่สาม

3. ยุคที่สามมองว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนยากที่จะจัดเป็นระบบที่แน่นอน หรือแบ่งแยกเป็น tacit หรือ explicit ได้อย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักธรรมชาติและระบบซับซ้อน (complex adaptive systems) มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้ในแนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายได้โดยใช้ระบบเหตุและผลอย่างเต็มที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ในยุคนี้คือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการตัดสินใจ และการสร้างนวัตกรรมมากกว่ามุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่นเท่านั้น ไม่สามารถบังคับให้มีการแบ่งปันได้ เพราะแม้จะบังคับก็ทำให้การถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้เป็นไปอย่างไร้ประโยชน์เนื่องจากความรู้ที่นำมาถ่ายทอด จะเป็นความรู้ที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม มีผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ความเห็นว่า เราเริ่มเข้าสู่ยุคที่สี่ของการจัดการความรู้ โดยในยุคนี้การสื่อสารต่าง ๆ จะทำให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นการสื่อสาร on line หรือที่เรียกว่า เข้าสู่ยุคการสื่อสารประเภท I seek you (ICQ) และ text message ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การจัดการความรู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นต่อการปรับปรุงและผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นขององค์กร จากการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้แบ่งออกเป็น 4 ยุค

ยุคที่ 1 มีแนวคิดว่า ความรู้สามารถบริหารจัดการได้ โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบ ในยุคนี้เริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

ยุคที่ 2 เริ่มมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ และในยุคนี้การจัดการความรู้มีการจำแนกความรู้ประเภท tacit และ explicit ซึ่งมีความซับซ้อนในการจำแนกประเภทความรู้ได้อย่างชัดเจน

ยุคที่ 3 การจัดการความรู้อาศัยหลักธรรมชาติและระบบซับซ้อน (complex adaptive systems) เพราะมองว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนในการจำแนกประเภท tacit และ explicit ได้ยาก วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการตัดสินใจและการสร้างนวัตกรรม

ยุคที่ 4 เป็นยุคของการสื่อสาร on line ประเภท I seek you (ICQ) ส่งผลให้การจัดการความรู้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

## 6. ความหมายของการจัดการความรู้

คำนิยามหรือความหมายของการจัดการความรู้ ได้มีผู้เสนอความคิดเห็นของการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ภูมิหลัง และความสนใจ ซึ่งสามารถสรุปคำนิยามหรือความหมายของการจัดการความรู้ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, หน้า 25) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมวิธีปฏิบัติขององค์กรและกระบวนการที่เกี่ยวกับการสร้าง การนำมาใช้ และเผยแพร่ความรู้และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

บุญดี บุญญาภิจ, และคนอื่น ๆ (2549, หน้า 23) เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

พรทิพา ดำเนิน (2549, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการในการระบุนความต้องการความรู้การแสวงหาความรู้การสกัดหรือการกลั่นกรอง การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเผยแพร่ หรือการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2551, หน้า 249) ระบุความหมายของการจัดการความรู้คือ กระบวนการพัฒนาความรู้ของบุคคล และองค์การเพื่อสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพโดยการรวมกลุ่มกัน กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมคิดร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิก ผสมผสานกับความรู้จากแหล่งข้อมูลทั่วไป มีการกำหนดเป้าหมายวิธีการปฏิบัติ การทดลอง การตรวจสอบ การสังเคราะห์และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

คีตพงศ์ สากุล (2551, หน้า 30) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการนำความรู้จากภายในองค์กรและการเรียนรู้จากภายนอกองค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การค้นหา สร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น โดยใช้เครื่องมือในการจัดเก็บ ในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก ทำให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ และประสบการณ์ทั่วทั้งองค์กร

น้ำทิพย์ วิชาวิน, และ นางเยาว์ เปรมกมลเนตร (2551, หน้า 88) ได้อธิบายความหมายของการจัดการความรู้หมายถึง แนวปฏิบัติที่องค์การใช้ในการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็น ต้องการสร้างความรู้ใหม่และเผยแพร่ความรู้เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างนวัตกรรมโดยกระบวนการของการจัดการความรู้ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิจารณ์ พานิช (2551, หน้า 3) การจัดการความรู้หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง จึงต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

1. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ โดยมีเทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้

2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมวัฒนธรรมภายในองค์กร และวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

3. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร

4. การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

เกษญา นกน้อย (2552, หน้า 4) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ในการแสวงหาความรู้การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิด



การแข่งขันและถ่ายโอนความรู้เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

พรณี สวนเพลง (2552, หน้า 27) ได้อธิบายว่า การจัดการความรู้นั้นเป็นการบูรณาการศาสตร์ 2 สาขาเข้าด้วยกันคือ ความรู้ (knowledge) และการบริหารจัดการ (management) โดยเน้นที่กระบวนการจัดการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และความรู้ด้วยการให้ความสำคัญกับบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยการจัดการความรู้ผ่านทางช่องทางความรู้ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจาย ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด โดยที่ KM ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถประยุกต์ใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จากการทบทวนวรรณกรรมจากหลายท่าน ผู้วิจัยได้สรุปว่าความหมายของการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนูอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมีจุดประสงค์หลักคือการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนูโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถกำหนดความรู้ สร้างและแสวงหาความรู้ จัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบ มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยสามารถเข้าถึงความรู้ และการมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

## 7. เป้าหมายของการจัดการความรู้

เป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้ นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเป้าหมายของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2551, หน้า 5) กล่าวถึง เป้าหมายและประโยชน์ของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร มีประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
3. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กร เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุน

ปัญญาขององค์กร จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 24) กล่าวว่า เป้าหมายและจุดประสงค์ในการจัดการความรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. พัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์
2. พัฒนาคคน บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้มีความคล่องตัวในการทำงาน บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. พัฒนาระบบการทำงาน ให้เกิดประสิทธิผล ให้เกิดนวัตกรรม

สรุปได้ว่า เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้มีส่วนสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ พัฒนาคคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยใช้วิธีการเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 8. ความสำคัญหรือประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากองค์กรไม่มีกระบวนการจัดการความรู้ที่ดี องค์กรจะไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่กระจาย หรืออยู่ที่ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานสะดุดติดขัดในขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีการแบ่งปัน หรือการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และหากองค์กรได้ดำเนินการริเริ่มการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เมื่อพนักงานลาออกไป พนักงานใหม่เข้ามาแทนจะได้รับการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว หรือความรู้ที่พนักงานได้จากการเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา ก็มีการนำมาถ่ายทอดให้ผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมเกิดความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เช่นเดียวกับผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกความสำคัญหรือประโยชน์ของการจัดการความรู้ดังกล่าวไว้ ดังนี้

การจัดการความรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงผลผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น พรรรณี สนวนเพลง (2552, หน้า 29) ได้สรุปประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุงานการลาออกจากงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ทำได้โดยเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมีการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้าแนวโน้มการตลาด และการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่าง และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน
5. การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กร ในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่

6. การยกระดับผลิตภัณฑเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ

7. การบริการลูกค้า เป็นการศึกษาคความสนใจและความต้องการลูกค้าสร้างความพึงพอใจสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 7 - 8) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตน พัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อการสื่อสาร ถ่ายทอดประสบการณ์และทักษะระหว่างบุคคลและร่วมกันในเวลาทีรวดเร็ว เป็นการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร

3. ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง

4. เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน การผลิต จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้มีการจัดการความรู้ที่นำมาใช้ในกิจกรรม ช่วยประหยัดเวลาและต้นทุน

5. ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการ ภารกิจอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน เช่น เมื่อบุคลากรลาออกเกษียณอายุ หรือมีการเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้ความรู้และประสบการณ์หายไปกับตัวบุคคล

6. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นประโยชน์

น้ำทิพย์ วิชาวิน (2555, หน้า 8 - 9) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการจัดการความรู้มีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างคลังความรู้ การจัดการความรู้ทำให้ความรู้ในองค์กรมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการสร้างความทรงจำขององค์กร (organization memory) เป็นหน่วยบันทึกและจัดเก็บความรู้ขององค์กร และบทเรียนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ทำให้คนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนและเข้าถึงความรู้ได้ง่าย ส่งผลให้องค์กรมีทิศทางในการนำความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ในงานด้านต่าง ๆ

2. การถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดการความรู้ที่ผ่านมาในอดีตนั้นได้มีการจัดทำและถ่ายทอดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พงศาวดาร การสืบทอดประเพณีหรือวัฒนธรรม ซึ่งไม่ได้จัดทำให้เป็นระบบอย่างชัดเจน ทำให้ยากต่อการนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ได้สำหรับปัจจุบันการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์จึงทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นไปอย่างมีระบบและกว้างขวางมากขึ้น

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันองค์กรแทบทุกแห่งมุ่งที่จะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ การสร้างวัฒนธรรมให้คนในองค์กรเข้ามาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันและกัน เป็นต้น

4. การพัฒนาศักยภาพขององค์กร การจัดการความรู้ช่วยสร้างศักยภาพในด้านต่าง ๆ ให้แก่องค์กร ได้แก่ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การเป็นองค์กรคุณภาพและองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร การเพิ่มผลประกอบการที่ดีขึ้น

5. การยกระดับความรู้ของคนในองค์กร การจัดการความรู้ช่วยให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ การป้องกันความรู้สูญหาย การพัฒนาความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น รวมทั้งการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา เช่น สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์ การพัฒนาลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ การสร้างความพึงพอใจ เพิ่มยอดขายหรือผู้ใช้บริการ และสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

6. เครื่องมือการบริหารองค์กร การจัดการความรู้ได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพขององค์กร การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงหรือองค์กรที่เป็นเลิศ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2555, หน้า 20 - 21) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ ได้แก่ การยกระดับความรู้ของบุคคล การนำองค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ องค์กรและชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การยกระดับความรู้ของบุคคล การจัดการความรู้ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กรให้มีความมั่นใจตนเองเป็นชุมชนที่เรียนรู้ร่วมกันที่มีการสั่งสมและจัดระบบให้พร้อมในการนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อป้องกันการสูญหายของความรู้และภูมิปัญญา เช่น กรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต จึงควรแปรรูปความรู้ให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร เป็นการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้จึงเป็นการพัฒนาคน และพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายของแผนกลยุทธ์เป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมอำนาจในแนวตั้งไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับดีขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจ และวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็ว และดีขึ้น เพราะมีสารสนเทศที่น่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ช่วยพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีลักษณะดังนี้

2.1 ความสามารถในการคิดเชิงระบบ (system thinking) คือ คนในองค์กรสามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ เห็นถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่ายด้วยสถานะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่

2.2 การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง (mental model) ทำให้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพัฒนา

รูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัย และสามารถจะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน สามารถทำความเข้าใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการปรับโครงสร้างองค์กร

2.3 คนในองค์กรสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (personal mastery) คือ การสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

2.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ การบริหารองค์กรและพัฒนาชุมชน ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้พร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 นี้ซึ่งเป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization: LO) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจากการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผล ส่วนด้านการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน หรือเรียกว่าจัดการความรู้ชุมชน เป็นกิจกรรมที่ทำให้ชุมชนนั้น ๆ อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข และสามารถถ่ายทอดให้คนในชุมชนได้ และสามารถนำมาปฏิบัติได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ มีเป้าประสงค์หลักคือ การยกระดับความรู้ในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม องค์กร และประเทศชาติ รวมไปถึงการรวบรวมองค์ความรู้ของบุคลากรและองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยทำการจัดเก็บ เผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ผ่านทางกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จนสามารถ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากองค์กรมีการพัฒนาความสามารถขององค์กรอย่างเป็นระบบ

### 9. องค์ประกอบของการจัดการความรู้

ในการจัดการความรู้โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ คน (man) เทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology-IT) และกระบวนการจัดการความรู้ (process) โดยที่คนจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ส่วนบุคคล (personal knowledge management-PKM) กล่าวคือ เป็นผู้นำความรู้เพื่อมาใช้ประโยชน์กับตัวเองจึงสามารถจัดการทุกอย่างทุกขั้นตอนได้เองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกความสำคัญหรือประโยชน์ของการจัดการความรู้ดังกล่าวไว้ ดังนี้

การทำให้เกิดความสำเร็จของการจัดการความรู้นั้นจะต้องผสมผสานการทำงานของ คน (people) กระบวนการ (organizational process) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (technology) ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของการจัดการความรู้ (น้ำทิพย์ วิชาวิน 2547, หน้า 17 - 21)

1. ด้านคน หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กร ต้องมุ่งเน้นในเรื่องพนักงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีระบบบริหารจัดการระบบการทำงานต่าง ๆ ที่ดีเลิศ แต่ขาดพนักงานที่มีคุณภาพหรือทุ่มเทให้กับการทำงาน ก็จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การสร้างพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งบางทฤษฎีเน้นถึงการจัดการความรู้ว่าเป็นการพัฒนาคนในองค์กรโดยร้อยละ 80 เป็นการใช้สมองของมนุษย์ อีกร้อยละ 20 เป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพราะหัวใจการจัดการความรู้คือ การรวบรวมความรู้ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ รวมถึงการนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ความรู้จึงมีความสัมพันธ์กับข้อมูลดิบ (data) สารสนเทศ (information) และปัญญา (wisdom)

2. ด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้มี 4 ขั้นตอนหลัก คือ การจัดหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

2.1 การจัดหาความรู้ (knowledge acquisition) องค์กรจะต้องแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร ได้แก่ 1) แหล่งความรู้ภายนอกองค์กร เช่น การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (benchmarking) กับองค์กรอื่น การจ้างที่ปรึกษาการตรวจสอบแนวโน้มเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้าและคู่แข่ง การร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน และการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ งานวิจัย บทความ โทรทัศน์ เป็นต้น 2) แหล่งความรู้ภายในองค์กร เช่น การให้ความรู้กับพนักงาน การฝึกอบรมสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติ และกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การสร้างความรู้ (knowledge creation) เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (generative) จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรเป็นวิธีการพัฒนาความรู้ของแต่ละคนในกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างความรู้ใหม่

เกี่ยวข้องกับการหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ทุก ๆ คน สามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การวิจัยและการพัฒนา การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และวิธีการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคนในกลุ่ม

2.3 การจัดเก็บและการค้นคืน (knowledge storage and retrieval) องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์การเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกฐานข้อมูล หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การสะสมความรู้ องค์กรควรคำนึงถึงโครงสร้างการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทันเวลาและเหมาะสมกับความต้องการ และจัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนในการค้นคืนความรู้ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามวัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ เป็นต้น และองค์การต้องหาวิธีทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับค้นหาความรู้ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อและทักษะของผู้เชี่ยวชาญ เครือข่ายการทำงานตามลำดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

2.4 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (knowledge transfer and utilization) การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจ เช่น การสื่อสารโดยการเขียน การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสื่อสารภายในองค์กร การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และระบบพี่เลี้ยง ส่วนมากถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจ เช่น การหมุนเวียนงาน ประสบการณ์หรือเรื่องราวที่เล่าต่อกันมา คณะทำงาน และเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่า ระบบบริหารความรู้ องค์ประกอบของระบบบริหารความรู้ได้แก่ 1) เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงการเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ external knowledge, structured/information internal knowledge 2) แพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน การมีระบบและฐานข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ใช้งานร่วมกันได้ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน 3) ระบบเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเครือข่ายช่วยสนับสนุนการสื่อสารและการสนทนา 4) วัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกัน

## 10. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ได้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม ดังนี้

บดินทร์ วิจารณ์ (2547, หน้า 45 - 46) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดประเภทความรู้ (define) การกำหนดชนิดของทุนทางปัญญาหรือความรู้ที่ต้องการ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร หรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าความรู้หลัก ๆ ขององค์กรคืออะไร (core competency) และเป็นความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างแน่ชัด

2. การสร้างความรู้ (create) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในภาพรวมที่จะสร้างความรู้ใหม่และกระจายความรู้นั้นไปให้ทั่วองค์กร รวมทั้งทำให้ความรู้นั้นฝังอยู่ในผลิตภัณฑ์ บริการ และระบบ

3. การเสาะหาและจัดเก็บความรู้ (capture) การเสาะหาและจัดเก็บความรู้ในองค์กร ให้เป็นระบบทั้งความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) และความรู้ที่เป็นทางการ (explicit knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้ และขยายความรู้ไปให้ทั่วทั้งองค์กรได้โดยง่ายต่อไป

4. การแบ่งปันความรู้ (share) การแบ่งปัน การแลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้เป็นหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงานหรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ e-learning เป็นต้น

5. การใช้ประโยชน์ (use) การนำไปประยุกต์ใช้งานก่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญญาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549, หน้า 78 - 82) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดการความรู้ที่สำคัญ และความสัมพันธ์ของขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การประมวลความรู้ 3) การเผยแพร่ความรู้ และ 4) การใช้ความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างความรู้ (knowledge creation) เป็นกิจกรรมที่มุ่งหมายเพื่อแสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้น ความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อคนทำในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น มีการสร้างความรู้ร่วมมือ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสามารถสร้างความรู้โดยวิธีอื่น ๆ

2. ขั้นตอนการประมวลความรู้ (knowledge codification) คือ การจัดการความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสะดวก โดยมีการประมวลความรู้ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

2.1 กำหนดขอบเขตและเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการประมวล



2.2 กำหนดแหล่งที่มาของความรู้ รวมทั้งระบุกลไกและสื่อสำหรับรวบรวมความรู้ เวลา และความถี่ในการประมวลและปรับปรุงให้ทันสมัย

2.3 ระบุวิธีการและเครื่องมือในการเข้าถึงและดึงความรู้ที่ได้ประมวล

3. ขั้นตอนการเผยแพร่ความรู้ (knowledge distribution) เมื่อได้มีการสร้างความรู้แล้ว องค์กรทำหน้าที่ประสานให้มีการเผยแพร่หรือแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรและภายนอกองค์กร ได้แก่

3.1 จัดการและประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้

3.2 เชื่อมโยงงานของผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้กับงานทุกระดับและทุกหน้าที่ภายใน องค์กร

3.3 เชื่อมโยงองค์กรกับองค์กรภายนอก ได้แก่ หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงลูกค้าซัพพลายเออร์

4. ขั้นตอนการใช้ความรู้ (knowledge utilization) คุณค่าของความรู้อยู่ที่การนำไปใช้ โดยเฉพาะเมื่อมีการประยุกต์ความรู้เพื่อสร้างความสามารถและนำไปปฏิบัติให้เกิดผล ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการใช้ความรู้เพราะเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการความรู้ โดยองค์กรควรมีการปรับประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้วยนอกจากนี้ กระบวนการจัดการความรู้ที่ใช้ จัดทำแผนการจัดการความรู้ในโครงการนำร่อง ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5 - 6) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การสำรวจความรู้ หรือการค้นหาความรู้ที่องค์กรต้องการ (knowledge identification) ในขั้นตอนนี้ องค์กรจะพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย องค์กรต้องมีความรู้อะไรบ้าง เมื่อได้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ต้องการ (desired state) แล้วขั้นตอนต่อไปที่ต้องดำเนินการก็คือ การค้นหาความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นขั้นตอนในการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้าง องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้องค์กรวางขอบเขตการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ (knowledge creation and acquisition) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้ เดิมการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นกิจกรรมที่แสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมา ความรู้เกิดขึ้น เมื่อคนทำงานด้วยกันในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น มีการสร้างความรู้ร่วมมือและมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นขั้นตอนสำคัญในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างกระจัด กระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่ จำเป็นองค์กรอาจสร้างความรู้จากความรู้เดิมที่มีหรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้ และ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จก็คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้ บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (knowledge organization) เป็นการวาง โครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอนเรียกว่าเป็นการ สร้างคลังความรู้ (know - ledge base หรือ knowledge warehouse หรือ knowledge

repository) มีการจัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การรวบรวม การค้นหา การนำไปใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย ซึ่งเป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร การแปลงความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง การสร้างตัวแทนข้อมูล (data representative) และออกแบบโครงสร้างข้อมูล การจัดเก็บความรู้ไว้ในคลังความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการ

4.4 การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (knowledge codification and refinement) ประกอบด้วย ขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้ใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ การประมวลผลความรู้ เป็นการจัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่ผู้ใช้เข้าถึงได้ และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสะดวก โดยมีหลักการ 3 ประการ คือ 1) การกำหนดขอบเขตและเนื้อหาความรู้ 2) การกำหนดแหล่งที่มาของความรู้ 3) การระบุวิธีการและเครื่องมือในการเข้าถึงเพื่อดึงความรู้ที่ได้ประมวลผลและจัดเก็บไว้ในระบบขององค์กร ช่วยให้ผู้ใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก

5. การเข้าถึงความรู้ (knowledge access) องค์กรต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ โดยทั่วไปการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ “Push” เป็นการผลักหรือการป้อนความรู้โดยการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้ใช้โดยไม่ได้รับขอร้อง เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้ง และ “Pull” เป็นการดึงโดยการให้โอกาสผู้ใช้ในการเลือกใช้ความรู้โดยผู้ใช้สามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูล ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) เป็นขั้นตอนในการนำความรู้ที่ได้จัดเก็บมาเผยแพร่แบ่งปันและแลกเปลี่ยนกันซึ่งทำได้หลายวิธีการ กรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้งอาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ กรณีเป็นความรู้ฝังลึกอาจจัดทำเป็นการประชุม ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมศึกษาจากการปฏิบัติที่ดี ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น โดยองค์กรต้องทำหน้าที่ประสานงานให้มีการเผยแพร่หรือแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7. การเรียนรู้ (learning) การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรความรู้” จึงควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่ โดยทำหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง คุณค่าของความรู้อยู่ที่การนำไปใช้ประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติในลักษณะการบูรณาการกับงานที่ทำและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ผู้อื่น

เกษม นกน้อย (2552, หน้า 42) ได้อธิบายว่า กระบวนการจัดการความรู้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. การสร้างความรู้ (knowledge creation) การแสวงหาความรู้ นั้น เป็นการปรับใช้ความรู้ทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ โดยทุกคนสามารถสร้างความรู้ได้

3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (knowledge storage and retrieval) องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาความรู้ไว้ให้ดีที่สุด

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (knowledge transfer and utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร

มาร์ควอร์ด (Marquardt, 1996) ได้นำเสนอกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งมี 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) เป็นการแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อจะได้นำความรู้นั้นมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรต่อไป ดังนี้

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (internal collection of knowledge) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำได้ดังนี้ 1) การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการลงมือปฏิบัติ 3) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอก (external collection of knowledge) องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อการปรับปรุงงานและสร้างให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะองค์กรต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ 1) การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (benchmarking) กับองค์กรอื่น 2) การจ้างที่ปรึกษา 3) การเปิดรับข่าวสารจากสื่อที่หลากหลาย อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ e-mail บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นต้น 4) การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี 5) การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขันและจากแหล่งอื่น ๆ 6) การจ้างพนักงานใหม่ 7) การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน

2. การสร้างความรู้ (knowledge creation) เป็นการสร้างความรู้ของบุคคลที่ทีมงานและองค์กรที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (generative) เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือ เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งทุก ๆ คนในองค์กรสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้ มีดังนี้

2.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น ๆ เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

2.2 การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

2.5 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.6 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.7 การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

2.8 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3. การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ (knowledge storage and retrieval) เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มา นำมาจัดเก็บเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อ ๆ ไป โดยองค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บรักษา และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่ต้องการเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้ การเก็บสะสมความรู้ องค์กรควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้อง

3.2 จัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

3.3 อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ ระบบการจัดเก็บความรู้ที่มีคุณภาพ คือ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามความจำเป็นของการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ การใช้สารสนเทศ และสถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้ในส่วนของการค้นคืนความรู้เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์กรควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับการค้นหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลืองขององค์กร หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (knowledge transfer and utilization) เป็นการใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นความจำเป็นขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น ก็ต่อเมื่อความรู้มีการกระจายและการถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเป็นไปได้ ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

#### 4.1 การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ มีวิธีการดังนี้

4.1.1 การสื่อสารด้วยการเขียน การบันทึก การรายงาน จดหมายข่าว  
ประกาศ

4.1.2 การฝึกอบรม

4.1.3 การประชุมภายใน

4.1.4 การสรุปข่าวสาร

4.1.5 การสื่อสารภายในองค์กร (วีดิทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง)

4.1.6 การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น

4.1.7 การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน

4.1.8 ระบบพี่เลี้ยง (mentoring)

4.2 การถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัวหรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานประจำอย่างไม่มีแบบแผน มีวิธีการดังนี้

4.2.1 การหมุนเวียนงาน

4.2.2 ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา

4.2.3 คณะทำงาน

4.2.4 เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

ดาเวนพอร์ต เดอลอง, และเบียร์ (Davenport, DeLong, & Beers, 1998) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการความรู้ว่า มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การสร้างความรู้ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร และความรู้จากกิจกรรมองค์กรหรือความรู้เปิดเผยที่องค์การสร้างขึ้น

2. การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ มุ่งที่คน กลุ่มคน การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ จะต้องไม่ใช่เฉพาะเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว ต้องมีการใช้คนด้วย เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การสร้างเครือข่าย การประชุมทางไกล การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ไม่ใช่เป็นเรื่องของธรรมชาติ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน และต้องใช้เวลา การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ จะช่วยในการแก้ปัญหาได้ดีและช่วยเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพนักงานด้วย

3. การยกระดับความรู้ต้องไม่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด หลักการที่สำคัญของการยกระดับความรู้ ก็คือ จะทำอะไรจึงจะทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

4. การเก็บความรู้ ต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ขององค์กรในฐานะที่ความรู้เป็นสินทรัพย์เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อการแสดงบทบาท

5. การนำความรู้ไปใช้ ความรู้ที่ถูกจัดเก็บไว้จะไม่ได้ประโยชน์ หากไม่มีการนำไปใช้ให้แพร่หลายเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถและทักษะของพนักงาน การเพิ่มผลผลิตบริการและสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าขององค์กรเพิ่มขึ้น

โมเรล (Moral, 2001) เสนอว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความรู้ ระบุหรือกำหนดความรู้ที่องค์กรต้องการใช้เพื่อการพัฒนาโดยเป็นความรู้ที่ได้จากภายนอกองค์กรทั้งปัญหาและโอกาสที่จะสามารถนำมาใช้ในการมาพัฒนาองค์กรได้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความรู้ เพื่อให้ได้กลวิธีที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนา งาน ความรู้ที่สร้างขึ้นนี้ควรเป็นความรู้ใหม่ที่องค์กรยังไม่เคยมี และอาจได้มาจากความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge) โดยอาจใช้วิธีการระดมความคิด หรือด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ได้ให้ความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge) ออกมาให้ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ฝังลึกในคน (tacit knowledge) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้ การเก็บความรู้ในขั้นตอนนี้จะทำให้ได้ความรู้ประเภทความรู้เปิดเผย (explicit knowledge) ออกมา

ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรได้นำไปใช้เพื่อการพัฒนา หรือเพื่อพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนความรู้จะช่วยให้องค์กรได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นมาอีก

ขั้นตอนที่ 5 การแสวงหาความรู้ใหม่ ความรู้ที่องค์กรมีอยู่เมื่อนานไปอาจจะเก่าและใช้ประโยชน์ไม่ได้ อาจไม่ทันสมัย หรือบริบทขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป ไม่เหมาะสมกับความรู้ที่องค์กรมีอยู่เดิม การแสวงหาความรู้ใหม่อาจเริ่มจากความรู้ที่ฝังลึกในคนที่อยู่ในองค์กร

กระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะเป็นพลวัตร ซึ่งต้องมีการดำเนินการอยู่เสมอ เพราะความรู้เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา เนื่องจากการแข่งขันทางเทคโนโลยีสารสนเทศในเวทีโลกมีสูง

แมคคีสัน, และ สมิธ (McKeen, & Smith, 2003) เสนอว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ซึ่งต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและมีความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรได้
2. การเข้าถึงความรู้ซึ่งองค์กรต้องรู้ว่าจะเข้าถึงความรู้ได้อย่างไรซึ่งอาจได้จากผู้รู้หรือเครือข่ายต่าง ๆ
3. การยึดกุมความรู้ซึ่งส่วนมากจะได้จากความรู้ที่ฝังลึกในคน
4. การสร้างความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความสำเร็จเพราะจะได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคน ระหว่างกลุ่มคน หรือระหว่างองค์กร
5. การใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ของพนักงานและองค์กร โดยองค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมการใฝ่รู้ให้เกิดกับพนักงานภายใต้ศาสตร์แห่งการจัดการความรู้

ทิวานา (Tiwana, 2000) ได้นำเสนอกระบวนการพื้นฐาน 3 ขั้นตอนในการจัดการความรู้ไว้ว่าประกอบไปด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความรู้ ทักษะ รวมถึงความสัมพันธ์ ซึ่งองค์ประกอบที่จะสนับสนุนการแสวงหาความรู้ได้แก่ เครื่องมือที่ช่วยในการรวบรวมข้อมูลที่มีความสามารถในการกรองข้อมูล

2. การแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) เป็นการกระจายความรู้ทำให้สิ่งที่ได้รับรู้มีอยู่สำหรับการแบ่งปัน

3. การนำความรู้ไปใช้ (knowledge utilization) ในกระบวนการนี้กล่าวถึงการเรียนรู้ได้ถูกบูรณาการในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ ซึ่งมีส่วนที่ใกล้เคียงกันสามารถสรุปองค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

1. การกำหนดประเภทความรู้ คือ การค้นหาว่าความรู้ใดที่มีความจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ทราบว่าความรู้ใดที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร สามารถจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น และสามารถจัดสรรทรัพยากรและขอบเขตของความรู้ได้อย่างเหมาะสม

2. การสร้างความรู้ คือ การสร้างความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาความรู้เดิมให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรวบรวมความรู้ มารวมไว้เพื่อจัดทำความรู้ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างคลังความรู้ คือ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ โดยแบ่งชนิด ประเภท เช่น กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ กำหนดวิธีการจัดเก็บและค้นคืน เพื่อให้สืบค้น และนำไปใช้ได้สะดวก

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงเนื้อหา ขอบเขต แหล่งที่มา เครื่องมือในการเข้าถึง ของความรู้ให้มีความสมบูรณ์ สามารถเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรเข้าถึงได้ ความรู้ได้โดยง่ายและสะดวก

5. การจัดเก็บความรู้และกระจายความรู้ คือ การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การเผยแพร่ความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ คือ การนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน มาแลกเปลี่ยน การเผยแพร่วิธีการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำฐานข้อมูล หรือกิจกรรมสับเปลี่ยนงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

7. การเรียนรู้ คือ การนำความรู้ที่ได้มาจากการแบ่งปัน หรือการสืบค้น ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะสามารถทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำความรู้ไปจัดเก็บหรือแลกเปลี่ยนต่อไป นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการจัดการความรู้ข้างต้น มาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนี้

1. การค้นหา/บ่งชี้ความรู้ คือ การค้นหาว่าสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความรู้อะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ที่มีความสำคัญและความจำเป็นกับองค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ได้อย่างถูกต้อง

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การศึกษาและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกับภารกิจและวิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูมารวบรวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ คือ การศึกษากระบวนการการจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนู เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการประมวลความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ คือ การศึกษาวิธีการในการจัดเก็บและการกระจายความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูเพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้

6. การแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้ คือ การศึกษากระบวนการการจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูเพื่อให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

7. การเรียนรู้ คือ การศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนู ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการจัดการความรู้

### การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความหมายการจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่ง กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือ สัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม ความรู้เหล่านี้อยู่ที่ “คน” (ธีรพงศ์ แก่นอินทร์, 2555)

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบ รูปธรรมความรู้เหล่านี้อยู่ที่ “สื่อ” (ธีรพงศ์ แก่นอินทร์, 2555) ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่ แตกต่างกัน การจัดการ “ความรู้ที่ชัดเจน” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำ ไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำ มาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่น เข้าถึงได้ต่อไป (ดูวงจร ทางซ้ายในรูป 4 ) ส่วนการจัดการ “ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน” นั้นจะเน้นไปที่การ จัดเวทีเพื่อให้มีการ แบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้าง ความรู้ใหม่ที่แต่ละ คนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (ดูวงจรทางขวาในรูป 4)





ภาพ 4 วงจรการจัดการความรู้  
ที่มา: (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2549)

ระดับความรู้ (Levels of Knowledge) ตามแนวคิดของ James Brain Quinn (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) แบ่งระดับความรู้เป็น 4 ระดับได้แก่

ระดับที่ 1: Know - What (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้เชิงรับรู้ หรือ ความรู้ที่ได้รับมาจากการเรียน เห็น หรือจดจำ มีลักษณะเป็นความรู้ในภาคทฤษฎีว่า สิ่งนั้นคืออะไร

ระดับที่ 2: Know - How (รู้ว่่าเป็นอย่างไร/รู้วิธีการ) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดเป็นประสบการณ์มากขึ้นเรื่อย ๆ ยิ่งใช้ยิ่งมีมาก

ระดับที่ 3: Know - Why (รู้ว่่าทำไม/รู้เหตุผล) เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อนขึ้น ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในระบบต่าง ๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4: Care - why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นในการจัดการความรู้ องค์กรต้องคำนึงถึงระดับของความรู้เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผลด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

แบบที่ 1 ตามแนวทางของ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)



ภาพ 5 กระบวนการจัดการความรู้

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

### กระบวนการจัดการความรู้มี 7 กิจกรรม ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) คือ การระบุประเด็นความรู้ รูปแบบ และผู้รู้ที่สอดคล้องกับนโยบาย ขอบเขต และเป้าหมายขององค์กร เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) คือ การรวบรวมความรู้ใหม่ รักษาความรู้เดิม และกรอง ความรู้ที่ไม่ใช่ออกจากแหล่งรวบรวม เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) คือ การวิเคราะห์และตัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) คือ การปรับปรุงให้ความรู้มีรูปแบบมาตรฐาน ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ การสร้างแหล่งเผยแพร่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การนำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้หรือ ฐานข้อมูลรองรับให้ถ่ายทอดการเข้าถึงและสืบค้นทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) คือ การใช้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวงจรความรู้ที่มีการเรียนรู้และ พัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

แบบที่ 2 ตามแนวทางของกระบวนการจัดการความรู้มี 6 กิจกรรม ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2547)

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ สกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6. การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมาก

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกับความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้ง ความรู้ ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ใน สมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว การจัดการความรู้ที่ถูกต้อง จะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน (วิจารณ์ พานิช, 2547) เป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งของการ จัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกัน สร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้น ใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้น เป็นการสร้างเพียงบางส่วนเป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะ ต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่ กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่อง ความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของ การทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการจัดการด้วย

แบบที่ 3 ตามแนวทางของกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (บดินทร์ วิจารณ์, 2547)

1. ขั้นตอนการกำหนดชนิดของทุนทางปัญญา หรือความรู้ที่ต้องการ (Define) ด้วย การ เริ่มต้น โดยการศึกษาองค์กรก่อน เพื่อให้รู้จักองค์กร ทุนทางปัญญา สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) เพื่อนำไปกำหนด

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้าน การจัดการความรู้ และการคัดเลือกหัวข้อองค์ความรู้ที่เป็นความรู้หลักขององค์กร ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่พยายามตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร หรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าความรู้หลัก ๆ ขององค์กรคืออะไร (Core Competency) และเป็นความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างเด่นชัด

2. การสร้างทุนทางปัญญาหรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว (Create) ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติมการสอนงานภายในองค์กร หรือหากเป็นองค์ความรู้ใหม่ อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษา การเรียนรู้จากความสำเร็จและการเทียบเคียง (Benchmarking)

3. การเสาะหา (Capture) และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ ทั้งองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ให้นำเป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้ และขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างต่อไป

4. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ (Share) ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือ ระบบ E-Learning เป็นต้น

5. การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งาน (Use) ก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญหาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

นักวิชาการทางด้านการจัดการความรู้ได้นำเสนอกระบวนการจัดการความรู้ไว้หลายแนวทางผู้บริหารควรมีการวางแผนการจัดการความรู้ในองค์กร ดังนี้ (จรินทร์ อาสาทรงธรรม, 2548, หน้า 44 - 45)

การสำรวจและวางแผนความรู้ (Knowledge Planning) เป็นการสำรวจสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันเพื่อทราบว่ามียังมีองค์ความรู้ในองค์กรมากน้อยเพียงใดที่ตั้งวัตถุประสงค์ขึ้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ๆ ควรมีการจัดแผนปฏิบัติเกี่ยวกับแหล่งพัฒนาความรู้ ต้องทราบแหล่งความรู้ ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ ต้องทราบความรู้จะให้ผู้ใดหรือหน่วยงานได้รับผิดชอบ ในการรวบรวมหรือกระจายความรู้ ใช้สื่อใด งบประมาณเท่าใด เป็นต้น

การพัฒนาความรู้ (Knowledge Generation) เป็นการทำให้องค์ความรู้ภายในองค์กรสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการซื้อ เช่น ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี เป็นต้น หรือจากการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ หรือการจ้างคนภายนอก (Outsourcing) มาจัดการในส่วนที่องค์กรไม่จำเป็นต้องเข้าไปบริหาร เช่น ธนาคารเอเชียได้จัดจ้างบริษัทไอบีเอ็มเข้าไปจัดการระบบการวางคอมพิวเตอร์ เนื่องจากทางธนาคารจะเน้นธุรกรรม การบริการกับลูกค้ามากกว่าจะพัฒนาระบบการจัดการคอมพิวเตอร์ขึ้นมาเอง เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาความรู้จากภายในหน่วยงาน เช่น อาจได้จากการจดบันทึก ตลอดจนการจัดเก็บไว้ให้เป็นระบบจะช่วยให้ผู้ที่ต้องการความรู้นั้น ๆ สามารถหยิบใช้ได้อย่างรวดเร็ว บางองค์กรอาจมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) เป็นกระบวนการที่เผยแพร่ไปสู่บุคคลที่ต้องการความรู้นั้นจริง ๆ ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ก่อนว่าเป้าหมายคือใคร ปริมาณความรู้มากน้อยหรือไม่ เนื้อหามีความสำคัญหรือไม่ มีความเร่งด่วนเพียงใด เพื่อให้การกำหนดรูปแบบในการถ่ายทอดได้อย่าง ถูกต้อง ตรงตามกลุ่มเป้าหมายผู้ที่ต้องการความรู้นั้น ๆ

อนึ่ง กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวอาจพบกับอุปสรรค ปัญหาบางประการ อาทิ ปัญหาจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้ถ่ายทอดความรู้อาจจะ “อหังการ” ไม่อยากถ่ายทอดไปให้ผู้อื่น เพราะอาจจะทำให้ตนเองหมดความสำคัญลง ปัญหาจากผู้รับการถ่ายทอดความรู้ อาจจะเกิดจากการไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอดเนื่องจากทำงานในระดับเดียวกัน คิดว่าตนเองมีประสบการณ์มากกว่า ขาดความกระตือรือร้นในการหาความใหม่ ๆ ปัญหาจากบรรยากาศ เช่น แหล่งในการค้นหาความรู้ ส่งอำนวยความสะดวก พื้นฐานอื่น ๆ เป็นต้น

### องค์ประกอบของการจัดการความรู้

องค์ประกอบของ KM ที่สำคัญเป็นเรื่องของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) องค์ประกอบแรก เป็นทักษะของการปรับเปลี่ยนมุมมองในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการความรู้ ส่วนหนึ่งคือ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องขยายขอบเขตไปยังบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ในด้านต่าง ๆ ในฐานะที่เป็น "ผู้สร้างความรู้" ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของตน โดยอาจจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้น และประการที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางของการปรับเปลี่ยนที่ยั่งยืนสำหรับการฝังรากของการจัดการความรู้ลงในกระบวนการของงานดำเนินงาน ทั้งนี้ความสำเร็จดังกล่าวตั้งอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือ สมองประสานใจ นั่นคือ ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพจะต้องมีทักษะ ความคิดเห็นและความรู้สึกเชิงบวกรวมทั้งมีความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสม

ด้านคน หัวใจของการจัดการความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ (Gathering information) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ (Synthesizing) รวมถึงการนำความรู้นั้นไปใช้ตามโมเดลของการจัดการ ความรู้ คือ การสร้าง (Creating) การจัดการ (Organizing) และการนำไปใช้ (Applying Knowledge)

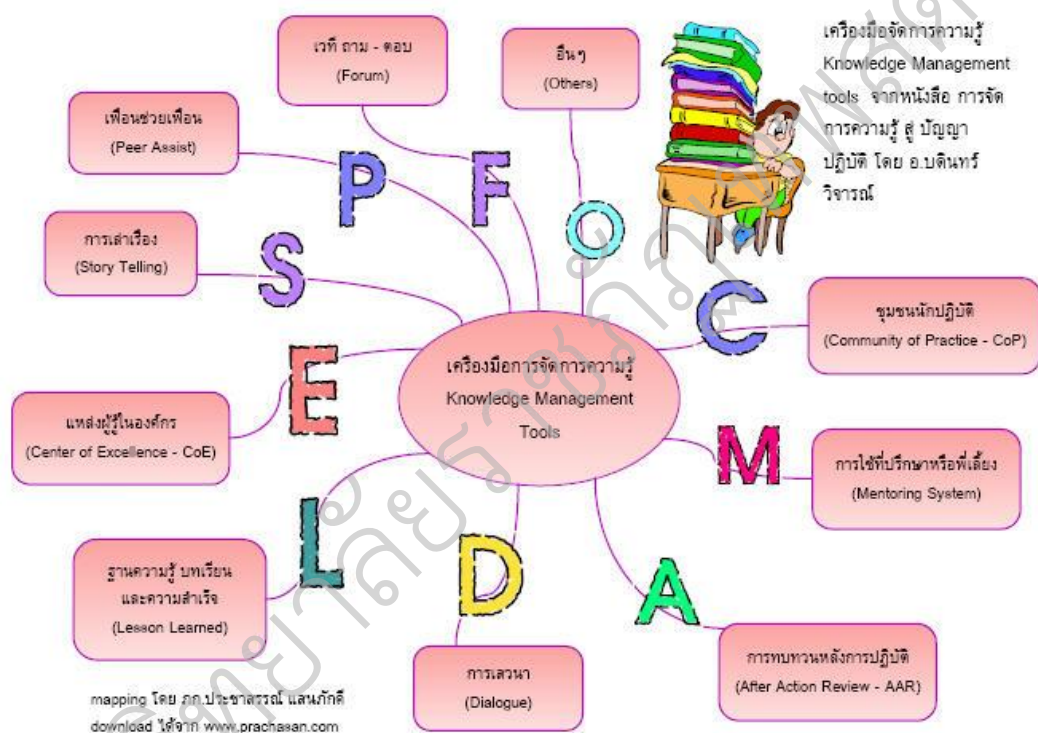
ดังนั้นกลยุทธ์หลักที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้เพื่อสร้างได้เปรียบทางการแข่งขันในทศวรรษนี้มุ่งที่ความสามารถของคน การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยน และทำให้ความรู้ที่ต้องการได้รับผลสำเร็จ เช่น การบริหารจัดการ (Management science) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) และพฤติกรรมองค์กร (Organization behavior)

ด้านกระบวนการ กระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้าง รูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่โดยการบริหารกระบวนการนั้น จะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่แต่ละองค์กรต้องการ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้มีความหมายกว้างกว่าเทคโนโลยี และความรู้ของบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

### เครื่องมือจัดการความรู้ (Knowledge Management Tools)

1. เครื่องมือจัดการความรู้ถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวอย่างเช่น (บดีนทร์ วิจารณ์, 2547)



ภาพ 6 เครื่องมือจัดการความรู้  
ที่มา: (บดีนทร์ วิจารณ์, 2547)

1.1 ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นคนในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมือนกันหรือ คล้ายคลึงกัน คนกลุ่มนี้จะมีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งชุมชนนักปฏิบัตินี้จะแตกต่าง จากการจัดตั้งทีมงานเนื่องจากการร่วมกันอย่างสมัครใจ

1.2 การใช้ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว ซึ่ง เป็นวิธีการหนึ่งในการสอนงานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด นอกจากจะให้คำปรึกษาในด้านการ

งานแล้ว ยังเป็นที่ปรึกษาในเวลามีปัญหาหรือสับสน ที่สำคัญที่เลี้ยงจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรม และการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

1.3 การทบทวนหลังปฏิบัติการหรือการถอดบทเรียน (After Action Review: AAR) เป็นกิจกรรมที่ใช้ทบทวนหรือประเมินผลของกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) หรือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในแต่ละครั้งว่ามีจุดดีจุดด้อยรวมทั้งโอกาสและอุปสรรคอย่างไรในการทำ CoP หรือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ สมาชิกในกลุ่มได้เสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มและ เป้าหมายของสมาชิก

1.4 การเสวนา (Dialogue) เป็นการปรับฐานความคิด โดยการฟังจากผู้อื่นและความหลากหลาย ทางความคิดที่เกิดขึ้น ทำให้สมาชิกเห็นภาพที่ใกล้เคียงกัน หลังจากนั้นจึงจัดประชุมหรืออภิปรายเพื่อ แก้ปัญหาหรือหาข้อยุติต่อไปได้โดยง่าย และผลหรือข้อยุติที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการที่เห็นภาพในองค์รวมเป็นที่ตั้ง

1.5 ฐานความรู้ บทเรียน และความสำเร็จ (Lesson Learning) เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ องค์กรมีไว้ในระบบฐานข้อมูล โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือระบบอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

1.6 แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence: CoE) เป็นการกำหนดแหล่งผู้รู้ในองค์กร ซึ่งจะทำให้สามารถทราบว่าจะติดต่อสอบถามผู้รู้ได้ที่ไหน อย่างไร (Expertise Locators) โดยระบุเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

1.7 การเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างความน่าสนใจในการบรรยายเรื่องและเนื้อหาที่ต้องการสื่อ เป็นการสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล / กลุ่มบุคคล แบบไม่เป็นทางการโดยเป็นการเล่าความทรงจำ ในประสบการณ์การเรียนรู้และทำงานที่ภาคภูมิใจ เพื่อให้ผู้ฟังเสริมคุณค่าและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตน

1.8 เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) เป็นการจัดการความรู้ก่อนลงมือทำกิจกรรม (Learning Before Doing) เพื่อแสวงหาผู้ช่วยที่มีความแตกต่างมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.9 เวทีถาม-ตอบ (Forum) เป็นเวทีทำให้สามารถตั้งคำถามเข้าไป เพื่อให้ผู้รู้ที่อยู่ร่วมใน Forum ช่วยกันตอบคำถามหรือส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นช่วยตอบ หากองค์กรมีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) หรือมีการกำหนดแหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence CoE) แล้ว คำถามที่เกิดขึ้นจะสามารถส่ง หรือยิงเข้าไปใน Forum ซึ่งอยู่ใน CoP หรือ CoE เพื่อหาคำตอบในลักษณะ “Pull Information”

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมความรู้อื่น ๆ เช่น

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน ในระหว่าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสมาชิกจะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติหรือทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกันไปด้วย เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจึงต้องมีผลลัพธ์หรือผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกัน (มานิต ศุทธสกุล, 2557)



2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการสนทนาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่ เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนา ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ (วิจารณ์ พานิช, 2547)

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

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเป็นมาและความหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง จึงประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ
2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยจะทำการพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ
3. ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีเงื่อนไข ของการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการ ดังนี้



3.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ

3.2 เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต



ภาพ 7 หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
ที่มา: (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551)

### พระราชดำรัสโดยย่อเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในวันฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเข้าพระราชหฤทัยในความเป็นไปของเมืองไทย และคนไทยอย่างลึกซึ้งและกว้างไกล ได้ทรงวางรากฐานในการพัฒนาชนบท และช่วยเหลือประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้มีความ “พออยู่พอกิน” และมีความอิสระที่จะอยู่ได้โดยไม่ต้องติดต่อกับเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทรงวิเคราะห์ว่าหากประชาชนพึ่งตนเองได้แล้ว ก็จะมีส่วนช่วยเหลือเสริมสร้างประเทศชาติโดยส่วนรวมได้ในที่สุด พระราชดำรัสที่สะท้อนถึงพระวิสัยทัศน์ในการสร้างความเข้มแข็งในตนเองของประชาชนและสามารถทำมาหากินให้พออยู่พอกินได้ ดังนี้

“...ในการสร้างถนน สร้างชลประทานให้ประชาชนใช้นั้น จะต้องช่วยประชาชนในทางบุคคลหรือพัฒนาให้บุคคลมีความรู้และอนามัยแข็งแรง ด้วยการให้การศึกษาและการรักษาอนามัย เพื่อให้ประชาชนในท้องที่สามารถทำการเกษตรได้ และค้าขายได้...”

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงขึ้นนี้จึงทำให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนในแนวพระราชดำริของ “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งได้ทรงคิดและตระหนักมาช้านาน เพราะหากเราไม่ไปพึ่งพา ยึดติดอยู่กับกระแสจากภายนอกมากเกินไป จนได้ครอบงำความคิดในลักษณะดั้งเดิมแบบไทย ๆ ไปหมด มีแต่ความทะเยอทะยานบนรากฐานที่ไม่มั่นคงเหมือนลักษณะฟองสบู่ วิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้อาจไม่เกิดขึ้น หรือไม่หนักหนาสาหัสจนเกิดความเดือดร้อนกันถ้วนทั่ว

เช่นนี้ ดังนั้น “เศรษฐกิจพอเพียง” จึงได้สื่อความหมาย ความสำคัญในฐานะเป็นหลักการสังคมที่พึงยึดถือ

### ทฤษฎีการพึ่งตนเองของชุมชนชนบทและแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในทางปฏิบัติจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงคือ การฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น เศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งหลักการและกระบวนการทางสังคม ตั้งแต่ขั้นฟื้นฟูและขยายเครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริการอย่างพออยู่พอกินขึ้นไปถึงขั้นแปรรูปอุตสาหกรรมครัวเรือน สร้างอาชีพและทักษะวิชาการที่หลากหลายเกิดตลาดซื้อขาย สะสมทุน ฯลฯ บนพื้นฐานเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนนี้ เศรษฐกิจของ 3 ชาติจะพัฒนาขึ้นมาอย่างมั่นคงทั้งในด้านกำลังทุนและตลาดภายในประเทศ รวมทั้งเทคโนโลยีซึ่งจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาจากฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชาติ และทั้งที่จะพึงคัดสรรเรียนรู้จากโลกภายนอก

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจที่พอเพียงกับตัวเอง ทำให้อยู่ได้ ไม่ต้องเดือดร้อน มีสิ่งจำเป็นที่ทำได้โดยตัวเองไม่ต้องแข่งขันกับใคร และมีเหลือเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่มี อันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนในชุมชน และขยายไปจนสามารถที่จะเป็นสินค้าส่งออก เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจระบบเปิดที่เริ่มจากตนเองและความร่วมมือ วิธีการเช่นนี้จะดึงศักยภาพของประชากรออกมาสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ “จิตวิญญาณ” คือ “คุณค่า” มากกว่า “มูลค่า”

ในระบบเศรษฐกิจพอเพียงจะจัดลำดับความสำคัญของ “คุณค่า” มากกว่า “มูลค่า” มูลค่านั้นขาดจิตวิญญาณ เพราะเป็นเศรษฐกิจภาคการเงินที่เน้นที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่ไม่จำกัดซึ่งไร้ขอบเขต ถ้าไม่สามารถควบคุมได้การใช้ทรัพยากรอย่างทำลายล้างจะรวดเร็วขึ้นและปัญหาจะตามมาเป็นการบริโภคที่ก่อให้เกิดความทุกข์หรือพาไปหาความทุกข์ และจะไม่มีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริโภค ที่จะก่อให้เกิดความพอใจและความสุข (Maximization of Satisfaction) ผู้บริโภคต้องใช้หลักขาดทุนคือกำไร (Our loss is our gain) อย่างนี้จะควบคุมความต้องการที่ไม่จำกัดได้ และสามารถจะลดความต้องการลงมาได้ ก่อให้เกิดความพอใจและความสุขเท่ากับได้ตระหนักในเรื่อง “คุณค่า” จะช่วยลดค่าใช้จ่ายลงได้ ไม่ต้องไปหาวิธีทำลายทรัพยากรเพื่อให้เกิดรายได้มาจัดสรรสิ่งที่เป็น “ความอยากที่ไม่มีที่สิ้นสุด” และขจัดความสำคัญของ “เงิน” ในรูปรายได้ที่เป็นตัวกำหนดการบริโภคลงได้ระดับหนึ่ง แล้วยังเป็นตัวแปรที่ไปลดภาระของกลไกของตลาดและการพึ่งพิงกลไกของตลาด ซึ่งบุคคลโดยทั่วไปไม่สามารถจะควบคุมได้ รวมทั้งได้มีส่วนในการป้องกันการบริโภคเลียนแบบ (Demonstration Effects) จะไม่ทำให้เกิดการสูญเสียจะทำให้ไม่เกิดการบริโภคเกิน (Over Consumption) ซึ่งก่อให้เกิดสภาพเศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหาการพัฒนายั่งยืน

การบริโภคที่ฉลาดดังกล่าวจะช่วยป้องกันการขาดแคลน แม้จะไม่ร่ำรวยรวดเร็ว แต่ในยามปกติก็จะทำให้ร่ำรวยมากขึ้น ในยามทุกข์ภัยก็ไม่ขาดแคลน และสามารถจะฟื้นตัวได้เร็วกว่า โดยไม่ต้องหวังความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากเกินไป เพราะฉะนั้นความพอมีพอกินจะสามารถอุ้มชูตัวได้ ทำให้เกิดความเข้มแข็ง และความพอเพียงนั้นไม่ได้หมายความว่า ทุกครอบครัวต้องผลิตอาหารของตัวเองจะต้องทอผ้าใส่เอง แต่มีการแลกเปลี่ยนกันได้ระหว่างหมู่บ้าน เมือง และแม้กระทั่งระหว่างประเทศ ที่

สำคัญคือการบริโภคนั้นจะทำให้เกิดความรู้ที่จะอยู่ร่วมกับระบบ รักรธรรมชาติ ครอบครัวอบอุ่นชุมชนเข้มแข็ง เพราะไม่ต้องทิ้งถิ่นไปหางานทำเพื่อหารายได้มาเพื่อการบริโภคที่ไม่เพียงพอ

ประเทศไทยอุดมไปด้วยทรัพยากร และยังมีพอสำหรับประชาชนไทยถ้ามีการจัดสรรที่ดีโดยยึด “คุณค่า” มากกว่า “มูลค่า” ยึดความสัมพันธ์ของ “บุคคล” กับ “ระบบ” และปรับความต้องการที่ไม่จำกัดลงมาให้ได้ตามหลักขาดทุนเพื่อกำไร และอาศัยความร่วมมือเพื่อให้เกิดครอบครัวที่เข้มแข็งอันเป็นรากฐานที่สำคัญของระบบสังคม

การผลิตจะเสียค่าใช้จ่ายลดลงถ้ารู้จักนำเอาสิ่งที่มีอยู่ในขบวนการธรรมชาติมาปรุงแต่งตามแนวพระราชดำริในเรื่องต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วซึ่งสรุปเป็นคำพูดที่เหมาะสมตามที่ ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ที่ว่า “...ทรงปลูกแผ่นดิน ปลูกความสุข ปลูกความทุกข์ของราษฎร” ในการผลิตนั้นจะต้องทำด้วยความรอบคอบไม่เห็นแก่ได้จะต้องคิดถึงปัจจัยที่มีและประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้อง มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาอย่างเช่นบางคนมีโอกาสทำโครงการแต่ไม่ได้คำนึงว่าปัจจัยต่าง ๆ ไม่ครบ ปัจจัยหนึ่งคือขนาดของโรงงาน หรือเครื่องจักรที่สามารถที่จะปฏิบัติได้แต่ข้อสำคัญที่สุด คือวัตถุดิบถ้าไม่สามารถที่จะให้ค่าตอบแทนวัตถุดิบแก่เกษตรกรที่เหมาะสม เกษตรกรก็จะไม่ผลิต ยิ่งถ้าใช้วัตถุดิบสำหรับใช้ในโรงงานนั้น เป็นวัตถุดิบที่จะต้องนำมาจากระยะไกลหรือนำเข้าก็ยิ่งยาก เพราะว่าวัตถุดิบที่นำเข้านั้นราคายิ่งแพง บางปีวัตถุดิบมีบริบูรณ์ราคาอาจจะต่ำลงมา แต่เวลาจะขายสิ่งของที่ผลิตจากโรงงานก็ขายยากเหมือนกันเพราะมีมากจึงทำให้ราคาตก หรือกรณีใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร เกษตรกรรู้ว่าเทคโนโลยีทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น และผลผลิตที่เพิ่มนั้นจะล้นตลาด ขายได้ในราคาที่ลดลง ทำให้ขาดทุนต้องเป็นหนี้สิน การผลิตตามทฤษฎีใหม่สามารถเป็นต้นแบบการคิดในการผลิตที่ดีได้ ดังนี้

1. การผลิตนั้นมุ่งใช้เป็นอาหารประจำวันของครอบครัว เพื่อให้มีพอเพียงในการบริโภคตลอดปี เพื่อใช้เป็นอาหารประจำวันและเพื่อจำหน่าย
2. การผลิตต้องอาศัยปัจจัยในการผลิตซึ่งจะต้องเตรียมให้พร้อม เช่น การเกษตรต้องมีน้ำ การจัดให้มีและดูแลแหล่งน้ำจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งการผลิต และประโยชน์ใช้สอยอื่น ๆ
3. ปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้การผลิตดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์เชื่อมโยง (Linkage) ที่จะไปเสริมให้เกิดความยั่งยืนในการผลิตจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายทั้ง เกษตรกร ธุรกิจ ภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับเศรษฐกิจการค้า และให้ดำเนินกิจการควบคู่ไปด้วยกันได้ การผลิตจะต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่าง “บุคคล” กับ “ระบบ” การผลิตนั้นต้องยึดมั่นในเรื่องของ “คุณค่า” ให้มากกว่า “มูลค่า” ดังพระราชดำรัส ซึ่งได้นำเสนอมาก่อนหน้านี้ที่ว่า

“...บารมีนั้น คือ ทำความดี เปรียบเทียบกับธนาคาร ...ถ้าเราสะสมเงินให้มากเราก็สามารถที่จะใช้ดอกเบี้ย ใช้เงินที่เป็นดอกเบี้ย โดยไม่ต้องลงทุนแต่ถ้าเราใช้มากเกิดไป หรือเราไม่ระวัง เรากินเข้าไปในทุน ทุนมันก็น้อยลง ๆ จนหมด ...ไปเบิกเงินบัญชีเขาก็ต้องเอาเรื่อง ฟ้องเราให้ล้มละลาย เราอย่าไปเบิกเงินบารมีที่บ้านเมือง ที่ประเทศได้สร้างสมเอาไว้ตั้งแต่บรรพบุรุษของเราให้กินไป เราต้องทำบ้าง หรือเพิ่มพูนให้ประเทศของเราปกติมีขนาดที่มั่นคง บรรพบุรุษของเราแต่โบราณกาล ได้สร้างบ้านเมืองมาจนถึงเราแล้ว ในสมัยนี้ที่เรากำลังเสียขวัญ กลัว จะได้ไม่ต้องกลัว ถ้าเราไม่รักษาไว้...”

การจัดสรรทรัพยากรมาใช้ในการผลิตที่คำนึงถึง “คุณค่า” มากกว่า “มูลค่า” จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง “บุคคล” กับ “ระบบ” เป็นไปอย่างยั่งยืน ไม่ทำลายทั้งทุนสังคมและทุน

เศรษฐกิจ นอกจากนี้จะต้องไม่ติดตำราสร้างความรู้รักสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจมองกาลไกลและมีระบบสนับสนุนที่เป็นไปได้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปลุกฝังแนวพระราชดำริให้ประชาชนยอมรับไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยให้วงจรรการพัฒนาดำเนินไปตามครรลองธรรมชาติ กล่าวคือ ทรงสร้างความตระหนักแก่ประชาชนให้รับรู้ (Awareness) ในทุกคราเมื่อเสด็จพระราชดำเนินไปทรงเยี่ยมประชาชนในทุกภูมิภาคต่างๆ จะทรงมีพระราชปฏิสันถารให้ประชาชนได้รับทราบถึงสิ่งที่ควรรู้ เช่น การปลูกหญ้าแฝกจะช่วยป้องกันดินพังทลาย และใช้ปุ๋ยธรรมชาติจะช่วยประหยัดและบำรุงดิน การแก้ไขดินเปรี้ยวในภาคใต้สามารถกระทำได้ การตัดไม้ทำลายป่าจะทำให้ฝนแล้ง เป็นต้น ตัวอย่างพระราชดำริที่เกี่ยวกับการสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชน ได้แก่

“...ประเทศไทยนี้เป็นที่ที่เหมาะสมมากในการตั้งถิ่นฐานแต่จะต้องรักษาไว้ ไม่ทำให้ประเทศไทยเป็นสวนเป็นนากลายเป็นทะเลทราย ก็ป้องกัน ทำได้...” ทรงสร้างความสนใจแก่ประชาชน (Interest) หลายท่านคงได้ยินหรือรับฟัง โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีนามเรียกขานแปลกหู ชวนฉงน น่าสนใจติดตามอยู่เสมอ เช่น โครงการแก้มลิง โครงการแก้มลิง โครงการเส้นทางเกลือ โครงการน้ำดีไล่ น้ำเสีย หรือโครงการน้ำสามรส ฯลฯ เหล่านี้เป็นต้น

ล้วนเชิญชวนให้ติดตามอย่างใกล้ชิด แต่พระองค์ก็จะมีพระราชอธิบายแต่ละโครงการอย่างละเอียด เป็นที่เข้าใจอย่างรวดเร็วแก่ประชาชนทั่วประเทศ ในประการต่อมาทรงให้เวลาในการประเมินค่าหรือประเมินผล (Evaluate) ด้วยการศึกษาหาข้อมูลต่างๆ ว่าโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระองค์นั้นเป็นอย่างไร สามารถนำไปปฏิบัติได้ในส่วนของตนเองหรือไม่ ซึ่งยังคงยึดแนวทางที่ให้ประชาชนเลือกการพัฒนาด้วยตนเอง ที่ว่า

“...ขอให้ถือว่าการงานที่จะทำนั้นต้องการเวลา เป็นงานที่มีผู้ดำเนินการมาก่อนแล้ว ท่านเป็นผู้ที่จะเข้าไปเสริมกำลัง จึงต้องมีความอดทนที่จะเข้าไปร่วมมือกับผู้อื่น ต้องปรองดองกับเขาให้ได้ แม้เห็นว่ามีจุดหนึ่งจุดใดต้องแก้ไขปรับปรุงก็ต้องค่อยพยายามแก้ไขไปตามที่ถูกที่ควร...”

ในขั้นทดลอง (Trial) เพื่อทดสอบว่างานในพระราชดำรินั้นทรงแนะนำนั้นจะได้ผลหรือไม่ซึ่งในบางกรณีหากมีการทดลองไม่แน่ชัดก็ทรงมักจะมีให้เผยแพร่แก่ประชาชน หากมีผลการทดลองจนแนวพระราชกฤษฎีกาแล้วจึงจะออกไปสู่สาธารณชนได้ เช่น ทดลองปลูกหญ้าแฝกเพื่ออนุรักษ์ดินและน้ำนั้น ได้มีการค้นคว้าหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้จนทั่วทั้งประเทศว่าดีจึงนำออกเผยแพร่แก่ประชาชน เป็นต้น

ขั้นยอมรับ (Adoption) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินั้น เมื่อผ่านกระบวนการมาหลายขั้นตอน บ่ม เพาะ และมีการทดลองมาเป็นเวลานานตลอดจนทรงให้ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริและสถานที่อื่น ๆ เป็นแหล่งสาธิตที่ประชาชนสามารถเข้าไปศึกษาดูได้ถึงตัวอย่างแห่งความสำเร็จ ดังนั้น แนวพระราชดำริของพระองค์จึงเป็นสิ่งที่ราษฎรสามารถพิสูจน์ได้ว่า จะได้รับผลดีต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของตนได้อย่างไร แนวพระราชดำรินี้ทั้งหลายดังกล่าวข้างต้นนี้ แสดงถึงพระวิริยะอุตสาหะที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงทุ่มเทพระสติปัญญา ตรากตรำพระวรกายเพื่อค้นคว้าหาแนวทางการพัฒนาให้พสกนิกรทั้งหลายได้มีความร่มเย็นเป็นสุขสภาพร่งยืนนาน นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอันใหญ่หลวงที่ได้พระราชทานแก่ปวงไทยตลอดเวลามากกว่า 50 ปี จึงกล่าวได้ว่าพระราชกรณียกิจของพระองค์นั้นสมควรอย่างยิ่งที่ทวยราษฎร์จักได้เจริญรอยตามเบื้อง

พระยุคลบาท ตามที่ทรงแนะนำ สั่งสอน อบรมและวางแนวทางไว้เพื่อให้เกิดการอยู่ดีมีสุขโดยถ้วน เช่นกัน โดยการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้นตอนต้องสร้างพื้นฐานคือ ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตาม หลักวิชาการ เพื่อได้พื้นฐานที่มั่นคงพร้อมพอสมควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริม ความ เจริญ และฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับ จะก่อให้เกิดความยั่งยืนและจะนำไปสู่ความ เข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม สุดท้ายเศรษฐกิจดีสังคมไม่มีปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืน ประการที่สำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง

1. พอมีพอกิน ปลูกพืชสวนครัวไว้กินเองบ้างปลูกไม้ผลไว้หลังบ้าน 2 - 3 ต้น พอที่จะมีไว้ กินเองในครัวเรือนเหลือจึงขายไป

2. พออยู่พอใช้ ทำให้บ้านน่าอยู่ปราศจากสารเคมีกลิ่นเหม็น ใช้แต่ของที่ เป็นธรรมชาติ (ใช้ จุลินทรีย์ผสมน้ำถูพื้นบ้าน จะสะอาดกว่าใช้น้ำยาเคมี) ใช้จ่ายลดลง สุขภาพจะดีขึ้น (ประหยัดค่า รักษาพยาบาล)

3. พออกพอใจ เราต้องรู้จักพอ รู้จักประมาณตน ไม่ใคร่อยากใครมีเช่นผู้อื่น เพราะเราจะ หลงติดกับวัตถุ ปัญญาจะไม่เกิด “การจะเป็นเสือนั้นมันไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เราพออยู่พอกินและมี เศรษฐกิจการเป็นอยู่แบบพอมีพอกินแบบพอมีพอกิน หมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ให้มีพอเพียงกับ ตัวเอง” “เศรษฐกิจพอเพียง” จะสำเร็จได้ด้วย “ความพอดีของตน”

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน และแนวทางในการตอบสนองชุมชน การพัฒนาชุมชน การพัฒนา ชุมชนเป็นการพัฒนาประเภทหนึ่งที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง โดยมีปรัชญา แนวความคิด หลักการ และวิธีการปฏิบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานดั้งเดิม คือเป็นกระบวนการให้ การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิดให้มีศักยภาพและสามารถพึ่งตนเองได้หรือช่วย ตนเองได้ในทุกด้าน ดังนั้นการพัฒนาชุมชนจึงเป็นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ให้ครบถ้วนถึงความ พร้อมในทุกด้าน เพื่อที่จะสามารถจัดการกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ของตนเองได้ การ ดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน และต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มี สมรรถภาพ เป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยองค์ความรู้ทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ เพื่อทำงานร่วมกันกับประชาชน และ ชุมชนในการที่นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชนนั่นคือ การที่คนในชุมชนมีความสุข มี คุณภาพชีวิตที่ดีชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความเป็นมาของการพัฒนาชุมชน ความหมายของการพัฒนาชุมชน แนวคิดพื้นฐานของ การพัฒนาชุมชน หลักการพัฒนาชุมชน องค์ประกอบของการพัฒนาชุมชน

#### ความเป็นมาของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน (Community Development) มีรากฐานแนวคิดที่มา 3 ประการ คือ 1) เป็นการทดลองปฏิบัติงานในประเทศอาณานิคมของ ประเทศอังกฤษในทวีปแอฟริกาและ ประเทศ ในแถบทวีปเอเชีย 2) เป็นการปฏิบัติงานของหน่วยงานอาสาสมัครจากประเทศสหรัฐอเมริกาและ ประเทศในแถบยุโรปที่เข้าไปดำเนินงานในประเทศอื่น ๆ 3) แผนงานด้านการศึกษาผู้ใหญ่การบริการ ชุมชนและด้านสวัสดิการสังคมภายในประเทศ สหรัฐอเมริกาและอังกฤษ คำว่า “การพัฒนาชุมชน”

มาจากแนวความคิด “การศึกษามวลชน” (Mass Education) ในประเทศแถบทวีปแอฟริกาที่เป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ ซึ่งมีหลักการว่าการสร้างคนให้เป็นพลเมืองดีนั้นสามารถเริ่มจากหน่วยเล็ก ๆ ในชุมชนและจะต้องมุ่งไปที่ชุมชน โดยรวมเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาเรียนรู้ตระหนักและได้เข้ามามีส่วนร่วมถึงขั้นสูงสุด คือการเข้าไปควบคุมการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคมที่เกิดขึ้นรอบตัวของเขาเอง การศึกษามวลชนเป็นการศึกษานอกระบบมากกว่าการศึกษาในระบบ เพื่อให้ประชาชนตื่นตัวและรับผิดชอบตนเองต่อไป

ในปี พ.ศ. 2491 ได้มีการประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาอาณานิคมที่เมืองเคมบริดจ์ได้มีมติให้ใช้คำว่า การพัฒนาชุมชน แทนคำว่าการศึกษามวลชนและได้ให้คำจำกัดความว่าการพัฒนาชุมชนหมายถึง ขบวนการ (Movement) ที่กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของชุมชนส่วนรวมให้ดีขึ้น โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและหากเป็นไปได้ก็ด้วยความคิดริเริ่มของชุมชนเองแต่ถ้าความคิดริเริ่มเช่นนั้นไม่อาจเกิดขึ้นได้ก็จำเป็นต้องใช้เทคนิคเร่งเร้าให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อขบวนการนี้อย่างจริงจัง การพัฒนาชุมชนครอบคลุมไปถึงการทำให้ดีขึ้นในทุกรูปแบบ

ในทศวรรษที่ 1950 ผู้นำอเมริกันมีความเชื่อว่าประเทศกำลังพัฒนาในโลกเสรีทั้งหลาย กำลังตกอยู่ภายใต้การรุกรานของลัทธิคอมมิวนิสต์ การให้การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและการทหารนั้นเป็นเรื่องจำเป็น แต่ไม่เพียงพอที่จะดำรงนโยบายต่างประเทศของอเมริกาได้ การพัฒนาชุมชนของอเมริกาจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อความมั่นคงของประเทศและประชาธิปไตย ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วก็คือเครื่องมือที่แฝงด้วยนโยบายต่างประเทศในระยะยาวของอเมริกานั้นเอง ซึ่งภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดยุติลง ได้เกิดภาวะความยากจน ไม่รู้หนังสือและโรคภัยไข้เจ็บขึ้นในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งนานาประเทศได้ให้ความสนใจต่อปัญหานี้ประกอบกับองค์การสหประชาชาติได้กำเนิดขึ้นมาเพื่อป้องกันมิให้คนรุ่นหลังต้องเผชิญกับความโหดร้ายทารุณของสงครามอีก ภารกิจสำคัญขององค์การสหประชาชาติในขณะนั้นคือ การเยียวยา บาดแผลอันเป็นผลจากภัยสงคราม ดูแลเด็กไร้บ้านขาดอาหารและพิการ วิธีการหนึ่งที่องค์การสหประชาชาตินำมาใช้คือ ขบวนการพัฒนาชุมชน โดยเริ่มงานในปี ค.ศ. 1950 ประเด็นสำคัญในความหมายของการพัฒนาชุมชนขององค์การสหประชาชาติก็คือ การเป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership) ระหว่างรัฐบาลกับท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดการพัฒนาชุมชนขององค์การสหประชาชาตินับได้ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานในประเทศต่างๆ มากพอสมควร (ปารีชาติ วลัยเสถียร, ม.ป.ป., หน้า 7 - 8)

คำว่า การพัฒนาชุมชนได้รับความนิยมและแพร่หลายไปทั่วโลก เมื่อองค์การสหประชาชาติให้การยอมรับ โดยองค์การสหประชาชาติได้กำหนดความหมายหลักการและวิธีการพัฒนาชุมชนขึ้นเพื่อใช้ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก และที่สำคัญคือภารกิจที่องค์การสหประชาชาติกำหนดให้ระหว่างปี ค.ศ. 1960 - 1969 เป็นทศวรรษแห่งการพัฒนา และเมื่อครบกำหนดแล้วยังได้มีการกำหนดเพิ่มเติมให้ปี ค.ศ. 1970 - 1979 เป็นทศวรรษที่สองแห่งการพัฒนาติดต่อกันอีกด้วย จึงทำให้การพัฒนาชุมชนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและนิยมนำมาใช้กันโดยทั่วไปในปัจจุบัน (วรวิทย์ โรมรัตน์พันธ์, ม.ป.ป., หน้า 8) ส่วนประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การสหประชาชาติก็นำแนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชนมาใช้ด้วยเช่นกัน

เกี่ยวกับประวัติและความเป็นมาของการพัฒนาชุมชนในประเทศไทยนั้น ปารีชาติ วลัยเสถียร (ม.ป.ป., หน้า 12 - 13) ได้ให้คำอธิบายไว้เ้าว่าความคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนได้มีการ ริเริ่มขึ้น โดยกระทรวงมหาดไทยที่ได้ประกาศใช้แผนบูรณชนบทเมื่อ 1 เมษายน 2485 โดยมุ่งหวังให้ราษฎรไทยเป็นพลเมืองดี มีที่ดินทำกินและมีการครองชีพที่ดีขึ้น แต่ในหลักการที่กำหนดนั้นเป็นการพัฒนาวัตถุเป็นหลักและมีการดำเนินการไปได้ประมาณ 2 ปี เพราะขาดหลักวิชาการและไม่ได้ รับการ สนับสนุนจากรัฐบาล ประกอบกับเกิดสงครามมหาเอเซียบูรพา (สงครามโลกครั้งที่ 2) ทำให้ประเทศต้องตกอยู่ในภาวะของสงคราม ภายหลังเมื่อสงครามสิ้นสุดลงรัฐบาลได้รื้อฟื้นโครงการบูรณชนบทขึ้นมาอีกครั้ง โดยใช้แผนการบูรณชนบทปี 2485 เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนา และภายใต้แผนการบูรณชนบทนี้ได้มีคณะกรรมการบูรณชนบทเกิดขึ้นในทุกท้องถิ่นที่อยู่นอกเขตเทศบาล แต่ทว่าแผนการนี้กระทรวงมหาดไทยได้สั่งระงับเสียในปี 2496 เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากสภาผู้แทนราษฎร ต่อมาในปี 2497 กรมประชาสงเคราะห์ได้รับความร่วมมือจาก องค์การบริหารวิเทศกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสนับสนุนส่งเสริมเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงาน การพัฒนาท้องถิ่นในประเทศอินเดียและพม่า เมื่อกลับมาจึงได้เสนอรายงานและร่างโครงการจนได้ โครงการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อนำเสนอรัฐบาล ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบอนุมัติให้ใช้เป็น โครงการพัฒนา ท้องถิ่นแห่งชาติเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2499 ซึ่งนับได้ว่าการพัฒนาท้องถิ่นได้เริ่ม ดำเนินการอย่างจริงจังขึ้นมาแล้วเป็นครั้งแรก ในปี 2498 ประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ ร่วมมือกับองค์การ สหประชาชาติผ่าน ทางสำนักงาน UNESCO จัดตั้งโครงการมูลสารศึกษา (Fundamental Education) ขึ้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อผลิตบุคลากรออกไปพัฒนาชนบทเรียกว่า “สารนิเทศ” ซึ่งต่อมาได้โอนไปขึ้นอยู่กับสำนักงานพัฒนาการท้องถิ่นกรมมหาดไทยเมื่อเดือน สิงหาคม 2502 จากนั้นในปี 2502 องค์การสหประชาชาติ (UN) จัดให้มีการประชุมสัมมนานักบริหาร การพัฒนาท้องถิ่นขึ้นในประเทศไทยระหว่างประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย จำนวน 6 ประเทศ ภายหลัง การประชุมสัมมนาเสร็จส่งผลให้มีการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาท้องถิ่นเป็นสำนักงานอิสระขึ้น ตรงต่อกรมมหาดไทยเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2502 และกลายเป็นส่วนการพัฒนาท้องถิ่นไทยเมื่อปี 2503 จากนั้นได้จัดตั้งขึ้นเป็นกรมการพัฒนาชุมชนเมื่อปี 2504 และได้จัดให้มีสำนักงานเร่งรัดพัฒนา ชนบทหรือ รพช. ขึ้นเมื่อปี 2507

#### ความหมายของการพัฒนาชุมชน

ความหมายของการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนได้มีกำเนิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับกันมา นานแล้วและจากการที่การพัฒนาชุมชนได้ถูกนำมาใช้และรับการยอมรับอย่างแพร่หลายจึงได้มี องค์การหน่วยงานและ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนดังนี้ ที่ประชุมสัมมนาของ ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการบริหารและการปกครองประเทศในทวีปแอฟริกา ณ มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1948 ไว้ว่า การพัฒนา ชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยอาศัยความร่วมมืออย่าง จริงจังของประชาชนเกิดจากความคิดริเริ่มของประชาชน ถ้าหากประชาชนไม่เกิดความคิดริเริ่มก็ใช้ เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนด้วยความ กระตือรือร้นอย่างแท้จริง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526, หน้า 10)

องค์การสหประชาชาติ (UN., 1955, หน้า 6) ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการรวมกำลังระหว่างประชาชนในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้นและผสมผสานเข้าเป็นชีวิตของชาติทำให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่

กรมการพัฒนาชุมชน (2527, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชนคือการพัฒนาความรู้ ความสามารถของประชาชนเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้าน และชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐบาลเป็นวิธีการที่นำเอาบริการของรัฐบาลผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์ (2517, หน้า 1) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า เป็นขบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนย่วย และส่งเสริมประชาชนในชนบทให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้น และเสริมสร้างท้องถิ่นให้ก้าวหน้าทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการดูแลตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526, หน้า 10) อธิบายว่าการพัฒนาชุมชนคือ การเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่ (สภาพที่ไม่พึงปรารถนาไม่ดิงาม) ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สภาพที่พึงปรารถนาที่ดิงามหรือเจริญ) กล่าวคือ เป็นการจูงใจเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพของส่วนประกอบต่าง ๆ ในชุมชน จากสภาพที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาอันเป็นเป้าหมายที่ชุมชนตั้งไว้ กล่าวโดยสรุปการพัฒนาชุมชนได้แก่ การเปลี่ยนแปลงชุมชนที่มีการวางแผน (Planned Community Chang)

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 49) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการพัฒนาคน และกลุ่มคนในชุมชน ให้มีศักยภาพเพียงพอและร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง และชุมชนตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งการใช้พลังของชุมชนและการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

โกวิท พวงงาม (2553, หน้า 132) ได้ทำการสรุปประมวลความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planned and Structured Change) หรือมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐและภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขภาพอนามัย วัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ ในขณะที่เดียวกันยังอาจหมายถึง การเรียนรู้และการอ้างไว้ซึ่งทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ชุมชนมีมาตั้งแต่เดิม คือภูมิปัญญา ระบบนิเวศ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษาอีกด้วย จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการ เปลี่ยนแปลงคนและชุมชนให้ดีขึ้น โดยใช้พลังและความร่วมมือจากคนในชุมชน และหน่วยงานของรัฐ และองค์กรในชุมชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านคุณภาพชีวิต



ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

การกำหนดความหมายของคำว่าพัฒนาชุมชนนั้นมี 2 แนวทาง คือแนวทางแรกเป็นการนำคำว่า “การพัฒนา” กับคำว่า “ชุมชน” มารวมกันแล้วกำหนดความหมายขึ้นใหม่ แนวทางที่สองถือว่าการพัฒนาชุมชนเป็นคำเดียวกัน มีความหมายเฉพาะตัวเอง (ซึ่งมีความหมายไม่แตกต่างกัน) เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาชุมชนนี้ มีผู้คนจำนวนมากมีความเข้าใจว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “การพัฒนา” และนำมาใช้แทนกันอยู่เสมอซึ่งไม่เป็นการถูกต้อง เพราะการพัฒนาชุมชนเป็นคำที่มีความหมายเฉพาะในตัวเองและมุ่งเน้นการพัฒนาคนในชุมชนด้วยวิธีการพัฒนาชุมชนเป็นสำคัญ ส่วนคำว่า “การพัฒนา” เป็นคำกลาง ๆ ที่ใช้กันทั่วไปและใช้ประกอบกับคำอื่น โดยไม่มุ่งเน้นที่ตัวคนในชุมชนเท่านั้น เช่น การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาชนบท การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาคมนาคมสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาชุมชนแตกต่างกับการพัฒนาเหล่านี้อย่างชัดเจน การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการที่สามารถนำไปช่วยในการดำเนินงานพัฒนาด้านอื่น ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จได้อีกด้วย ทั้งนี้เพราะว่าการพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาคนให้มีความพร้อมที่จะรองรับกิจกรรมการพัฒนาเหล่านี้ได้นั่นเอง (สนธยา พลศรี, 2547, หน้า 49)

#### แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่นได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่สมาชิกในชุมชนมีเพิ่มมากขึ้น การขยายตัวของกลุ่มหรือชุมชนมีมากขึ้น เกิดมีผู้นำผู้ตามผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองเพิ่มมากขึ้น มีกลุ่มที่เจริญกว่าและกลุ่มผู้ด้อยกว่า ดังนั้นเมื่อเกิดมีกลุ่มในลักษณะที่สัมพันธ์กันมากขึ้นจึงทำให้ต้องมีการจัดระบบการดำเนินชีวิตร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ร่วมกันของแต่ละฝ่ายจึงทำให้เกิดมีแนวความคิดในการจัดระบบการดำเนินชีวิตร่วมกันในชุมชนซึ่ง จีรพรรณ กาญจนจิตรรา (2523, หน้า 5 - 6) กล่าวว่าพัฒนาชุมชนมีแนวความคิดมูลฐานอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องช่วยตนเองในรูปแบบของแรงงาน วัสดุและทรัพย์สินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง หากเกินความสามารถรัฐบาลจึงจะให้การสนับสนุนตามสมควร เช่น ความช่วยเหลือด้านวิชาการงบประมาณ เป็นต้น ความช่วยเหลือจากภายนอกจึงมีความจำเป็นที่จะเข้ามาแก่สถานการณ์โดยมีวัตถุประสงค์ว่า จะช่วยเหลือให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองไปได้ตลอดรอดฝั่ง

2. การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จปัญหาของชุมชนหรือประเทศไม่อาจแก้ไขได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ต้องเป็นการประสานการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นการประสานวิธีการหลายวิธีและหลายด้าน หากเราศึกษาปัญหาของชุมชนอย่างละเอียดจะพบว่า ปัญหาของชุมชนนั้นมีสาเหตุหลายประการ ฉะนั้นจึงต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ พร้อมกันไปเช่น การยกระดับการครองชีพของประชาชนจะต้องพัฒนาทางด้านทักษะ การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อม การวางแผนครอบครัว เป็นต้น การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนจึงต้องหยิบยกปัญหาของชุมชนนั้นมาพิจารณาอย่างละเอียด และต้องระลึกว่าปัญหาหนึ่งจะเกี่ยวกันหรือกระทบไปยังอีกปัญหาหนึ่งหรือหลายปัญหาเสมอ ดังนั้นโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นมาจะต้องเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้หลายปัญหา

3. การพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่นชนบทโดยมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ (มิได้หมายความว่านโยบายชาติเป็นตัวกำหนดนโยบายท้องถิ่น แต่หมายถึง กิจกรรมในท้องถิ่นจะได้รับการสนับสนุนให้เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินนโยบายชาติ) การสนับสนุนจากรัฐบาลในที่นี้คือด้านวัสดุกำลังคน ฉะนั้นการดำเนินงานของท้องถิ่นใดเป็นเอกเทศปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติย่อมจะไม่ได้การสนับสนุนจากรัฐบาลเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักพัฒนาสามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างถูกต้องและก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำงานจะต้องมีความเข้าใจในแนวความคิดในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดีเสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องพิจารณาแนวความคิดในการพัฒนาชุมชน ดังนี้

3.1 คนมีความสำคัญมากที่สุด (Man is a Most Important) การพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในศักยภาพหรือพลังความสามารถของคน เพราะการดำรงอยู่หรือการล่มสลายของชุมชน การพัฒนาหรือการเสื่อมถอยของชุมชนขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและชุมชน ร่วมกันสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิตหรือคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเอง

3.2 การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) การพัฒนาชุมชนเป็นการให้คนในชุมชนได้เข้ามาศึกษาร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาชุมชนนั้นเป็นของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนนั่นเอง

3.3 การพึ่งตนเองของชุมชน (Self-Reliance) จากแนวความคิดที่เชื่อในศักยภาพและพลังความสามารถของชุมชน แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนจึงเชื่อมั่นว่า การเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนนั้น ทำให้คนสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

3.4 การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self-Help) เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือต้องพัฒนาให้ประชาชนพึ่งตนเองให้มากขึ้นและให้ได้มากที่สุด โดยมีรัฐเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชนตามโอกาส และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

3.5 การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้คุ้มค่า (Community Natural Resources Utilize) ผลประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนโดยอ้อมเกิดขึ้นแก่ชุมชนนั้น ดังนั้นจึงต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชน เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ทูทางสังคมและทรัพยากรต่าง ๆ ไม่พึ่งพาชุมชนอื่น ๆ ในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพราะแต่ละชุมชนต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองเช่นเดียวกัน

3.6 การริเริ่มของประชาชนในชุมชน (Initiative) แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในสิทธิเสรีภาพของคน การพัฒนาชุมชนต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาจัดทำแผนและโครงการไม่ใช่ถูกกำหนดโดยบุคคลหรือหน่วยงานนอกชุมชน การดำเนินงานพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนในชุมชน

เป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบหน่วยงานนอกชุมชนอื่น ๆ เป็นหน่วยที่สนับสนุนส่งเสริมเท่านั้น แนวความคิดดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้โดยวิธีให้การศึกษาแก่คนในชุมชนจนมีความรู้ความสามารถในระดับที่เรียกว่า “คิดเป็นทำเป็น” จนสามารถที่จะค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

3.7 ความต้องการของชุมชน (Felt-Needs) จากความเชื่อข้อที่ว่าคนมีศักยภาพ และความสามารถในการพัฒนาแนวความคิดของการพัฒนาชุมชนจึงเชื่อมั่นว่าการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนนั้น ทำให้คนสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเองสามารถสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ตามความต้องการของชุมชนเอง

3.8 ขีดความสามารถของชุมชนและของรัฐบาล (Community and Government) การพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นให้ดำเนินการโดยคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ เพราะรัฐบาลมีขีดความสามารถจำกัด ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณและระบบการบริหาร ส่วนชุมชนก็มีขีดจำกัดในเรื่องความไม่พร้อมของคนและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ ดังนั้นการดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของชุมชนและรัฐบาล กล่าวคือชุมชนที่มีความพร้อมมากก็พึ่งตนเองให้มาก ชุมชนที่มีความพร้อมน้อยรัฐก็ให้การสนับสนุนมากขึ้นขีดความสามารถของชุมชน และรัฐนี้จะต้องได้สัดส่วนและสอดคล้องซึ่งกันและกัน

3.9 การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน (Co-Operation Between) การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลและประชาชนไม่ปล่อยให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างก็มีข้อจำกัดไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้เต็มที่ดังกล่าวนั้นแล้ว การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือตัวเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสมเป็นสำคัญ

3.10 การพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated Development) การพัฒนาชุมชนจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันหลาย ๆ ด้านจะมุ่งเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมีหลายกิจกรรมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันเพื่อการประหยัดแรงงาน งบประมาณและเวลาที่ใช้ การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องประสานงานกับคน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ และงบประมาณจึงจะประสบผลสำเร็จ

3.11 ความสมดุลในการพัฒนา (Development as Equality) การพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการไปพร้อมกันทุกด้านไม่มุ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะทุกกิจกรรมมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาด้วยเช่น ความสมดุลระหว่างการพัฒนาคนกับสิ่งแวดล้อม ความสมดุลระหว่างสิ่งที่เป็นรูปธรรมกับนามธรรม ความสมดุลระหว่างการด้านพัฒนาวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจคน ความสมดุลระหว่างเพศและวัย ความสมดุลระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาสากล เป็นต้น

3.12 การศึกษาภาคชีวิต (Lifelong Education) คือมีลักษณะเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัยอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่เน้นให้รู้จักตัวเอง รู้จักโลก และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับสรรพสิ่งทั้งที่เป็นมนุษย์ธรรมชาติหรือสิ่งที่เหนือธรรมชาติอันก่อให้เกิดปัญหาเพื่อปรับสภาพความเป็นอยู่ให้สอดคล้องสมดุล การศึกษาภาคชีวิตเป็นเครื่องมือที่สำคัญซึ่งจะ

ทำให้มีความสามารถปรับตัวเองอยู่ในชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัตภาพ การนำเสนอแนวคิด การศึกษาภาคชีวิต (Lifelong Education) เป็นผลจากการนำเสนอรายงานขององค์การ ศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ที่ได้นำเสนอไว้ว่ามนุษย์แต่ละคนจะต้อง อยู่ในภาวะแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเขา ฉะนั้นแนวความคิดของการศึกษาภาคชีวิตจึงเปรียบ เหมือนกุญแจดอกสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาชุมชนที่เป็นกระบวนการเรียนรู้บน ฐานของการทำความเข้าใจชีวิตจึงนับได้ว่าเป็นการศึกษาภาคชีวิตและเป็นการศึกษาที่มีความ ต่อเนื่องกันไปตราบเท่าอายุขัยของแต่ละบุคคลนั้นแสดงว่าการพัฒนาชุมชนนั้นไม่มีที่สิ้นสุด แต่จะ หมุนเวียนเปลี่ยนไปตามความต้องการและสถานการณ์ของชุมชน

3.13 การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการเป็นวิธีการ เป็นโครงการและเป็นกระบวนการ ทางสังคมซึ่ง แซนเดอร์ส (Sanders, 1958) ได้อธิบายไว้ดังนี้

3.13.1 การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการ (Process) คือมีการดำเนินงานสัมพันธ์ อย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นลำดับและจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้

3.13.2 การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการ (Method) เพื่อพัฒนาคน กลุ่มและองค์กร ด้วยการให้การศึกษามุมชนและการจัดระเบียบสังคม จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการ ดำเนินการให้ชัดเจน

3.13.3 การพัฒนาชุมชนเป็นโครงการ (Program) คือมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า โดยเน้นความคิดริเริ่มของชุมชน การสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมของ คนในชุมชน การสนับสนุนจากรัฐบาล และการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.13.4 การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคม (Movement) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแพร่ระบาดทางอารมณ์อันก่อให้เกิดพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชน การพัฒนาชุมชน จึงต้องใช้แรงจูงใจกระตุ้นเร้าให้ประชาชนมีความตื่นตัว เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่เฉื่อยชาหรือ ท้อถอย แต่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนการพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

#### **หลักการพัฒนาชุมชน**

จากแนวคิดพื้นฐานและปรัชญาของการพัฒนาชุมชนที่ได้นำเสนอมาแล้วในเบื้องต้นได้ ถูกนำมาใช้ในการกำหนดให้เป็นหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (UN., Department of Economic and social Affair, 1960, หน้า 8 - 13) ได้กำหนดหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ ดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับ ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชนจากการริเริ่มของประชาชนและเริ่มจากโครงการง่ายไปสู่ โครงการที่ยากขึ้นตามลำดับ

2. ต้องเป็นโครงการอเนกประสงค์ที่จะช่วยแก้ปัญหาได้หลายด้าน

3. เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนในชุมชนที่ต้องทำไปพร้อมๆ กับกิจกรรมด้าน

อื่น ๆ

4. จะต้องมุ่งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่

5. ต้องแสวงหาผู้นำท้องถิ่นสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็นของแต่ละชุมชน

6. ต้องยอมรับสตรีและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ

7. รัฐต้องเตรียมจัดบริการให้การสนับสนุน

8. ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพทุกระดับ

9. สนับสนุนให้องค์กรภาคเอกชนอาสาสมัครต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติและนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

10. ต้องมีการวางแผนให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนที่สอดคล้องกับความเจริญในระดับชาติ กรมการพัฒนาชุมชน (2527, หน้า 55) ได้กล่าวถึงหลักในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเอาไว้ว่าจะต้องยึดหลักที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด นักพัฒนาจะต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปรับปรุง พัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิดวางแผนเพื่อแก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง นักพัฒนาควรเป็นผู้กระตุ้นแนะนำส่งเสริม

2. ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชนนักพัฒนาต้องยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่า ต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลังและช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

3. ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดตัดสินใจวางแผน ปฏิบัติตามแผนและติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงานอันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องของความเป็นเจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

4. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานพัฒนาชุมชนซึ่งจะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกันตัดสินใจและทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกันภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

หลักการพัฒนาชุมชนที่นักพัฒนาชุมชนนำมาใช้ในประเทศไทย นอกจากยึดถือหลักการพัฒนาชุมชนขององค์การสหประชาชาติแล้ว ยังได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นฐานของสังคมไทยซึ่งมีหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการที่ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในทุกขั้นตอนคือ ร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหา ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลของการพัฒนาทั้งในรูปของบุคคล กลุ่มและองค์กรอย่างแท้จริงและด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยความเกรงใจหรือถูกบังคับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นและตระหนักถึงศักยภาพหรือพลังความรู้ ความสามารถของตนเองเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนและเจ้าของงานพัฒนาชุมชน (Sense of Belonging) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

2. หลักการพึ่งตนเองของชุมชน หลักการพัฒนาชุมชนที่สำคัญประการหนึ่ง คือการพึ่งตนเองของชุมชนตามศักยภาพหรือพลังความสามารถที่มีอยู่ในชุมชน ทั้งศักยภาพของคนทรัพยากร

และทุนต่าง ๆ ของชุมชนด้วยการพัฒนาให้ประชาชนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนด้วยตนเองเพราะเป็นผู้รู้สภาพที่แท้จริงในชุมชนมากกว่าผู้อื่น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมากกว่าผู้อื่น และต้องดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนนานกว่าผู้อื่น การพึ่งตนเองได้ของชุมชนเป็นการช่วยแบ่งภาระของรัฐบาลทำให้คนในชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถดำรงรักษาและพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

3. หลักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและองค์กรกลุ่มและองค์กรเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเป็นแหล่งกลางของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมกันรับผิดชอบเป็นแหล่งฝึกพลังความรู้ความสามารถของชุมชน ทำให้เกิดศักยภาพหรือพลังในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ สนับสนุนส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและหลักการพึ่งตนเองของประชาชนที่กล่าวมาแล้วให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่ต่อไปอีกด้วย กลุ่มและองค์กรยังช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาชุมชนจะไม่ประสบความล้มเหลว เพราะถึงแม้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสบปัญหาและไม่เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนา แต่กลุ่มและองค์กรยังคงมีอยู่สามารถดำเนินงานพัฒนาต่อไปได้อีก

4. หลักการค้นหาและพัฒนาผู้นำ ผู้นำในการพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ยอมรับในหลักการของระบอบประชาธิปไตยมีบุคลิกภาพเด่นเป็นพิเศษเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชน ทั้งผู้นำเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานการพัฒนาชุมชนได้ดีและเป็นพลังสำคัญที่ทำให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

5. หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงานปรัชญาและความคิดของระบอบประชาธิปไตย กับปรัชญาและแนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเป็นหลักการเดียวกัน กล่าวคือทำให้ประชาชนมีสิทธิอิสรภาพ เสรีภาพ เสมอภาคและภราดรภาพในการดำรงชีวิตตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนั้น หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน คือกิจกรรมการพัฒนาชุมชนต้องเป็นของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชนในชุมชนด้วยความสมัครใจไม่ใช่ถูกบังคับ เมื่อมีความคิดเห็น ไม่ตรงกันจะใช้เสียงข้างมากตัดสิน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แบบพี่น้องในครอบครัว เดียวกัน ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน มีความสำคัญทัดเทียมกันและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

6. หลักการประสานงาน การพัฒนาชุมชนมีบุคคลกลุ่มและองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องใช้การประสานงานเป็นหลักการที่สำคัญทั้งการประสานพื้นที่ ประสานคน ประสานหน่วยงาน ประสานเงิน ประสานทรัพยากร ประสานแผนและโครงการประสานผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการพัฒนาสิ้นสุดลง การประสานงาน ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบและสร้างความร่วมมือ รับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกัน ทำให้การพัฒนาชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน ประหยัดแรงงาน งบประมาณทรัพยากร เวลาทำให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จด้วยดี

7. หลักการจัดการชุมชน คือให้ผู้นำและคนในชุมชนเรียนรู้ในหลักการบริหารจัดการชุมชนของตนร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการชุมชน สามารถศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหาจัดทำแผนและโครงการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ประเมินผลสรุปบทเรียนในการดำเนินงานได้ด้วยตนเองสามารถพัฒนาระบบการบริหารและจัดการชุมชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของชุมชน

8. หลักการบูรณาการ เป็นการผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชนให้เป็นเอกภาพ เพื่อสร้างศักยภาพหรือพลังในการพัฒนา ทำให้การพัฒนามีเป้าหมายร่วมกัน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่เป็นแบบต่างคนต่างทำ

9. หลักการพัฒนาแบบองค์รวม เป็นการพัฒนาชุมชนที่ดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้เพราะว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน การพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่งเพียงส่วนเดียวไม่สามารถทำให้ชุมชนทั้งหมดพัฒนาได้

10. หลักการพัฒนาแบบยั่งยืน การพัฒนาชุมชนต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม แต่มุ่งสนับสนุนส่งเสริมให้สิ่งแวดล้อม และชุมชนดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงถาวรหรือยั่งยืนไม่ล่มสลายไปได้ง่าย

11. หลักการใช้วัฒนธรรมชุมชน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ประชาชนยอมรับและนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันจนกลายเป็นวิถีของชุมชน วัฒนธรรมเกิดจากการกระทำหรือผลงานของมนุษย์ ทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น วัฒนธรรมบางอย่างเป็นภูมิปัญญาของชุมชน คือเกิดจากสมาชิกในชุมชนเอง วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาชนบทมากเพราะการดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะได้รับความร่วมมือหรือถูกต่อต้านจากประชาชนหรือไม่ มากน้อยเพียงใดและจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องหรือความขัดแย้งกับวัฒนธรรมของชุมชนเป็นสำคัญ

12. หลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน การเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชน คือการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของคนในชุมชนและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนทำให้สามารถสรุปบทเรียนสร้างบทเรียนรับความรู้ใหม่ได้พร้อม ๆ กันและมีความรู้ความเข้าใจตรงกันช่วยกระตุ้นให้สมาชิกของชุมชนมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและนำไปสู่การตัดสินใจในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

13. หลักการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน นอกจากชุมชนจะเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันแล้ว การเชื่อมโยงการเรียนรู้ของคนในชุมชนต้องดำเนินการในลักษณะของเครือข่าย เพราะทำให้ระบบการเรียนรู้ของชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แล้วขยายไปสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับชุมชนอื่น ๆ ทำให้ชุมชนมีพลังหรือศักยภาพมากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวาง เป็นองค์ความรู้ใหม่มากขึ้นเกิดความสมานฉันท์ระหว่างชุมชนนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

14. หลักการขยายผล โครงการและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จในชุมชนใดชุมชนหนึ่งถือเป็นองค์ความรู้ของชุมชนนั้น ควรนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับชุมชน เพราะความสำเร็จของการพัฒนาชุมชน จะสร้างขวัญ กำลังใจ ความศรัทธาเชื่อมั่น ไม่ทอดทิ้งในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การขยายผลจะทำให้การพัฒนาชุมชนแผ่ขยายไปได้อย่างรวดเร็วและการสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดพลัง ประสบความสำเร็จในการพัฒนามากยิ่งขึ้น

15. หลักการสมทบ การพัฒนาชุมชนมุ่งที่จะให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยใช้ประชาชนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ แต่พลังหรือศักยภาพของประชาชนและชุมชนนั้นมีขีดจำกัด กล่าวคือมีเพียงในระดับหนึ่งเท่านั้นไม่สามารถระดมมาใช้ได้อีกต่อไป การสนับสนุน

ช่วยเหลือจากภาครัฐและภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ต้องตั้งอยู่บนหลักการช่วยเหลือตนเองและการพึ่งตนเองของชุมชน ไม่ใช่พึ่งพารัฐบาลและองค์กรเอกชนตลอดไป หลักการสมทบจึงเป็นการสมทบกันระหว่างขีดความสามารถทั้งหมดที่ชุมชนมีอยู่กับการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลและองค์กรเอกชนอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาของชุมชนให้ประชาชนอีกทางหนึ่ง

### องค์ประกอบของการพัฒนาชุมชน

ถ้าพิจารณาจากลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนแล้ว การพัฒนาชุมชนมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนในชุมชน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาชุมชน เนื่องจากการพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาคน โดยความร่วมมือกันของคนในชุมชน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของคนในชุมชนด้วยกันเองการพัฒนาชุมชนจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนในชุมชนโดยตรงทั้งที่เป็นบุคคลกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ
2. ทุนของชุมชน ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจและทุนสิ่งแวดล้อม
  - 2.1 ทุนทางสังคม ได้แก่ คุณภาพของคน การจัดระเบียบทางสังคม สถาบันทางสังคม กลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยีต่าง ๆ
  - 2.2 ทุนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ ผลผลิต รายได้ แหล่งทุนของชุมชน
  - 2.3 ทุนสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ป่าไม้ แร่ธาตุ ภูเขา แม่น้ำลำคลอง น้ำตก ทุนของ ชุมชน เหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ
3. วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เช่น วัสดุสำนักงาน วัสดุก่อสร้าง เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยวัสดุอุปกรณ์เหล่านี้ต้องมีคุณภาพที่เหมาะสมทันสมัยและเพียงพอต่อกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่กำหนดขึ้น
4. ยุทธศาสตร์หรือวิธีการพัฒนา การพัฒนาชุมชนมีหลายวิธีการ เช่น การให้การศึกษาดูแบบ การจัดระเบียบชุมชน การสร้างผู้นำ การสร้างกลุ่มและองค์กร การวางแผนและโครงการการประสานงาน เป็นต้น ยุทธศาสตร์เหล่านี้เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนต้องเป็น ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับชุมชนจึงจะเป็นประโยชน์และสนับสนุนการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ
5. กระบวนการพัฒนาชุมชน จะเป็นลักษณะมีลำดับขั้นตอนในดำเนินงาน คือ การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การวางแผนและโครงการ การดำเนินงาน การประเมินผลและการทบทวนเพื่อไขปัญหาและอุปสรรคซึ่งต้องดำเนินงานไปตามลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ
6. การสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐบาลและภาคเอกชน เป็นการสนับสนุนช่วยเหลือเฉพาะในสิ่งที่มีความเป็นกันขีดความสามารถของชุมชนหรือเพื่อกระตุ้นเร้าให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวและเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา
7. การบริหารและจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคล กลุ่ม องค์กร การเงิน เวลา พลัง ทรัพยากร อาคารสถานที่ เป็นต้นให้มีประสิทธิภาพ
8. นักพัฒนาชุมชน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นเตือน จูงใจ ประสานงาน ระดมพลังหรือศักยภาพของชุมชนมาใช้ในการพัฒนา



9. การประสานงาน เพื่อเป็นการเชื่อมประสานระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร หน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกันเป็นไปในทิศทาง เดียวกันและ เป็นลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้

10. ผลของการพัฒนา คือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ซึ่งจะทำให้ คนที่ร่วมการพัฒนามีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จต่อไป

องค์ประกอบทั้ง 10 ประการของการพัฒนาชุมชนนี้ จะมีลักษณะความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกันและกันเป็นห่วงโซ่ของการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน ดังนั้นนักพัฒนา จึงต้องดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชนให้ประสบ ความสำเร็จได้นั้น ก็จะต้องทำการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ให้มีคุณภาพ มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นและ เหมาะสมกับการ นำมาใช้ในการพัฒนาชุมชน

เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน สนธยา พลศรี (2547, หน้า 54 - 56) ได้สรุปแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนมีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือการพัฒนาคนให้มีความสุขและการพัฒนา ชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ดังนี้

1. การพัฒนาคนให้มีความสุข คือให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความสุข เพราะใน การพัฒนาชุมชนนั้นต้องยึดคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทในการ พัฒนา ชุมชน ทั้งเป็นผู้ดำเนินงาน เป็นผู้ได้รับผลที่เกิดขึ้นและเป็นผู้สืบทอดงานพัฒนาไม่ให้สิ้นสุด คน จึงเป็น เป้าหมายสุดยอดหรือเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน จึงต้องพัฒนาคนให้มีความสุข มีคุณธรรม และมีความสุข

1.1 การพัฒนาคนให้มีความรู้ คือทำให้คนมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการ ประกอบกิจการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบ อาชีพ เลี้ยงตนเองและครอบครัว มีความรู้ทางการเมืองและความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เฉลียว ฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้

1.2 การพัฒนาคนให้มีความดี คือทำให้คนเป็นคนดีทั้งการคิด การพูดและการ ประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เช่น การละเว้น อบายมุข ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เอื้อ อารมณ์ต่อผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในสิ่งต่าง ๆ มีความอดทนสามารถยับยั้งตนเองไม่ให้ประพฤติชั่ว

1.3 การพัฒนาคนให้มีความสุข คือการทำให้คนมีความสุขสงบ มีจิตใจดีงาม สงบ เยือกเย็น มั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีเมตตากรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณและ เข้าถึง สัจธรรมของชีวิต มองโลกในแง่ดี ปรับตัวให้เข้ากับการปฏิรูปสิ่งต่าง ๆ ได้ เป็นต้น การทำให้ คนมี คุณภาพและประสิทธิภาพมีความพร้อมในการพัฒนา และการสร้างเสริมคนให้ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางศาสนาของแต่ละคน รวมไปถึงการสร้างคนให้มีความสุข นับว่าเป็น พื้นฐาน สำคัญของ การที่จะสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาในลำดับต่อไป

2. การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และมี ความสุข คือการทำให้คนในชุมชนมี จิตสำนึกร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกัน ในการ กระทำบางอย่างด้วยความรักและ ความเอื้ออาทรต่อกันภายในระบบการจัดการให้เกิด ความรู้สึก ร่วมกัน เพื่อประโยชน์สาธารณะ การรวมตัวกันอาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กระจุกกระจายกันได้ แต่

สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ จนกลายเป็นองค์กรชุมชน (Community Organization) และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายย่อย ๆ ขึ้น (Community Network) ทำให้เกิดโครงสร้างสังคมแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันในแนวราบที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเมื่อประสานกับโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์กันในแนวตั้งด้วยความสัมพันธ์แล้วก็จะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งขึ้น โดยชุมชนที่เข้มแข็งมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีจิตสำนึกชุมชน คือสมาชิกสำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน มีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันและสมานฉันท์ ยอมรับในศักยภาพของกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายของสมาชิก เป็นต้น

2.2 มีจิตวิญญาณชุมชน คือสมาชิกมีความจงรักภักดีต่อชุมชน อุทิศตนเพื่อ ชุมชน ห่วงแทนชุมชน มีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น ศาสนา เครือญาติหรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่าง ๆ ความมีจิตวิญญาณชุมชน ทำให้เกิดความยินดีมีความสุขมุ่งมั่นและเกิดพลังอย่างมหาศาลเป็นพลังที่ทำให้คนและชุมชนมีความสุขร่วมกัน จิตวิญญาณชุมชนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการมี จิตสำนึกของชุมชน ทำให้สมาชิกของชุมชนมีจิตใจแข็งแกร่ง มีความพร้อมที่จะรวมพลังกันเพื่อการ พัฒนาชุมชนของตนต่อไป

2.3 เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือการที่สมาชิกร่วมกันเรียนรู้หรือเรียนรู้ร่วมกัน เป็นกลุ่มมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ข่าวคราวในด้านต่าง ๆ ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม มี องค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนของตนที่เป็นผลจากการปฏิบัติหรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกัน นับเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การตัดสินใจร่วมกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดร่วมกันและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชนร่วมกัน ไม่ใช่การดำเนินงานโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2.4 มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือสมาชิกรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชน และจิตวิญญาณชุมชน ผนึกกำลังกันเป็นกลุ่มและองค์กร เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน อันเป็นผลของการเรียนรู้ร่วมกันไม่ใช่แบบต่างคนต่างทำ

2.5 มีการจัดการชุมชนที่ดี คือสมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการ ตนเอง กลุ่มและชุมชน ดำเนินการวางแผน จัดกระบวนการดำเนินงานและประเมินผลการพัฒนา ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 มีเครือข่ายชุมชน คือมีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความสมานฉันท์ทำให้เกิดการ รวมจิตสำนึกและจิตวิญญาณของสมาชิกและองค์กรชุมชนต่าง ๆ ให้มีพลังเข้มแข็งร่วมกันเรียนรู้และพัฒนาชุมชนจนประสบความสำเร็จ

2.7 มีภาวะผู้นำชุมชน (Community Leadership) ผู้นำในการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิก ไม่ผูกขาดความคิดหรือเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะ เรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้อื่น ผนึกตัวเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่นร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชนสามารถเชื่อมประสานสมาชิก กลุ่มและองค์กรชุมชนได้เป็นอย่างดี

2.8 เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือ สมาชิกของชุมชนมีความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือหรือพึ่งตนเองได้ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคมและวัฒนธรรมทั้งในยามปกติ และเมื่อประสบกับภาวะวิกฤติต่าง ๆ ทำให้สามารถดำรงรักษาชุมชนเอาไว้ได้

2.9 เป็นชุมชนสงบสุข ชุมชนเข้มแข็งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีความสุข เมื่อคนมารวมกันเป็นชุมชนและสร้างชุมชนให้สงบสุขแล้วชุมชนก็มีความเข้มแข็งไม่เบียดเบียนผู้อื่นบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน

2.10 เป็นชุมชนที่ยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งเป็นชุมชนที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรต่าง ๆ ให้หมดสิ้นไป แต่จะธำรงรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ทางวัฒนธรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชนไว้ได้ แล้วสืบทอดต่อไปให้ลูกหลานไม่ล่มสลายโดยง่าย สรุปได้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน คือการที่คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขตามสมควรแก่อัตภาพของตนเองสามารถปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นและอยู่ร่วมกันกับคนธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่น ๆ ในชุมชนของตนเองได้อย่างมีความเอื้ออาทร ต่อกันจนเกิดความเป็นชุมชนขึ้น เมื่อคนมีความสุขแล้วย่อมส่งผลให้ชุมชนของตนเองเกิดความเข้มแข็งยั่งยืนในที่สุด

หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่าครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชนหรือคนในกลุ่มรวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่าการบริหาร หรือการพัฒนาภายในทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุขและในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงานการต่อสู้หรือการทำสงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” หรือ “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลหรือการจัดระเบียบนั้น เรียกว่า การบริหาร ที่กล่าวมานี้ เป็นมุมมองในแง่ของนักบริหาร แต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนา อาจเรียกผู้บริหารและการบริหารนั้นว่า นักพัฒนาและการพัฒนาตามลำดับ ด้วยเหตุผลเช่นนี้มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนาได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่ม ที่นั่นย่อมมีการพัฒนา” การพัฒนาได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน เช่น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change)

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534) ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

อมร รักษาสัตย์, และชัตติยา กรณสูต (2515) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (qualitative changes) ส่วนการแปลงรูป (transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำ (environmental changes) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น การคมนาคมของประเทศไทยเมื่อเริ่มแรกได้มีการใช้รถเทียมม้า แล้วปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำมาทำรถไฟ และค่อย ๆ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ๆ เร็วยิ่งขึ้น ๆ การเปลี่ยนแปลงจากรถม้ามาเป็นรถไฟหรือเป็นรถยนต์ หรือเครื่องบิน จนเป็นจรวดก็ตีนับได้ว่าเป็นการพัฒนา

พัทธา สายหู (2544, หน้า 235) เห็นว่า การพัฒนา แปลว่าการทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา

ทิตยา สุวรรณชฎ (2527, หน้า 341) ได้อธิบายการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วยสถานะการพัฒนาเป็นสถานะสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่มีภาวะครอบงำ เช่น ความบีบคั้นทางการเมือง ความบีบคั้นทางเศรษฐกิจหรือความไม่สมบูรณ์ในอนามัย ทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรของไทยไม่สามารถจะใช้รถแทรกเตอร์แบบอเมริกาได้ ม.ร.ว. เทพฤทธิ์ เทวกุล ได้ประดิษฐ์ “ควายเหล็ก” ขึ้นมาใช้ไถนาในสภาพแวดล้อมของสังคมไทย

วิทยากร เชียงกุล (2527) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้ บางครั้งเราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

#### การพัฒนาชุมชน

แนวคิดเรื่อง “วัฒนธรรมชุมชน” และ “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” โดยกระแสมิปัญญาชาวบ้าน ได้ชี้ให้เห็นศักยภาพของสถาบันชุมชนต่าง ๆ อาทิ พระ ผู้นำอาวุโส เครือข่ายต่าง ๆ ที่ยังคงมีบทบาทอยู่ในชุมชน บุคลากรและสถาบันเหล่านี้มีบทบาทในการทำให้สังคมชนบทยังไม่แตกสลายทางด้านจิตใจและทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ระบบวัฒนธรรมชุมชนที่มีวัด พระ ความเชื่อทางศาสนา นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการพัฒนาคนทางด้านจิตวิญญาณและการแสดงให้เห็นภาพลักษณ์ของการเป็นคนในชุมชน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและมีเป้าหมายสู่ชุมชนเข้มแข็งประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดี มีความสุขเรียกร้องให้สังคมไทยหันกลับมาหาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการผลิตให้พอเพียงกับตัวเอง ส่วนที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการจึงขาย (กระทรวงมหาดไทย, 2541) กระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้รับสนองพระบรมราชโองการได้เสนอ ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง มีกลยุทธ์ 5 ประการคือ ยึดครอบครัวและชุมชนเป็นหลัก ยึดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ยึดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย ยึดการส่งเสริมการตลาดชุมชนและยึดการจัดเวทีชาวบ้านเป็นหลักแบบ คิดเอง ทำเอง (อภิชัย พันธเสน, 2541; โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, และคนอื่น ๆ, 2547, หน้า 9 - 10) ดังนั้นการพัฒนาชนบทจึงหมายถึง ความตั้งใจที่จะกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ให้มีการกินดีอยู่ดีขึ้น ส่งเสริมให้ชาวชนบทมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ในการปรับปรุง ดัดแปลงหรือควบคุมทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ในการมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองกับชุมชนภายนอก เพราะตราบเท่าที่ชาวชนบทไม่สามารถต่อรองกับชุมชนภายนอกได้อย่างเท่าเทียมกัน ชนบทจะเป็นฝ่ายถูกกระทำตลอดเวลา (อภิชัย พันธเสน, 2541, หน้า 139 - 140) ความหมายการพัฒนาชุมชน การ

พัฒนาชุมชนประกอบด้วย 2 คำ คือ การพัฒนาและชุมชนการพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนสภาพปรับปรุงให้ต่างจากเดิม

ชุมชน หมายถึง การรวมตัวของบุคคล กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในขอบเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระดับพื้นฐานที่สุด คือ หมู่บ้าน หรือชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีมารวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาเดียวกัน เช่น ชุมชนลุ่มน้ำ ชุมชนวัฒนธรรม เป็นต้น

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาชุมชน” ไว้อย่างหลากหลาย พอสรุปได้บางส่วน คือ เบ็ทเท็น ที. อาร์. (Batten, T. R., 1959) ขบวนการที่คนในชุมชนเล็ก ๆ ได้ร่วมกันปรึกษาหารือถึงความต้องการร่วมกันวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันจนเป็นที่พอใจและสนองความต้องการของคนในชุมชน

อาร์เธอร์ ดันแฮม (Arthur Dunham, 1958) การร่วมดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้ชุมชนมีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่ตนต้องการ การทำงานในขั้นแรกต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยช่วยตัวเองและร่วมมือกันดำเนินงาน แต่มักจะได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการจากหน่วยราชการ หรือองค์กรเอกชนอื่น ๆ

องค์การสหประชาชาติ (UN., 1955) เป็นขบวนการรวมกำลังของประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของชุมชนนั้นให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้น และผสมผสานชุมชนนั้นเข้าเป็นชีวิตของชาติ และเพื่อให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนก็คือการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้แก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตที่ขอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง ภายใต้อำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยมีจุดเน้นของคุณภาพชีวิตเป็น 3 ประเด็น

1. ทางด้านร่างกาย: บุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เป็นผลจากการได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่พอเหมาะ
2. ทางด้านจิตใจ: คือจะต้องมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวลรู้สึกพอใจในชีวิตของตน ครอบครัว และสังคมในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ด้านสังคม: บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุขการพัฒนาชุมชน (Community Development) ตามหลักการพื้นฐานเป็นกระบวนการให้การศึกษา (educational process) แก่ประชาชนเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ (self - reliance) หรือช่วยตนเองได้ (self - help) ในการคิด ตัดสินใจ และดำเนินการแก้ปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตนเอง และส่วนรวมปรัชญาพื้นฐานเบื้องต้นของนักพัฒนาชุมชนคือ ความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติว่ามนุษย์ทุกชีวิตมีคุณค่ามีความหมายมีศักดิ์ศรีมีศักยภาพ และสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาส

### การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชน (people's participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นคำที่เริ่มใช้กันเมื่อประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา เพื่อแสดงว่าโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่นำไปให้ชาวบ้านในชุมชนต่าง ๆ นั้น ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วม บ้างก็บอกว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยชุมชนมีส่วนสมทบงบประมาณ 5 - 10% ถ้าไม่มีเงินก็คิดจากมูลค่าแรงงาน วัสดุสิ่งของหรือวัสดุแรงงาน หรืออะไรก็ได้ที่มาจากชุมชนงบประมาณเกือบทั้งหมด รวมทั้งการคิดและวางแผนมาจากข้างบน (top down) คือมาจากหน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานราชการหรือองค์กรเอกชนบ้างก็บอกว่ามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน คือ การเก็บข้อมูลวางแผนการปฏิบัติ และประเมินผล และอ้างว่าเป็นกระบวนการที่มาจากข้างล่าง (bottom up) รวมทั้งอ้างว่าได้มีการทำประชาพิจารณ์ (public hearing) แล้วซึ่งหมายถึงว่าได้รับการรับรองจากชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการชุมชน คน ทุนของชุมชน จึงต้องมีการแยกแยะเนื้อหาและรูปแบบของ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ให้เหมาะสมกับในแต่ละเรื่องพร้อมกับวิธีการและกระบวนการที่เหมาะสมการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่ใช่แต่เพียงรูปแบบ เช่นการเลือกตั้งในทุกระดับ แล้วก็ปล่อยให้ผู้ได้รับเลือกตั้งไปดำเนินการทุกอย่างทุกเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนหมายความว่า หลังการดำเนินงานของผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แทนประชาชนการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่ใช่เพียงไปหา 5 - 10% มาสมทบโครงการที่องค์กรจากภายนอกนำเข้าไปให้ ไม่ใช่แค่การไปร่วมประชุมรับฟังการเสนอโครงการแล้วก็มือรับรองแล้วอ้างว่าเป็นประชาพิจารณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนคือการแสดงออกถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของชุมชนในการจัดการทุนชุมชน จัดการชีวิตของตนเอง การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวความคิดในการพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีโอกาสได้แสดงทัศนะและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐ ประกอบด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน (ประชาพิจารณ์) การวางแผนร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้โดยมีหลักการดังนี้คือ

1) หลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบ คือ หลักการที่สำคัญที่องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ซึ่งจะสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจำเป็นต้องปฏิบัติโดยยึดหลักนิติธรรมและความโปร่งใส

2) หลักความคุ้มค่า คือ การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก

3) เป้าหมายและวิธีการของการวางแผนแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมอาจเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมแบบวิธีการ ต้องอาศัยการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งทำให้คนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและการเกิดผลประโยชน์ของ

กลุ่มเนื่องจากความเข้มแข็งของกลุ่มเป็นเป้าหมายที่ได้รับ (นันทิยา หุตานุวัตร, และ ณรงค์ หุตานุวัตร, 2546, หน้า 34)

ทศพล กฤตยพิสิฐ (2537) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนาออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นริเริ่มการพัฒนา ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการวางแผนในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

ขั้นตอนที่ 3 ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหาร ประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ 5 ประชาชนเข้าร่วมประเมินการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปสุดท้าย

#### ระดับของการมีส่วนร่วม

การวัดระดับของการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพ แนวคิดของ อาร์นสไตน์ (Sherry R. Arnstein, 1969, pp.214 - 216) ให้ความสำคัญต่ออำนาจในการตัดสินใจ และเห็นว่าการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นรูปของบันไดการมีส่วนร่วม 8 ขั้นตอน แบ่งขั้นการมีส่วนร่วมจาก

ขั้นต่ำ ระดับ 1 - 2 คือ การมีส่วนร่วมเทียม ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ แต่มีเพียงคนกลุ่มน้อยเข้ามามีบทบาทหลักในการตัดสินใจ

ขั้นกลาง ระดับ 3 - 5 คือ การมีส่วนร่วมบางส่วน ความคิดเห็นของประชาชนยังไม่มีหลักประกันว่าจะได้รับการตอบสนองจากผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

ขั้นสูง ระดับ 6 - 8 คือ การเพิ่มระดับการตัดสินใจในการเจรจา การใช้อำนาจผ่านตัวแทน ควบคุมโดยประชาชนผ่านตัวแทน หรือเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจโดยตรง

#### การพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานภูมิปัญญา

ในช่วง 20 กว่าปีมานี้ การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประเทศ อันเป็นผลจากการปะทะกันระหว่างแนวคิดสองกระแส ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้านของความเติบโตทางวัตถุที่ก่อให้เกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก และที่สำคัญคือ ผู้คนได้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ไร้ศักดิ์ศรี และรู้สึกโดดเดี่ยวเพราะถูกตัดขาดจากกันทางสังคม ทำให้เกิดแนวคิดอีกกระแสหนึ่งขึ้นเรียกว่า กระแสชุมชนท้องถิ่น (Localization) ที่ให้ความสำคัญแก่คนและชุมชนในการกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรม

ของตน เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความหมาย มีค่าและมีศักดิ์ศรี เป็นแนวคิดที่มองทุกสิ่งทุกอย่าง เชื่อมโยงถึงกันแบบองค์รวมได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในสังคมไทย การนำเสนอประสบการณ์ของชาวบ้านและชุมชนในทุกส่วนที่ประสบความสำเร็จจากการพัฒนาบนพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรม ได้เรียกร้องให้ผู้คนหันกลับมาทบทวนแนวคิดและแนวทางการพัฒนาชุมชน จนกระทั่งแนวคิดใหม่ที่มีความสำคัญต่อชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเคยเป็นกระแสรองมาก่อนหน้านี้ได้กลายเป็นกระแสหลักของการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน

การนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการพัฒนาชุมชน จะเกิดขึ้นไม่ได้ภายใต้การกฏเกณฑ์ และกติกากการพัฒนาประเทศแบบเก่า ด้วยเหตุนี้การแก้ไขระเบียบกฎหมายของประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางใหม่นี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น เห็นได้จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญเมื่อปี พ.ศ. 2540 หากวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นข้างต้น จะพบว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ได้สะท้อนลักษณะที่เป็นสากลและลักษณะเฉพาะของการพัฒนาชนบทไทยไปพร้อมกัน ลักษณะที่เป็นสากลก็คือ การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้ส่งผลกระทบต่อแนวคิดและทิศทางการพัฒนาของไทย ตลอดช่วง 2 ทศวรรษแรกของการพัฒนา หลังจากนั้นการทำงานได้หันเข้าสู่ลักษณะเฉพาะที่ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมชุมชน การค้นหาประสบการณ์ระดับชุมชน ทำให้เกิดทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ที่เกิดจากสภาพที่เป็นจริงของอดีตและปัจจุบันของสังคมไทย และการแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งหมดนี้เป็นการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีรากฐานอยู่ที่ระบบคุณค่าดั้งเดิม และแสวงหารูปแบบใหม่เพื่อสืบทอดจิตวิญญาณแห่งอดีตและการพึ่งตนเอง การประยุกต์ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมไทย

1) นามธรรมและรูปธรรม ภูมิปัญญาชาวบ้านมีทั้งลักษณะที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม โดยเฉพาะสิ่งที่เป็นรูปธรรมสามารถแยกออกได้อีกหลายประเภท ทั้งทางด้านเกษตรกรรม ทัศนกรรม สุขภาพ ภูมิปัญญาชาวบ้านมีรูปแบบที่หลากหลาย แต่ในความหลากหลายนั้นมีจุดร่วมกันอยู่อย่างหนึ่งคือ คุณค่าที่อยู่เบื้องหลังภูมิปัญญานั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ป็นนามธรรม โดยเฉพาะโลกทัศน์และชีวิตทัศน์ของผู้คนและชุมชน เช่น คุณภาพของธรรมชาติและที่อยู่ร่วมกันในชุมชน การพึ่งตนเอง และการพึ่งพาอาศัยกัน เป็นต้น โดยทั่วไป รูปแบบ ซึ่งเป็นเทคนิคหรือวิธีการจัดการจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนที่เปลี่ยนแปลงช้าหรือแทบจะไม่เปลี่ยนแปลงคือ คุณค่าของภูมิปัญญานั้น ด้วยเหตุนี้ การประยุกต์ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาชุมชนจึงมุ่งไปสู่รูปแบบหรือวิธีการจัดการที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปขณะเดียวกัน ก็พยายามที่จะรักษาหรือคงคุณค่าเดิมไว้ให้มากที่สุด

2) คุณค่าและมูลค่า การประยุกต์ภูมิปัญญาชาวบ้านสามารถนำเอาแนวคิดเรื่องคุณค่าและมูลค่าเข้ามาเป็นแนวทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมของเราในระยะที่เพิ่งผ่านมานี้จะมีความขัดแย้งกันค่อนข้างรุนแรง ระหว่างแนวคิดสองแนวนี้ ภายหลังจากได้นำแนวคิดการพัฒนาตามแบบอย่างชาติทางตะวันตกมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ประเทศไทยมีความก้าวหน้าทางวัตถุมากขึ้น พร้อมกับนิยมมูลค่าหรือให้ความสำคัญต่อสิ่งต่างในเชิงปริมาณก็เพิ่มมากขึ้นไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้คนในสังคมอีกจำนวนหนึ่งที่ยึดถือหรือนิยมคุณค่า ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อจิตวิญญาณและรากเหง้าของตนเอง การนำคุณค่าและมูลค่ามาเป็นแนวทางประยุกต์ภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม จะเป็นการแก้จุดอ่อนอย่างหนึ่งในสังคมไทย ให้หันกลับมาสร้างความสมดุลให้กับแนวคิดทั้งสอง เพื่อสร้างคุณภาพแก่ชีวิต ชุมชน และธรรมชาติให้ยั่งยืนสืบไปการประยุกต์



ภูมิปัญญาชาวบ้านตามแนวคิดเรื่องคุณค่าและมูลค่านี้ น่าจะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น หัตถกรรม สมุนไพร การนวด และศิลปะต่าง ๆ รวมไปถึงสถาปัตยกรรมที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีคุณค่าและพร้อมที่แปรเป็นมูลค่าถ้ามีการจัดการที่เหมาะสม การนำแนวคิดเรื่องคุณค่าและมูลค่ามาเป็นแนวทางประยุกต์ภูมิปัญญาชาวบ้านในการพัฒนาชุมชนและสังคม น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นสังคมยุคหลังสมัยใหม่ ผู้คนร่ำหาจิตวิญญาณและวัฒนธรรมชุมชน

### การพัฒนาแบบเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง คือ การวางรากฐานอันมั่นคงและยั่งยืนของชีวิตเมื่อวันเฉลิมพระชนมพรรษา ปี 2541 ได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณอธิบายเพิ่มเติมถึงคำว่า “พอเพียง” หมายถึง “พอมีพอกิน” “...พอมีพอกินก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเองถ้าแต่ละคนมีพอกินก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอมีพอกินก็ยิ่งดี...” “...ฉะนั้นความพอเพียงนี้ก็แปลว่า ความพอประมาณและความมีเหตุผล...” เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเอง (Relative Life-Sufficiency) อยู่ได้โดยมีต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ไม่มุ่งหวังแต่จะทุ่มสร้างความสำเร็จยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเกษตรกรนั้นมีการปฏิบัติตามขั้นตอน “ทฤษฎีใหม่” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งประกอบด้วย 3 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ผลิตเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน ในระดับชีวิตที่ประหยัด ทั้งนี้ต้องมีความสามัคคีในท้องถิ่น

ชั้นที่ 2 รวมกลุ่ม เพื่อการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สร้างสวัสดิการ การศึกษา สังคม และศาสนา

ชั้นที่ 3 ร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้ทุกฝ่ายต้องได้รับประโยชน์การพัฒนาชนบทในลักษณะเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นการใช้ “คน” เป็นเป้าหมายและเน้น “การพัฒนาแบบองค์รวม” หรือ “การพัฒนาแบบบูรณาการ” ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม การเมือง ฯลฯ โดยใช้ “พลังทางสังคม” ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาในรูปของกลุ่ม เครือข่ายหรือประชาสังคม กล่าวคือเป็นการผนึกกำลังทุกฝ่ายในลักษณะ “พหุภาคี” ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

### การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) หมายถึง การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของปัจจุบันโดยไม่ทำให้ผู้คนในอนาคตเกิดปัญหาในการตอบสนองความต้องการของตนเอง (นิยามของคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา World Commission on Environment and Development ในรายงาน Our Common Future 1987 หรือ Brundtland Report) การพัฒนาที่ยั่งยืนรวมความถึง 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน โครงการพัฒนาใด ๆ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นมากกว่าเพียงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นการเปลี่ยนโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมเพื่อลดการบริโภคทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมลงไปในระดับที่ยังรักษาความสมดุลที่ดี ทำให้คนอยู่ร่วมกับธรรมชาติโดยไม่ทำลายล้างอย่างที่ผ่านมาและทำกันอยู่หลายแห่ง ให้อยู่ร่วมกันเป็นชุมชนอยู่ดีกินดีและอยู่เย็น

เป็นสุข “การพัฒนาที่ยั่งยืน” เป็นคำที่ถูกใช้คู่ไปกับคำว่า “ธรรมาภิบาล” (good governance) ถือว่าเป็นสองคำที่สัมพันธ์กันอย่างมากแยกจากกันไม่ได้ โดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เห็นว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ถ้าหากมีธรรมาภิบาลก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนการพัฒนาคน (human development) หมายถึงการเปิดทางเลือกมากมายผู้คนในสังคม หมายถึงว่าการให้ถือเอาผู้ชายผู้หญิง โดยเฉพาะคนจนและคนที่อยู่ในภาวะยากลำบากเสี่ยงอันตรายเป็นศูนย์กลางของกระบวนการพัฒนารายงานของ (UNDP) 1996 ได้แสดงให้เห็นว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ได้เป็นหลักประกันการพัฒนาที่ยั่งยืนและไม่ได้ขจัดปัญหาความยากจนให้หมดไปเช่น บางประเทศมีรายได้ให้ประชาชนต่อหัวสูงกลับอยู่ในระดับต่ำของการพัฒนามนุษย์ มีปัญหาความเหลื่อมล้ำแตกต่างระหว่างประเทศร่ำรวยและประเทศยากจนระหว่างคนรวย กับคนจนในประเทศเดียวกัน ช่องว่างที่ถ่างออกไปเรื่อย ๆ การพัฒนามนุษย์มีอยู่ 5 ลักษณะคือ

1. การสร้างความเข้มแข็ง (empowerment) คือการเพิ่มขีดความสามารถในการเลือกทางและทางเลือกให้ผู้คนได้เป็นอิสระจากความหวาดกลัว จากสิ่งที่พวกเขาขาดแคลน และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิต

2. ความร่วมมือ (co-operation) ผู้คนสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. ความเท่าเทียม (equity) คนมีโอกาเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาการดูแลสุขภาพ การจัดการชีวิต ทรัพยากร ชุมชนของตนเอง

4. ความยั่งยืน (sustainability) การพัฒนาวันนี้ไม่ทำลายทรัพยากรและโอกาสของคนรุ่นต่อไปแต่สร้างหลักประกันให้คนในอนาคตเป็นอิสระจากความยากจนและได้ใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานของตัวเอง

5. ความมั่นคงปลอดภัยอันตราย (security) ในชีวิตทรัพย์สินการคุกคามจากโรคและภัยอันตราย

การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สนองตอบความต้องการของชนรุ่นปัจจุบันโดยไม่กระทบกระเทือนชนรุ่นต่อไปในการที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง ซึ่งหมายถึงขีดจำกัดของสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความยุติธรรมในสังคมนระหว่างชนรุ่นเดียวกันกับชนรุ่นต่อ ๆ ไป เมื่อนำแนวความคิดนี้มาพิจารณาเรื่องชุมชนเมือง จึงมีการกำหนดแนวทางของการตั้งถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน (Sustainable Human Settlements) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาความเสื่อมโทรมของเมืองและสิ่งแวดล้อม (Agenda 21 for Sustainable Development) โดยเสนอแนะให้รัฐดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) จัดเตรียมที่อยู่อาศัยและบริการพื้นฐานต่าง ๆ
- 2) ใช้วัสดุท้องถิ่นประหยัดพลังงานและใช้พลังงานคืนรูป (Renewable Energy)
- 3) จัดผังเมืองเพื่อลดการเดินทางระยะไกล สนับสนุนระบบขนส่งสาธารณะ
- 4) ลดความยากจนโดยสนับสนุนภาคเศรษฐกิจขนาดเล็ก
- 5) ลดการอพยพย้ายถิ่นไปสู่เมืองใหญ่
- 6) การตั้งถิ่นฐานจะต้องลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ

การพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

- 1) กระบวนทัศน์ของแนวคิดในการพัฒนาแนวใหม่

- 2) การประดิษฐ์เทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3) ระบบเศรษฐกิจของเมืองและของประเทศ
- 4) ระบบการเมือง การปกครอง และการบริหาร
- 5) การวางผังเมือง และการออกแบบทางสถาปัตยกรรม
- 6) บทบาทของพลเมือง
- 7) วิสัยทัศน์ของผู้นำ

การพัฒนาที่อยู่อาศัยแบบยั่งยืน (Sustainable Housing) มีหลักการโดยสังเขป ดังนี้

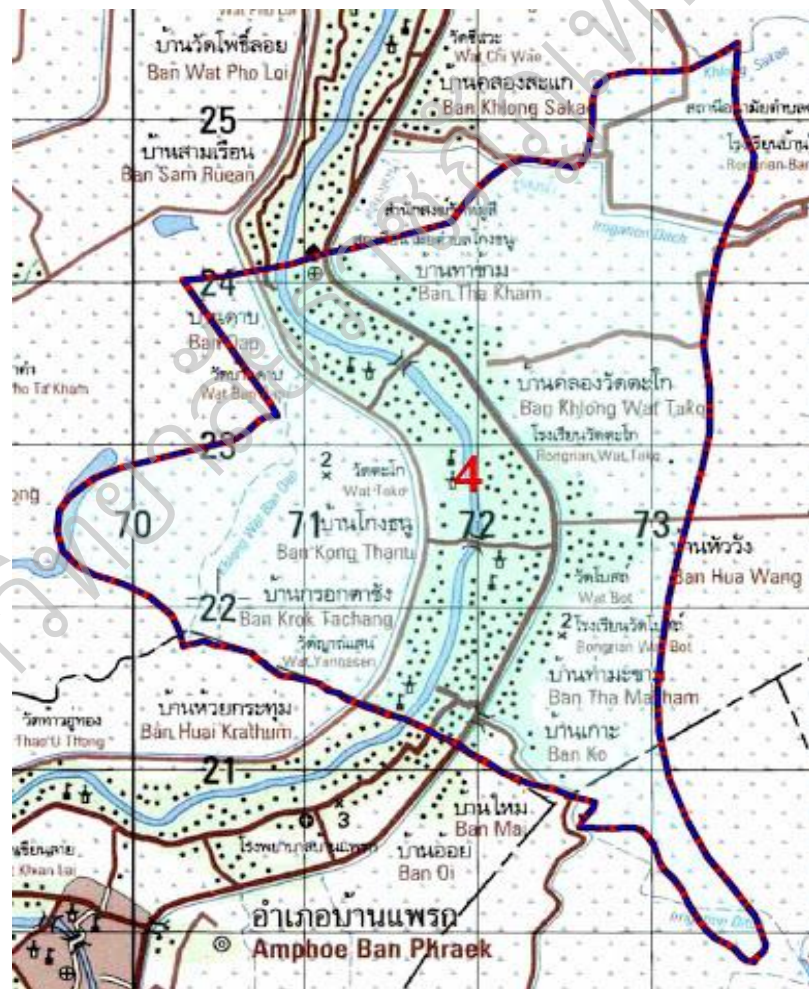
1. มิติทางการก่อสร้าง (Construction Perspective) ทนทาน (Lifespan) ปรับเปลี่ยนได้ (Adaptability)
  2. มิติทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Perspective)
    - ค่าใช้จ่ายพอเหมาะ (Affordability) ทั้งสำหรับที่พักอาศัยโดยตรง (Direct Costs) และสำหรับค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Costs) อาทิค่าเดินทาง โดยไม่ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ
      - มีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งสุขภาพกายและจิตใจ
      - มีสภาพแวดล้อมที่ดีในเชิงจิตศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เปลี่ยนจากที่อยู่อาศัย (a place to live) ให้เป็นบ้าน (home) และสร้างโครงข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง
  3. มิติทางสิ่งแวดล้อม (Eco-efficiency Perspective)
    - ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Rational and Efficient use) ประกอบด้วยพลังงาน (Energy) วัสดุ (Construction) และพื้นที่ (Space)
      - ลดละความสูญสลายและการบริโภค
      - การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
      - การรักษาและส่งเสริมต้นทุนทางสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
      - การออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
      - สภาพที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้อยู่อาศัย
      - โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
      - การมีส่วนร่วมในการดูแลบริหารจัดการชุมชนอย่างกว้างขวาง
      - พึ่งพาตนเองได้ในเชิงเศรษฐศาสตร์
      - บูรณาการรักษาสภาพแวดล้อมเข้ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม

### ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

#### ประวัติและความเป็นมาของตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

มีคำกล่าวโดยอ้างอิงจากคำบอกเล่าของบรรพบุรุษที่สืบเนื่องต่อกันมาว่า มีการตั้งถิ่นฐานอยู่กันเป็นกลุ่มย่อย ๆ ของประชากรในบริเวณริมฝั่งแม่น้ำลพบุรี ด้วยเหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะพื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ และเหมาะแก่การทำการเพาะปลูกทำการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพร้อยละ 60 ของประชากรในตำบลปัจจุบัน และประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ในบางเรื่องเล่ามีเรื่องเล่าอ้างอิงจากวรรณคดีไทยตามคำสมอ้างของประชากรในพื้นที่ว่า เมื่อครั้งที่ขุนแผนติดคุกอยู่ที่จังหวัด

กาญจนบุรีหลังเมื่อได้พ้นโทษออกมาได้เดินเท้าผ่านมาในบริเวณแถวนี้ และครั้งนั้นขุนแผนได้ถือมีดดาบมาด้วย แต่ครั้งเกรงว่าชาวบ้านจะเกิดความหวาดกลัวตน จึงได้นำมีดดาบที่ติดตัวมาไปซ่อนไว้หนึ่งในบริเวณที่ซ่อนดาบนี้ได้เรียกว่า “บ้านดาบ” ในปัจจุบัน เมื่อซ่อนมีดดาบไว้แล้วจึงได้เดินทางต่อไปเรื่อย ๆ และได้ไปพบธนูที่โค้งไว้ใช้สำหรับยิงสัตว์ จึงได้ถือติดมือมาด้วยเลยเรียกบริเวณนี้ว่า “โค้งธนู” จนถึงปัจจุบัน จากการสันนิษฐานเบื้องต้นเป็นแค่การอ้างอิงจากคำบอกเล่าต่อกันมาเพียงเท่านั้น ในปัจจุบันตำบลโค้งธนูมีประชากรราว 5,000 กว่าคน และจำนวนครัวเรือนมากกว่า 1,700 กว่าครัวเรือน ซึ่งแบ่งเขตการปกครองเป็น 14 หมู่บ้าน อันประกอบด้วยหมู่ที่ 1 บ้านท่าข้าม, หมู่ที่ 2 บ้านดาบ, หมู่ที่ 3 บ้านหัววัง, หมู่ที่ 4 บ้านหัววัง, หมู่ที่ 5 บ้านเกาะ, หมู่ที่ 6 บ้านท่าเกวียน, หมู่ที่ 7 บ้านท่ามะขาม (คลองนาสาม), หมู่ที่ 8 บ้านท่ามะขาม, หมู่ที่ 9 บ้านกรอกตาซัง, หมู่ที่ 10 บ้านโค้งธนู, หมู่ที่ 11 บ้านท่ามะขาม, หมู่ที่ 12 บ้านโค้งธนู, หมู่ที่ 13 บ้านดาบ, หมู่ที่ 14 บ้านท่าข้าม โดยอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนูทั้งหมด



ภาพ 8 แผนที่ตำบลโค้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี  
ที่มา: (องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี, 2564)

ตำบลโก่งธนูตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ของอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองลพบุรีประมาณ 20 กิโลเมตร และมีแนวเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลจี่วราย อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลดอนโพธิ์ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรีและตำบลดงตะงาว อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลสีคลอง อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลโก่งธนู ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำลพบุรีซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักที่ไหลผ่าน โดยทั่วไปสภาพพื้นที่เช่นนี้จึงเอื้ออำนวยให้ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การปลูกข้าวและเลี้ยงวัวนมและสุกร พื้นที่การเกษตรฝั่งตะวันออกมีถนน และคลองชลประทาน (21 R) ฝั่งตะวันตกมีถนน และคลองชลประทาน (21 L) ราษฎรใช้อาศัยในการสัญจรไปมาเพื่อประกอบอาชีพด้านการเกษตร ทั้งนี้ตำบลโก่งธนูยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของมรสุม 2 ชนิด คือ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งพัดจากทิศตะวันออกเฉียงเหนือปกคลุมในช่วงฤดูหนาวทำให้จังหวัดลพบุรีประสบกับสภาวะหนาวเย็นและแห้งกับมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดปกคลุมในช่วงฤดูฝน ทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกทั่วไป ในสภาพอากาศของตำบลโก่งธนู เป็นแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดูกาล แบ่งออกเป็น 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน และฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคมลักษณะของดินเป็นดินเหนียวปนดินทราย เหมาะกับการเพาะปลูกทั้งพืชนาและพืชสวนและโดยส่วนใหญ่มีป่าไม้บางส่วน จะเป็นต้นยางเป็นเกือบทั้งหมด การทำการเกษตรจะใช้แหล่งน้ำธรรมชาติจากแม่น้ำลพบุรีที่ไหลผ่าน เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยตามหมู่บ้านมีการกักเก็บน้ำเป็นพื้นที่เฉพาะ เช่นการทำห้วยหนองและบึงไว้ในหน้าแล้ง

## ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม 2564			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน
1	บ้านท่าข้าม	171	220	391	137
2	บ้านดาบ	275	305	580	225
3	บ้านคลองวัดตะโก	252	321	563	198
4	บ้านหัววัง	226	249	475	171
5	บ้านเกาะ	146	176	322	119
6	บ้านท่าเกวียน	226	264	490	174
7	บ้านท่ามะขาม	181	208	389	142
8	บ้านท่ามะขาม	121	139	260	99
9	บ้านท่ามะขาม	83	100	183	66
10	บ้านตรอกตาช้าง	73	73	146	46
11	บ้านโค้งธนู	69	70	139	45
12	บ้านโค้งธนู	63	73	136	63
13	บ้านดาบ	137	145	282	90
14	บ้านท่าข้าม	217	271	488	192
รวม		2,240	2,614	4854	1,767

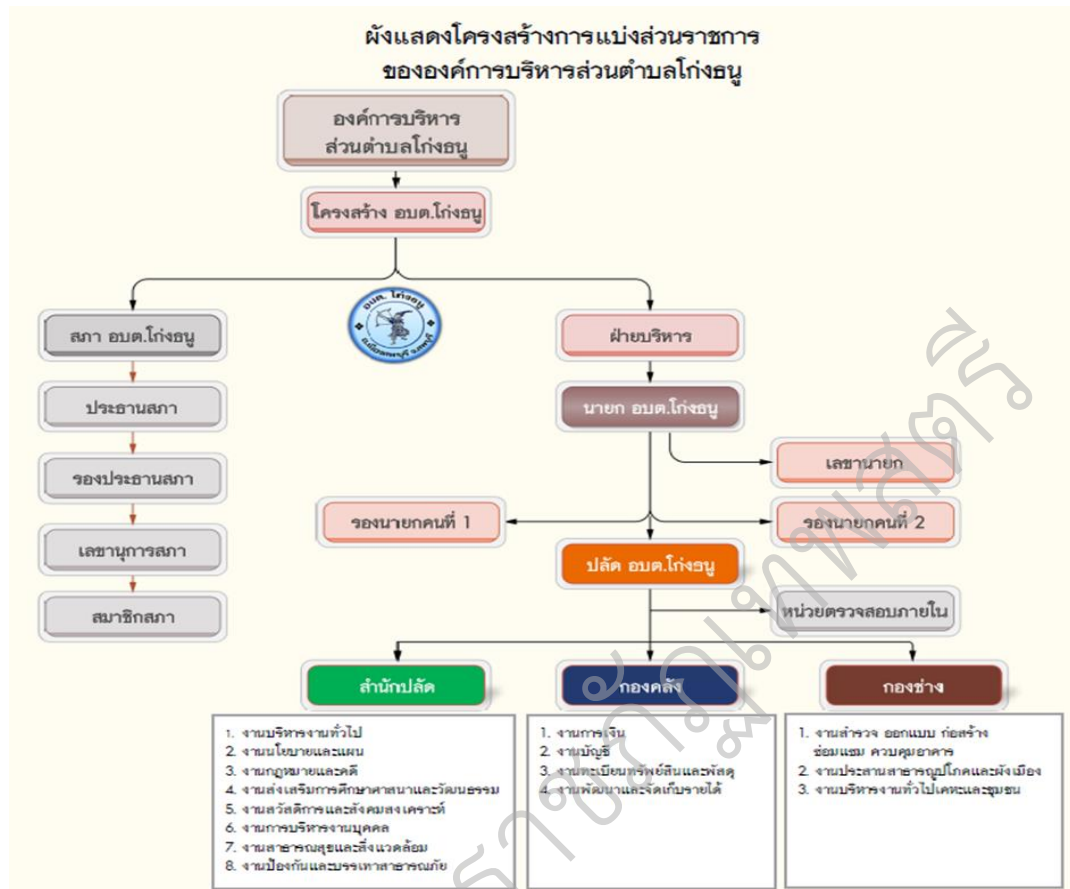
ภาพ 9 ตารางแสดงเขตการปกครองและจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู  
ที่มา: (องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี, 2564)

## องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู

องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู จนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 ตำบล โค้งธนู อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 13240 ซึ่งในปัจจุบันมีนายบรรพต นาวรัตน์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู และมีวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารชุมชนขององค์กรคือ “สืบสานภูมิปัญญา รู้คุณค่าวัฒนธรรม เลือ่งชื่อแหล่งท่องเที่ยวและเกษตรกรรม เข้มแข็งนำ ชุมชนพัฒนา” ประกอบไปด้วยรายนามสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู ดังนี้

1. นายบรรพต นาวรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู
  2. นายมนตรี ธรรมรักชิต รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู
  3. นายจำนงค์ จันทะเอ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู
  4. นางสาวนภาพร นาวรัตน์ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู
- และรายนามสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู
1. นายอรุณพล พูลแย้ม ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู
  2. นายรักษ์ ฉ่ำแสง รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งธนู

3. ส.ต.ฉลอง	ขึ้นตระกูล	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
4. นายสินชัย	เทศทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
5. นายคมน์	ผลเกตุ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
6. นายมานิต	รุ่งเรือง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
7. นายสุนทร	กล่อมกุล	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
8. นายสมศักดิ์	ชูทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
9. นายประยูร	เนาวรัตน์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
10. นายสุดใจ	ข้าวมัน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
11. นายผดุง	ห้องกระจก	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
12. นายรักษ์	ฉ่ำแสง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
13. นายเสนาะ	เนียมพิง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
14. นายวิชา	แสงอรุณ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
15. นายเพ็ญ	แพวงษ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
16. นายอรรถพล	พูลเยี่ยม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
17. นายสัญญา	วงษ์มณี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
18. นายทรงวุฒิ	คงทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
19. นางสาวเพชรสุรัตน์	ชูสังวาลย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
20. นายบุญสืบ	อุบลบาน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
21. นางกุลนิภา	กฤษา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
22. นายบรรจง	กระจ่างฤกษ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
23. นายวินัย	กีสง่า	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
24. นายสมคิด	รักพันธุ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
25. นายรัชชัย	บุญรุ่ง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
26. นายสมหมาย	ยังดี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
27. นายพะเยาว์	เพ็งกลิ่น	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู



ภาพ 10 ผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโก้งธนู  
ที่มา: (องค์การบริหารส่วนตำบลโก้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี, 2564)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นปรัชญาที่ยังชี้ให้เห็นถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับ ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นให้ผู้ผลิต หรือ ผู้บริโภค พยายามเริ่มต้นผลิต หรือบริโภคภายใต้ขอบเขต ข้อจำกัดของรายได้ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งก็คือหลักในการลดการพึ่งพา เพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมการผลิตได้ด้วยตนเอง และลดความเสี่ยงจากการไม่สามารถควบคุมระบบตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพื้นฐานแล้วประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมเศรษฐกิจของประเทศจึงควรเน้นที่เศรษฐกิจภาคเกษตรเน้นความมั่นคงทางอาหาร เป็นการสร้างความมั่นคงให้เป็นระบบเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง จึงเป็นระบบเศรษฐกิจที่ช่วยลดความเสี่ยง หรือความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาวได้นอกจากนี้ เศรษฐกิจ



พอเพียงยัง สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับ ทุกสาขา และทุกภาคของเศรษฐกิจ ไม่จำเป็นจะต้องจำกัดเฉพาะแต่ภาคการเกษตร หรือภาคชนบท แม้แต่ภาคการเงิน ภาคอสังหาริมทรัพย์ และการค้า การลงทุน ระหว่างประเทศ โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกันคือ เน้นการเลือกปฏิบัติอย่างพอประมาณ มีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคม (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2555)

วรรณพงษ์ เมืองเส้น (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานกิจกรรมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานกิจกรรมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนวิชาเกษตรกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งถามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนได้วางแผนการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนรู้ กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายของโรงเรียน นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน จัดกิจกรรมปลูกพืชสมุนไพรปลูกพืชผัก ทำการเกษตรแบบผสมผสาน ดำเนินการสอนวิชาเกษตร โดยการฝึกปฏิบัติจริงส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้การเกษตรไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ฝึกให้นักเรียนออมทรัพย์ใช้กิจกรรมการเกษตรฝึกความมีวินัย ขยัน อดทน ประหยัด รับผิดชอบ สามัคคี เสียสละและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จำรัส โคตะยันต์, และ วิไลวรรณ สมโสภณ (2555) ความสำเร็จในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง “อยู่เย็น เป็นสุข” ผลการศึกษา 1) สภาพการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า หมู่บ้านมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชาวบ้านในเรื่องการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ประสานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับหมู่บ้านมีความพร้อมที่จะเสียสละให้แก่ส่วนรวม มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อให้สมาชิกในหมู่บ้านช่วยเหลือกัน ชาวบ้านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและครอบครัวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการลดรายจ่ายบางครัวเรือนไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ ด้านการเพิ่มรายได้ ขาดตลาดรองรับผลผลิตการเกษตร ด้านการประหยัด เงินออมทรัพย์ค่อนข้างน้อย ด้านการเรียนรู้ คนรุ่นใหม่ไม่ใส่ใจที่จะสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ไม่มีการปลูกป่าทดแทน และด้านการเอื้ออาทร คนร่วมกิจกรรมในชุมชนมีจำนวนน้อย 3) ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจัยภายในได้แก่ บทบาทที่โดดเด่นของผู้นำ ความสัมพันธ์ทางเครือญาติที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีพุทธศาสนาและวัดเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ความสามัคคีในชุมชน การจัดเวทีชุมชน สภาพพื้นที่ที่เอื้ออำนวยต่อการผลิตทางการเกษตร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ และชุมชนภายนอก

อิทธิกร ตานะโก (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและกระบวนการจัดการความรู้ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษา โดยเลือกศึกษาหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและหน่วยงานสนับสนุน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหน่วยงาน

จัดการเรียนการสอน และหน่วยงานสนับสนุน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไปในอนาคต ผลผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจแนวคิดบุคลากรในหน่วยงานสามารถนำการจัดการความรู้ไปปรับใช้ได้เองตามภารกิจและความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ ตามเป้าประสงค์ของการจัดการความรู้ 2) การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้บริหารนำความรู้ความเชี่ยวชาญพื้นฐานมาจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมประสบการณ์ นำไปสู่พื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารมีความพร้อมเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดการความรู้ 3) วัฒนธรรมองค์การ มีวัฒนธรรมองค์การเต็มไปด้วยบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเป็นประสบการณ์ร่วมกัน จนยอมรับเป็นความเคยชินของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาการจัดการความรู้ในหน่วยงานนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศให้งานมีระบบมากขึ้นประหยัดเวลาในการทำงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศปรับใช้งานบริการเชื่อมต่อกับความรู้ในช่องทางต่าง ๆ อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่อง 5) การติดตามและการประเมินผล หน่วยงานมีตัวชี้วัดการจัดการความรู้ และมีแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ แต่กระบวนการติดตามการปฏิบัติงานการจัดการความรู้น้อย และไม่ได้วัดผลสัมฤทธิ์ ทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมย่อย เน้นการวัดความรู้สึก ความพึงพอใจหลังกิจกรรมการจัดการความรู้เท่านั้น 6) มีข้อเสนอแนะสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรมีรูปแบบการจัดการความรู้ที่มีความชัดเจนและทันต่อประเด็นการจัดการความรู้ในการดำเนินงานปัจจุบัน ในขณะเดียวกันหน่วยงานที่ทำการศึกษาดังกล่าวต้องอาศัยเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต้องตระหนักในการจัดการความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตอย่างยั่งยืน

ศุภชัย เกิดเจริญพร (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เศรษฐกิจแบบพอเพียงด้านการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ ทฤษฎีใหม่อำเภอเสด็จหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า เป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ เพื่อให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ฯ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเศรษฐกิจแบบพอเพียงด้านการพัฒนาชุมชนและนำมาพัฒนาตนเองนำมาใช้พัฒนาศักยภาพในการทำงาน ภายในศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ฯ และนำไปปรับใช้กับครอบครัวได้ เพื่อเป็นการรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่และนำความรู้ต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติแล้วส่งต่อให้รุ่นต่อรุ่น การแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน การรวบรวมและนำความรู้ไปใช้พบว่าส่วนมากจะลงมือปฏิบัติเป็นผลผลิตออกมาให้เห็นและมีการประยุกต์ใช้ให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกัน เกื้อกูลกัน ส่วนการจัดเก็บข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรนั้นมีน้อยมาก การสร้างความรู้ที่มีวิธีการสร้างความรู้จากวิธีการต่าง ๆ เช่นได้รับการสอนจากครู พี่สอนน้อง ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากอินเทอร์เน็ต เอกสาร หนังสือ วารสาร รายการโทรทัศน์ เป็นต้นจนทำให้ปัจจุบันมีผู้เข้าศึกษาดูงานเป็นจำนวนมาก

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี และเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ สำนักงานปลัดผู้อำนวยการกอง ข้าราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู และกลุ่มภาคีเครือข่ายในท้องที่ ทั้งหมด 67 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้วิธีการเจาะจง จำนวน 10 คน คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักจะประกอบด้วย ตัวแทนจากระดับผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน และตัวแทนจากระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 ท่าน

กลุ่มที่ 1 ระดับผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) นายบรรหาร เนาวรัตน์ ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
- 2) นายมนตรี ธรรมรักษ์โชติ ตำแหน่ง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
- 3) นายจ้านงค์ จันทะเอ ตำแหน่ง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
- 4) นางแสงจันทร์ ระวังกิจ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
- 5) นางสาวอุดมพร ชัยปัญหา ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โก่งธนู

กลุ่มที่ 2 ระดับปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 6) นางสาวพร พุ่มพฤษณ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
- 7) นางสาวสาวิตรี จิระชัย ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
- 8) นายไพบูลย์ กลิ่นต่าย ตำแหน่ง ทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร)
- 9) นายอำนาจ สุขทัศน์ ตำแหน่ง ทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร)
- 10) นายบุรพล บุญรอด ตำแหน่ง ทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิดในการซักถาม โดยมีแนวคำถามไว้เป็นแนวทางสัมภาษณ์เพื่อเปิดช่องว่างให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบได้อย่างอิสระ (สุภางค์ จันทวานิช, 2561) โดยมีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษา ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎีและกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอแนะนำและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำขอเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาและแนวคำถาม
4. ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและทดลองนำไปใช้กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่ผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อพิจารณาความเข้าใจของภาษาและประโยคสัมภาษณ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับกระบวนการในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นเนื่องจากระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิธีการวิจัย (methodology) ครั้งนี้ได้กำหนดให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) โดยกระบวนการสัมภาษณ์ที่มีคำถามที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง

ส่วนการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการออกแบบการวิจัย (research design) หรือการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการวิจัยนั้น ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย อันมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาชุมชน
2. การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาชุมชน
3. การดำเนินการเพื่อกำหนดกระบวนการขั้นตอนและแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์อันประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชาในสายงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้และการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย เอกสารของทางราชการ เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. รวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งได้จัดเตรียมคำถามแบบกว้าง ๆ แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบคำถามหรือเล่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างอิสระซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ด้านการค้นหา/บ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชนจากประสบการณ์ที่ได้ดำเนินงานและผู้วิจัยจะคอยซักถามในกรณีที่คำตอบไม่ชัดเจนหรือผู้วิจัยต้องการรายละเอียดมากกว่านี้ และขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจัดบันทึกการสนทนาและบันทึกเสียงทุกครั้ง รวมทั้งผู้วิจัยได้สังเกตการณ์พฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลหลักไปด้วย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และนำเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการจัดระเบียบของข้อมูล และแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ ตีความ ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ สภาพการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน และศึกษากิจการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน

2. นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาการจัดการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมีผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
2. การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู
3. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
4. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
5. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
7. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
8. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
9. การเรียนรู้ (Learning)

### สภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู

การดำเนินงานในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีนโยบายและหลักการดำเนินงานเริ่มแรก ได้ริเริ่มการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ควบคู่กับการบริหารชุมชนในพื้นที่ตำบลโก่งธนู เกิดจากแนวความคิดของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู นายบรรหาญ เนาวรัตน์ ที่คิดจะพัฒนาชุมชนในรูปแบบที่เรียบง่ายตามรูปแบบที่เรียกว่า “วิถีชาวบ้าน” องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้น้อมนำ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาชุมชนแบบเต็มตัว รูปแบบในการพัฒนาและแผนของโครงการมากมายที่องค์กรได้จัดทำขึ้นล้วนแล้วแต่เป็นรูปแบบพึ่งพาตนเองที่เรียบง่ายและพอเพียงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้จัดทำการประเมินผลเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในมุมมองรูปแบบต่าง ๆ และลักษณะพื้นฐานการดำรงชีวิตของประชากรในชุมชนกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบของการพัฒนา โดยเริ่มต้นที่การทำ ความเข้าใจกับบุคคลในชุมชนเร่งชี้ให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นและต้องมีการแก้ไขอันมีสาเหตุที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยระยะเวลาเป็นตัวชี้วัดในการหาข้อมูลเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดศักยภาพของการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และผลจากการวัดระดับความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียงนั้นก็พบว่า

ประชากรในทุกอาชีพของพื้นที่ในเขตตำบลในระยะแรก ไม่มีความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียงนี้เลย ซึ่งในบริบทของการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนโครงสร้างแผนพัฒนาขององค์กรเพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชากรในทุกระดับให้ดำเนินไปในรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจำเป็นต้องรวบรวมความรู้ ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน ในขณะที่เดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในตำบลโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ขององค์กร นักทฤษฎี และนักวิชาการในทุกระดับให้มีจิตสำนึกในการสอดแทรกความรู้ที่ถูกต้องและเอาใจใส่แก่ประชากรในตำบล จากการที่องค์กรได้รับรางวัลในระดับประเทศหลาย ๆ รางวัลซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนนั้น ก็สามารถแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีกรรมวิธีและระบบการจัดการที่ดีที่ได้นำมาใช้เป็นรูปแบบของการพัฒนาพื้นที่จนประสบความสำเร็จ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีฐานะเป็น “โก่งธนูโมเดล ชุมชนต้นแบบในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม”

จากการศึกษาพบว่าโครงการหลัก ๆ ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้จัดทำขึ้นและเป็นโครงการที่อยู่คู่กันมาตั้งแต่เริ่มต้นมีการปฏิบัติการพัฒนาชุมชน จนกระทั่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้เรียนรู้การสร้างพื้นฐานการใช้ชีวิตที่เกิดจากการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์และสอดแทรกใช้ภายในชุมชนตำบลโก่งธนู เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่คุ้มค่าและได้รับประโยชน์สูงสุดภายใต้ความเป็น “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ที่ประชากรในชุมชนทำความเข้าใจได้ง่ายพร้อมทั้งสามารถปฏิบัติตามกันโดยพร้อมเพรียงและปฏิบัติสืบทอดกันมาโดยยึด เอาประชากรในท้องถิ่นเป็นตัวตั้งและยึดหลักการที่ประชากรในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ เพราะมีแนวทางและหลักการตัดสินใจร่วมกันของประชากรในชุมชนและจากภูมิสังคมของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อ “พัฒนาคน” โดยสร้างความรู้ความเข้าใจ ในสภาพสังคมของคนในพื้นที่ว่ามีปัญหาเช่นไร และมีความต้องการอะไร เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินโครงการสามารถที่จะแก้ไขปัญหาและเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชากรในพื้นที่มากที่สุด และจุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชนในรูปแบบของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู เกิดจากปัญหาของขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในชุมชน และเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรในชุมชน ยังรวมไปถึงปัญหาภัยพิบัติตามธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นและตามมาอย่างมากมาย และปัญหาสิ่งแวดล้อมถือว่าเป็นความรับผิดชอบของทุกคนและทุกภาคส่วนและในปัจจุบันหลายสถานที่ หลายองค์กรหันมาบริหารจัดการขยะด้วยตนเองตั้งแต่ต้นทาง

“ธนาคารขยะประชารัฐ อบต.โก่งธนู” ถือเป็นโครงการแรกที่ขับเคลื่อนตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2561 ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจึงคิดค้นแนวทางการกำจัดขยะด้วยวิธีการที่ไม่ใช่การทำลายทั้งหมด บางส่วนสามารถสร้างรายได้หรือได้รับประโยชน์จากขยะเหล่านั้น โดยขั้นแรกเริ่มใช้การสอบถามและรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของคนในพื้นที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการขยะทั้งหลาย แล้วตามด้วยการออกแบบวิธีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะเพื่อดูแลโครงการที่จัดทำขึ้น จนทำให้เกิดผลที่เห็นเป็นรูปธรรม นั่นคือ สามารถแก้ปัญหาขยะในชุมชนได้โดยเริ่มจากจุดเล็ก ๆ และกลายเป็นสิ่งที่ทุกครัวเรือนภายในชุมชนปฏิบัติตามกัน ทำให้เกิดเป็นชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ และเกิดเป็นต้นแบบของการจัดการสิ่งแวดล้อม

“โคงธนูโมเดล” ชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมีปัจจัยหนึ่งอย่างที่ทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมากก็คือ “ความสามัคคี” ของประชากรในชุมชน ซึ่งปฏิบัติโดยพร้อมเพรียงทั้งชุมชน เป็นต้นแบบที่ได้รับรางวัลระดับประเทศของการจัดทำโครงการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจากคำจำกัดความสั้น ๆ ก็คือ “ผู้นำต้องทำก่อน” และสอดแทรกศาสตร์พระราชามาเข้าไปเพื่อชี้ให้เห็นถึงการเข้าใจ การเข้าถึง และพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและประโยชน์สุขของชุมชนที่จะได้รับ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตำบลของตนเองไปในทางที่ดีขึ้นมีเป้าหมายเดียวกันคือ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชากรในตำบล

ชุมชนมีการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร คัดแยกขยะกันตั้งแต่ต้นทาง จนทำให้ในชุมชนแทบไม่มีขยะเหลือทิ้ง ทิวทัศน์บริเวณในตำบลและมองไปทางไหนก็ดูสะอาดตา โครงการบริหารจัดการขยะของตำบลโคงธนูดำเนินการมาได้มากกว่าสามปี ประกอบไปด้วย 14 หมู่บ้าน มีอาสาสมัครเข้าร่วมจำนวน 1,700 กว่าคน และได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนูและการดำเนินงานแบบภาคีเครือข่าย องค์การภาครัฐในหลายภาคส่วน เริ่มจากการเป็นนโยบายรัฐบาลของกระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายมาทางองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนูจึงรับสนองนโยบายนี้ โดยเริ่มให้มีการบริหารจัดการขยะกันตั้งแต่จะมีการวางแผนพัฒนาชุมชน ทั้งนี้สืบเนื่องจากทางตำบลโคงธนูโดยแรกเริ่มไม่มีรถเก็บขยะ ไม่มีถังขยะมากพอที่จะรองรับในชุมชนและไม่มีทั้งบริการเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวกด้านขยะในพื้นที่ชุมชนของตำบล ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนูจึงคิดแผนพัฒนาชุมชนที่ประชากรในชุมชนสามารถทำกันเองได้ง่าย ๆ โดยใช้หลักการ “พลังบวร” พลังความร่วมมือของคนในชุมชนทั้งหมด โดยเริ่มต้นที่ตัวเองและครอบครัวและเกิดเป็นความเข้าใจที่ตรงกันทั้งหมดภายใต้การดูแลจากทีมพลังบวร (ทีมพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนู) และในปัจจุบันการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนูบริหารจัดการขยะในชุมชนมากกว่า 3 ปีมีรายได้มากกว่า 3 ล้านบาทเพื่อไปต่อยอดโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน (โครงการเงินสนับสนุนฌาปนกิจสงเคราะห์จากกองทุนธนาคารขยะตามโครงการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนู) และทำให้ขยะในพื้นที่ตำบลโคงธนูหายไปแล้วถึง 95% ของขยะทั้งหมด ที่เหลือเป็นขยะอันตรายและขยะติดเชื้อและได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีและโรงพยาบาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราชโดยการประสานงานผ่านผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรีให้เข้ามาช่วยดูแลในทุกครั้ง

พื้นที่สะอาดปลอดภัยประชากรในชุมชนตำบลโคงธนูยึดหลัก 3 ช. คือใช้น้อย ใช้น้ำและนำกลับมาใช้ใหม่ ทั้งนี้มีการนำขยะเปียกหรือเศษอาหารที่เหลือทิ้งมาจัดทำเป็น (ถังขยะเปียกโลก ร้อน) เป็นปุ๋ยหมักนำไปใช้ประโยชน์ในแปลงผักตามโครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง” ซึ่งเป็นโครงการในลำดับต่อมาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคงธนูได้จัดทำขึ้นเนื่องด้วย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมูลนิธิชัยพัฒนาให้เข้าร่วมโครงการ ในเบื้องต้นได้รับพระราชทานเมล็ดพันธุ์ผักจากศูนย์พัฒนาพันธุ์พืชจักรพันธ์เพ็ญศิริเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนปลูกผักปลอดภัยไว้กินเองในครัวเรือนหากเหลือก็สามารถนำไปแบ่งปันหรือจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้เสริม รวมทั้งสามารถเก็บเมล็ดพันธุ์ที่มีเพื่อเพาะปลูกต่อได้ และในโครงการต่อมา “ทางนี้มีผล ผู้คนรักกัน” ได้ปุ๋ยอินทรีย์จากการจัดทำปุ๋ยหมักเพื่อ



จัดการขยะครัวเรือนที่มีมากถึงร้อยละ 64 จากขยะทั้งหมด เป็นปุ๋ยให้แปลงผักสวนครัว ต่อยอดจากโครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง” ลดรายจ่ายในชุมชนโดยมีแนวคิดจากการ “ระเบิดจากข้างใน” ให้คนในพื้นที่ตำบลเกิดความต้องการในการปลูกผักสวนครัวด้วยตนเองเพื่อให้เห็นถึงคุณค่าของสิ่งที่ทำจนเกิดเป็นความหวงแหนเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ยังมีอาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก (อถล.) เข้ามามีส่วนร่วมในการทำขยะเปียกและสร้างจิตสำนึกในการทำขยะเปียกให้เป็นปุ๋ย สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับกลุ่มเด็กเล็ก ๆ ตั้งแต่วัยเด็กที่เรียกว่า “อถล.น้อย” ทำให้เกิดความเข้มแข็งที่ยั่งยืนมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน มีธนาคารขยะทุกหมู่บ้านก่อให้เกิดสวัสดิการของคนในชุมชนรวมไปถึงการจัดทำ “ธนาคารน้ำใต้ดิน” เพื่อแก้ปัญหาหน้าแล้ง และน้ำท่วมได้สำเร็จ จนเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้ปรับการดำเนินงานถึงการเตรียมความพร้อมด้านอาหารของชุมชน โดยต่อยอดจากโครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง” ไปสู่โครงการ “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักแบ่งปัน” เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของคนในชุมชน ด้วยการนำพืชผักที่ปลูกอย่างปลอดภัยในโครงการมาทอห่มด้วยวัสดุธรรมชาติ และขายในราคาถูกให้กับประชาชนในชุมชน ทั้งนี้เป็นเชื่อนโยบายที่ได้มาจากทางจังหวัด เพื่อรับมาปฏิบัติภายในตำบลจนเกิดรูปธรรมและต่อยอดขยายผลเป็นมาตรการช่วยเหลือแบ่งปันกันของชุมชน จากคำสัมภาษณ์ของ นายกองคํการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้ให้ข้อมูลว่า

“...การเริ่มต้นโครงการในระยะแรก ๆ ต้องทำความเข้าใจในพื้นที่พอสมควร และปัญหาที่มีอยู่อย่างมาก เพราะเป็นอะไรที่ไม่ได้ใหม่มาก แต่จะหาโอกาสที่ทำและทำกันดีพร้อม ๆ กัน นี่แหละที่ยากที่สุด เราไม่ได้หวังว่าจะประสบผลสำเร็จด้วยซ้ำเพราะมันยาก ถ้าจะคิดโครงการขึ้นมาและหวังให้มีระยะเวลาอยู่ได้ยาวนานหรือตลอดไปจากรุ่นไปสู่รุ่น แต่ก็อยู่มาได้ประสบความสำเร็จในระดับดีเลย...” (นายบรรพต เนาวรัตน์, 2564) และคำสัมภาษณ์ของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้ให้ข้อมูลว่า

“...เป็นอะไรที่ยาก การเข้าถึงประชาชนในแบบที่เห็นก็คือ ชนบท คนเฒ่าคนแก่จะเข้าใจไหม? อะไรคือรูปธรรม โครงการแรกที่เริ่มทำจำได้ว่าปัญหาเกิดขึ้นมากมาย ทั้งความพร้อม ทั้งขาดบุคคลที่รู้วิธีการปฏิบัติ มันเหมือนเนรมิตขึ้นมา แต่เอาเข้าจริงๆและในความเป็นจริงนั่นคืออุปสรรคล้วน ๆ เราใช้ระยะเวลาในการทำข้อมูล รวบรวมข้อมูล ออกพื้นที่ดูงาน รวมไปถึงการสร้างสมมุติฐานขึ้นเป็นเดือนๆ เพื่อจำลองแบบขึ้นมาก่อนลงมือทำกันอย่างจริงจัง มันไม่ง่ายเลยกว่าจะได้เป็นต้นแบบของชุมชนชนบทที่เป็นตัวอย่าง...” (นางแสงจันทร์ ระวังกิจ, 2564) และคำสัมภาษณ์ของ ทีมงานพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร) ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...เศรษฐกิจพอเพียง เคยเห็นแต่ตามทีวี ใคร ๆ ก็คิดว่าง่าย ทำได้ ใคร ๆ ก็ทำได้ คำจำกัดความของเศรษฐกิจพอเพียง เรามีความรู้มากน้อยแค่ไหน ลึกซึ้งเข้าไปอบรมกับ อบต.เรื่องโครงการครั้งนั้น น้อมนำหลักปรัชญาของในหลวง ร.9 มาเรียนรู้ใหม่ถึงเกิดความเข้าใจ และที่ยากไปกว่านั้น การที่จะไปบอกต่อกับคน

อื่นในฐานะที่เป็นก้านั้น เหมือนเริ่มนับศูนย์ถึงร้อยจนนับครั้งไม่ถ้วน ในทีวีที่เห็นก็ไม่ได้ง่ายอย่างที่เห็นนะของจริงก็เช่นกัน ก็ต้องเรียนรู้กันใหม่ทั้งหมดกว่าจะออกมาสำเร็จเป็นอย่างที่เห็นกัน...” (นายไพบูลย์ กลิ่นกระต่าย, 2564)

ในการขับเคลื่อนโครงการพระราชดำริและการขยายผลสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนตำบลโก่งธนูนั้น ได้จัดให้มีโครงการศูนย์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิตและถ่ายทอดความรู้ให้กับ หมู่บ้าน เป็นการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้ประชาชนในตำบลได้ถือปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความสามารถให้พึ่งตนเองอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยลดความเสี่ยงเกี่ยวกับการแปรผันของเศรษฐกิจ โดยอาศัยความพอประมาณ ความมีเหตุผลและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยการปลูกพืชผักสวนครัวรั้วกินได้ เพื่อลดรายจ่าย และสามารถนำไปขายหรือแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันในระหว่างหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มรายได้ของประชากรในหมู่บ้าน และโครงการดังกล่าวได้ถูกพัฒนาต่อเนื่องจนทำให้เกิดโครงการสร้างสัมมาอาชีพชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐ ที่ได้นำเอาศาสตร์แห่งพระราชามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการประเทศ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาเศรษฐกิจได้นำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับทุกภาคส่วนในประเทศ

การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูสามารถยกระดับฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้นแบบของการจัดการความรู้ทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากการการันตีด้วยรางวัลมากมาย ในการปฏิบัติงานการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูที่ประสบความสำเร็จ นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนได้กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูในงานประชุมสิ่งแวดล้อมศึกษาโลกครั้งที่ 10: The 10th World Environmental Education Congress (10th WEEC 2019) จัดโดย สำนักงานมูลนิธิชัยพัฒนา ไว้ว่า

“สำหรับระดับชุมชนได้มีข้อสั่งการให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทั่วประเทศ จัดให้มีการรณรงค์หมู่บ้านและตำบลหันมาใส่ใจสิ่งแวดล้อม โดยยึด “โก่งธนูโมเดล” เป็นต้นแบบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ถือเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประสบผลสำเร็จอย่างมาก”

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาชุมชน โดยเริ่มแรกเกิดจากแนวความคิดของนายกองการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ที่จะพัฒนาชุมชนในวิธีที่เรียบง่ายและคนในชุมชนสามารถปฏิบัติกันได้และไม่มีควมซับซ้อนในลักษณะแบบ “วิถีชาวบ้าน” โดยได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์และสอดแทรกใช้ควบคู่กับแผนพัฒนาและโครงการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีการปฏิบัติร่วมกันที่คุ้มค่า และได้รับประโยชน์สูงสุดภายใต้ความเป็น “ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูยังเลือกใช้หลักการ “พลังบวร” พลังความร่วมมือที่เกิดจากความสามัคคีของคนในชุมชนทั้งหมดและได้สร้างทีมพัฒนาชุมชน “ทีมพลังบวร” ขึ้นมาเพื่อช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนของตำบลโก่งธนูตามขั้นตอนขององค์กรโดยตรง และจากสภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูที่ได้จากการสังเกตกับการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนอย่างมากอันเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูและเจ้าหน้าที่ในลักษณะภาคีเครือข่ายของภาครัฐและเอกชนกับประชาชนในตำบลโก่งธนู จนเป็นชุมชนตัวอย่างชุมชนต้นแบบ “โก่งธนูโมเดล” ในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบัน

### การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู

องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการพิจารณาว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยคัดเลือกที่จะใช้กระบวนการจัดการความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอยู่ในชุมชน ในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ชุมชนตำบลโก่งธนู โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู สร้างแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ดังนั้นคำถามแรก ๆ ที่เป็นคำถามเบื้องต้นหรือจุดเริ่มต้นของกระบวนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู คือ องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีการดำเนินงานหรือ จุดเริ่มต้นอย่างไรที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาชุมชนในรูปแบบ “เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” การนำองค์ประกอบด้านความรู้ของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชุมชน จึงไม่อาจจำกัดเพียงความรู้ที่มีอยู่ในทางทฤษฎีเท่านั้นแต่รวมถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคมรอบกว้าง มิติทางสังคม สิ่งแวดล้อม และมุมมองวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ให้สอดคล้องตามหลักการที่เรียกว่า “ไม่ยึดติดตำรา” ยิ่งไปกว่านั้นความรู้ที่ปรากฏในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังประกอบไปด้วย ความระลึกรู้ (สติ) กับความรู้ซัด (ปัญญา) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่วิชาการหรือทฤษฎีที่ต้องแสวงหาและเรียนรู้ให้ถ่องแท้เพิ่มขึ้น และกระบวนการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีดังนี้

#### การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)

การบ่งชี้ความรู้เป็นการระบุประเด็นความรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการระดมกำลังจากบุคลากรทุกภาคส่วนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรทั้งนี้ยังรวมถึงคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากบุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน เพื่อมาใช้ในการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาชุมชน และเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงสามารถรวบรวมเพื่อนำมาถ่ายทอดได้ โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างการบันทึกเนื้อหาที่ได้เล่าสืบต่อกันมาในท้องที่ชุมชนโก่งธนู จากผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางและจากผู้รู้จริงในพื้นที่ หรือทฤษฎีและแนวปฏิบัติของคู่มือต่าง ๆ ที่เป็นเอกสารที่ทางชุมชนมี มาวิเคราะห์และแยกไว้เพื่อรวบรวมให้เป็น

ความรู้ในแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ และบางส่วนเป็นความรู้ที่ได้จากคำบอกเล่าหรือประสบการณ์ของปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่นซึ่งได้ทำการคัดสรรแต่ละบุคคลมาเป็นวิทยากรเฉพาะทางในการลงพื้นที่เพื่อทำการแนะนำชี้แจงรวมไปถึงองค์การบริหารส่วนตำบลไกองธัญยังมีการจัดตั้งศูนย์กลางของชุมชน ไว้เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และทฤษฎีการปฏิบัติของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับประชาชนในชุมชน อาทิเช่น ทักษะในการทำงานด้านงานฝีมือเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพของครัวเรือน ทักษะด้านการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมในชุมชน ดังที่นายไพบูลย์ กลิ่นต่าย ทีมงานพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร) ได้กล่าวไว้ว่า

“...เมื่อเรารู้ว่าการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ซึ่งอาจมองดูแล้วส่วนรวมได้ประโยชน์สูงสุด ในการคิดจัดทำแผนและโครงการเพื่อพัฒนาชุมชน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ในหลายเรื่องหลายอย่างและก็หลาย ๆ คนมาพูดคุยปรึกษาเพื่อหาหลักการที่สามารถสอดแทรกให้เข้ากับทฤษฎีของพระองค์ท่าน หรือพูดให้เข้าใจได้ง่ายคือหาคนที่ทำแล้วประสบความสำเร็จมาสอนคนอื่น ๆ ให้รู้เหมือนกันและปฏิบัติตามกันเท่านั้นเอง...” (นายไพบูลย์ กลิ่นต่าย, 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของนายไพบูลย์ กลิ่นต่าย ประกอบกับ นายบรรหาร เนาวรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไกองธัญ ที่ได้มีแนวคิดในการนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาใช้ในการพัฒนาชุมชนอยู่แล้ว จึงได้สั่งรวบรวบข้อมูลต่างๆ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยเบื้องต้นจัดการศึกษาดูงานและหาข้อมูลตามหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาประมวลบันทึกเป็นเรื่องราวและนำมาวิเคราะห์ และถ่ายทอดสู่ประชาชนในชุมชน จากคำสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไกองธัญ ได้กล่าวไว้ว่า

“...ผมเองมีความรู้สึกว่าถ้าเราทั้งหมดสามารถปฏิบัติตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงได้มันก็เป็นประโยชน์ที่ประเมินค่าไม่ได้ มันอาจจะดูเป็นเรื่องยากที่คนเกือบทั้งหมดของชุมชนมีการปฏิบัติที่ถูกถ่ายทอดมาพร้อมเพรียงกัน แต่มันจะเป็นเรื่องที่น่าสนุกและน่าสนใจ ถ้าเรามีข้อมูลที่มากพอที่จะสามารถสื่อออกมาให้เห็นว่าทำได้จริงๆ และทำได้อย่างต่อเนื่องจะเกิดประโยชน์...” (นายบรรหาร เนาวรัตน์, 2564)

กล่าวโดยสรุปแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไกองธัญ ได้ค้นพบว่าเมื่อองค์กรต้องการพัฒนาชุมชนตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันเกิดจากแนวความคิดของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไกองธัญ โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางและแบบแผน ในการกำหนดแผนพัฒนาชุมชนในลักษณะรูปแบบที่เรียบง่าย ประชาชนในชุมชนสามารถทำกันได้อย่างพร้อมเพียงแบบไม่ยุ่งยากและซับซ้อนในระยะเวลาสั้น ๆ และเห็นผลอันรวดเร็ว องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชนให้มากขึ้นกว่าที่มีอยู่ โดยทาง

องค์กรได้รวบรวมหาความรู้จากผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางและจากผู้ที่รู้จริงในพื้นที่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ เช่น ประชาชนชาวบ้าน แบบแผนการพัฒนาชุมชนตัวอย่างจากหน่วยงานอื่น รวมทั้งยังส่งเจ้าหน้าที่ขององค์กรไปศึกษาและดูงานในพื้นที่ของการพัฒนาชุมชนต้นแบบต่าง ๆ ทั้งยังเปิดโอกาสรับเชิญให้วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานทั้งทางภาครัฐรวมไปถึงภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนแก่บุคลากรในองค์กร และความรู้ที่ได้นั้นสามารถรวบรวมไว้เพื่อถ่ายทอดถึงความสำคัญและความจำเป็นในการกำหนดขอบเขตโครงการและแผนพัฒนาชุมชนขององค์กรในอนาคต

### การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

องค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้จัดส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในพื้นที่ต่าง ๆ หลากหลายพื้นที่ทั้งยังรวมถึงจัดหาวิทยากรในด้านการให้ความรู้ของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงจากหลาย ๆ องค์กรเข้ามาเพื่อมาถ่ายทอดให้กับทีมพลังบวร (ทีมงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนูในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ตำบลโก่งธนู) ให้ได้รับทั้งความรู้ที่เกิดจากการไปศึกษาดูงานและความรู้จากการถ่ายทอดทางข้อมูลในเชิงวิชาการต่าง ๆ ทางองค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้รวบรวมข้อมูลจากการที่ได้ทำการทดลองสร้างหลักการใช้ชีวิตพื้นฐาน ที่เกิดจากการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์และสอดแทรกใช้ภายในครัวเรือนของประชากรตำบลโก่งธนู และทำการสังเกตการณ์จากการทดลองเพื่อให้เกิดหลักความคิด แนวความคิด และทฤษฎีของการปฏิบัติที่คุ้มค่าและเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายใต้ความเป็น “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ที่ประชากรในชุมชนได้ทำการเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ง่าย ๆ พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติตามกันโดยพร้อมเพรียงและปฏิบัติสืบทอดกันมาโดยยึดเอาประชากรในท้องถิ่นเป็นตัวตั้งและยึดหลักการที่ประชากรในท้องถิ่นได้รับประโยชน์มากที่สุดมาเป็นข้อมูลเพื่อจัดทำแบบแผนที่จะใช้พัฒนาชุมชน และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแนวความคิดส่วนใหญ่พบว่า หลักการและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง คือการสร้างค่านิยมให้คนในชุมชนรู้จักความพอประมาณและประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ้งเฟ้อในการใช้ชีวิต รวมไปถึงยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้มีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล แนวความคิดส่วนใหญ่ยังพบว่า การเข้าใจบริบทของพื้นที่รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้นมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติของการพัฒนาชุมชนโดยเริ่มจากการพัฒนาคนของชุมชน และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่จะพัฒนาชุมชน การรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยจึงเป็นเป้าหมายหลัก เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเป็น และเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีการฝึกอบรม สัมมนาดูงานจัดฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมีศักยภาพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายตามแนวทางและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรที่ตั้งไว้ จากคำสัมภาษณ์ของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“...เริ่มต้นต้องทำความเข้าใจพื้นที่ เข้าใจองค์ประกอบของชุมชนพร้อมที่จะสร้างทัศนคติและวิสัยทัศน์ในองค์กร กำหนดแนวคิด แนวทาง และแผนพัฒนา

ชุมชนรวมไปถึงจัดอบรมในเชิงการให้ความรู้แก่ผู้ถ่ายทอดแนวการปฏิบัติไปสู่ประชาชนในชุมชน สร้างเจตคติที่ดีต่อประชาชนในชุมชน สร้างภาพลักษณ์ของผู้ทำให้เกิดแรงศรัทธา เพื่อไปกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนมีทัศนคติที่ดีก่อน...” (นายบรรพต หนาวรัตน์, 2564) และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“...การพัฒนาขีดความสามารถของคนเป็นความสำคัญลำดับแรกในการกำหนดศักยภาพของบุคคล กล่าวคือการสร้างแนวความคิดที่ดีในการพัฒนาคน และส่งเสริมให้มีกระบวนการใหม่ ๆ ในการพัฒนาชุมชนและมีการแก้ไขปัญหาในชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พัฒนาคือความรู้ความสามารถของคนทำงาน และควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของประชาชนในชุมชนไปพร้อม ๆ กัน...” (นางแสงจันทร์ ระวีงกิจ, 2564)

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีวิธีการรวบรวมความรู้จากการส่งบุคลากรในองค์กรไปศึกษาดูงาน ดูวิธีการจัดการ ดูวิธีการดำเนินงานและรวมไปถึงตัวอย่างจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นกลับมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับรู้กันโดยทั่วถึง ทั้งยังคัดเลือกให้บุคลากรที่มีความชำนาญในด้านการพัฒนาชุมชนนำความรู้และข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมและจัดทำเนื้อหาที่เหมาะสมไว้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูยังสร้างทีมงานในการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ของตำบลโก่งธนูจากการกำหนดแผนและโครงการต่าง ๆ ขององค์กร สำหรับความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มี องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกในแบบวิทยากรการให้ข้อมูลโดยตรง จากกลุ่มชาวบ้านที่มีความรู้มาตั้งแต่ครั้งในอดีต ไม่ว่าจะเป็นจากคำบอกเล่าหรือการปฏิบัติสืบต่อกันมา รวมไปถึงผู้มีความรู้จริงและประสบการณ์โดยตรง โดยนำมาประยุกต์และสอดแทรกลงไปในระบบการพัฒนาชุมชนจากความรู้เดิมที่มีอยู่ให้มีมีความชัดเจนและรู้สึกเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

จากการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลวิจัยพบว่า ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำโครงการพัฒนาชุมชนตามระบบที่ได้วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “สืบสานภูมิปัญญา รู้คุณค่าวัฒนธรรม เลือ่งชื่อแหล่งท่องเที่ยวและเกษตรกรรม เข้มแข็งนำ ชุมชนพัฒนา”

เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูทำขึ้นเพื่อพัฒนาชุมชนโดยตรง มีการจัดทำระบบและเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและยังคงมีอยู่ จากการพัฒนาชุมชนตำบลโก่งธนูตามระบบที่ได้จัดทำขึ้นนั้นก็ล้วนสร้างประโยชน์ให้กับประชากรในชุมชนได้ตระหนักเห็นถึงคุณค่าของหลัก “เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” และเห็นถึงคุณค่าของกระบวนการจัดการตามแผนอย่างมีระบบ และเมื่อเวลาผ่านไปผลตอบแทนที่ได้ประสบความสำเร็จมากมายแก่ชุมชนในตำบลโก่งธนู จากคำสัมภาษณ์

ของหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ได้กล่าวไว้ว่า

“...องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่มีระบบ แผนการจัดการความรู้ที่มีขั้นตอนพร้อมทั้งจัดเตรียมการกำหนด ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาชุมชนโครงการต่าง ๆ กำหนดหน้าที่ทุกขั้นตอน จัดทำ ข้อมูลต่าง ๆ รวมไปถึงตารางรูปแบบความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่ง เป็นองค์การของการเรียนรู้ในชุมชนในอนาคตข้างหน้า...” (นางสาวอุดม ชัยปัญหา, 2564) และ เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งงาน นักพัฒนาชุมชน ได้กล่าวไว้ว่า

“...องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดระเบียบของการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนต่าง ๆ หรือเป็น ข้อมูลแบบแผนตัวอย่างในการถ่ายทอดออกไปให้องค์กรอื่น ๆ รับรู้...” (นางสุพร พุ่มพฤษ, 2564)

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการจัดทำระบบความรู้ในการพัฒนา ชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงไว้อย่างเป็นระบบโดยมีทีมงานขององค์กรรวบรวมข้อมูลจัดเก็บ ความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงทุก ๆ ขั้นตอนในมุมมองและมิติต่าง ๆ อาทิ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน ป้ายการรณรงค์ให้ปฏิบัติกันโดยพร้อมเพรียง ของกิจกรรมการพัฒนาชุมชนในโครงการต่าง ๆ แผนพับเก็ตความรู้ในด้านการประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน รวมไปถึงข้อมูลในการเล็งเห็นถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และอาจจะยังคงมีอยู่ โดยการจัดเก็บข้อมูลและความรู้เหล่านั้นในประเภทต่าง ๆ เก็บรวบรวมไว้ที่ ศูนย์การเรียนรู้ของตำบลโก่งธนู โดยการดูแลและคอยให้คำแนะนำ คำชี้แจงจากบุคลากรของทาง องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ที่สนใจค้นหา หรือ ผู้ที่เข้ามาศึกษาดูงาน มีการทำความเข้าใจและนำไปศึกษาได้ง่ายและรวดเร็ว

### การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

จากการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลวิจัยพบว่า ความรู้ในฐานะที่เป็นเงื่อนไขในปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงที่องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูนำมาเป็นแบบแผนในการใช้พัฒนาชุมชนตำบล โก่งธนู ต้องสอดคล้องเพื่อปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้ มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู จึงต้องร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้ ขององค์กร โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ และนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้อง ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรภายใน

องค์กรและสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้้องค์การบริหารตำบล  
โก่งธนู จึงได้จัดทำร่างแผนการ จัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูขึ้นพร้อมนำเสนอ  
เพื่อให้ คณะกรรมการพิจารณาว่าแผนจัดการความรู้ อันประกอบไปด้วยบทสรุปของผู้บริหาร  
ประกาศแต่งตั้งทีมงาน ขอบเขตการจัดการความรู้ เป้าหมายของการจัดการความรู้ ปัจจัยแห่ง  
ความสำเร็จ แนวทางการจัดการความรู้ แนวคิดการจัดการความรู้ จัดทำกิจกรรมของกระบวนการ  
จัดการความรู้โดยอาศัยบุคลากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนกระบวนการให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ดีและ  
ชัดเจน จากคำสัมภาษณ์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“...ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู มีการปฏิบัติตามแผนของสำนักงาน  
หรือหน่วยงานในสังกัดราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ใน  
การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมไปถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546...” (นางแสงจันทร์ ระวังกิจ, 2564)

หลังจากการเข้าศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลยังพบว่า กระบวนการจัดการของแผนงานพัฒนาชุมชน  
และโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชนนั้นมีการจัดการวางแผนประมวลผลและกลั่นกรองงานตั้งแต่  
เริ่มต้นโครงการของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่ โครงการ  
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่าง ๆ อาทิเช่น “บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง” “บ้านนี้มีรัก ปลูกผัก  
แบ่งปัน” “ทางนี้มีผล ผู้คนรักกัน” “อาหารปลอดภัย” หรือโครงการตามแผนพัฒนาชุมชนของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู “ธนาคารขยะประชารัฐ อดต.โก่งธนู” “เพื่อนช่วยเพื่อน” “โครงการ  
เงินสนับสนุนฌาปนกิจสงเคราะห์จากกองทุนธนาคารขยะตามโครงการบริหารจัดการขยะขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลโก่งธนู” “โครงการถังขยะเปียกลดโลกร้อน” หรือ “ธนาคารน้ำใต้ดิน” โครงการ  
ทั้งหมดที่องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้จัดทำขึ้นแล้วทำเพื่อเป็นการพัฒนาชุมชนโดยแท้จริง  
จากคำสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้กล่าวไว้ว่า

“...โครงการทั้งหมดที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูทำนั้น ทุก  
แผนการพัฒนา ทุกโครงการผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมเพื่อที่บุคลากรของ  
ทางองค์กรนั้นจะได้รับทราบ รับฟังคำชี้แจงและแนวทางการปฏิบัติ เพราะทุก ๆ  
แผนโครงการมันเป็นการสานต่อ รุ่นสู่รุ่น ดังนั้นในระบบการทำงานจึงต้องมีการ  
วางแผนเพื่อรับมือถึงผลกระทบและปัญหาที่จะตามมาภายหลังรวมถึงการ  
วางรากฐานของโครงการต่อไปในระยะยาว...” (นายบรรหาญ เนาวรัตน์, 2564)

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู มีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนและโครงการ  
ต่าง ๆ ที่เป็นแผนงานในการพัฒนาชุมชน โดยผ่านการเห็นชอบของมติที่ประชุมขององค์กร เพื่อที่  
บุคลากรของทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจะได้รับรู้โดยทั่วกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับการ  
ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546



หมวด 3 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยกระบวนการจัดการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปใช้พัฒนาชุมชนและรวมไปถึงโครงการต่าง ๆ ที่มีส่วนผลักดันให้การพัฒนาชุมชนให้มีผลสัมฤทธิ์นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการจัดการวางแผนในทุก ๆ ขั้นตอนของระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรสามารถจัดการความรู้และกลั่นกรองความรู้ที่ได้นั้น ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการตลอดจนถึงการเก็บข้อมูลของปัญหาและผลกระทบอันอาจจะเกิดตามมา และองค์กรยังสามารถปรับรูปแบบปรับเปลี่ยนความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาชุมชนที่ได้รับนั้น ให้ทันสมัยและเหมาะสมแก่การที่บุคลากรขององค์กรเข้าใจได้ง่าย

### การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการหาแหล่งความรู้จากบุคลากรผู้มีความรู้พิเศษหรือเชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ แล้วแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็นหลาย ๆ กลุ่ม ได้จำแนกตามองค์ความรู้ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดและองค์กรทราบทุกคน และเพื่อให้เข้าใจถึงทฤษฎี วิธีการปฏิบัติที่มีการโน้มน้าวให้มีการเปิดใจ และพร้อมที่จะทำกระบวนการจัดการความรู้อย่างเต็มใจ รวมทั้งค้นหาบุคคลที่มีความรู้แฝง และกระตุ้นเตือนให้บุคลากรในสังกัดและองค์กร ทำการถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมวงสนทนาของแต่ละ กลุ่มและบันทึกเรื่องราวและนำมาประมวลบันทึก เป็นขุมความรู้แล้ว สังเคราะห์เป็นบันทึกแก่นความรู้ แล้วจัดเก็บไว้ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ อาทิเช่น เอกสารแผ่นพับ บอร์ดประชาสัมพันธ์และสื่อคอมพิวเตอร์โดยให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่การพัฒนาข้อมูลให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคณะทำงานจัดทำรูปเล่มเอกสาร เพื่อนำไปเรียนรู้ปฏิบัติทั่วทั้งสังกัดและองค์กรและเพื่อนำไปปฏิบัติจริง แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรมของกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อทราบ ความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ของการดำเนินการตามแผนการจัดการ จากคำสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีศูนย์การเรียนรู้และคอยขับเคลื่อนแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรามีผู้ที่มีประสบการณ์ในทุก ๆ ด้านที่เรียกกันว่าปราชญ์ชาวบ้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านหัตถกรรม ด้านศาสนาและพิธีกรรม ด้านศิลปะการแสดง ด้านดนตรี หรือแหล่งวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น ให้ข้อมูลและข่าวสารการเรียนรู้” (นายบรรหาญ เนาวรัตน์, 2564)

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู มีวิธีการของการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชนด้านการเข้าถึงความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยรวบรวมความรู้ทั้งหมดขึ้นมาเป็นแผนพัฒนาชุมชนตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยบุคลากรขององค์กรต้องปฏิบัติตามและปฏิบัติรวมกันทุกฝ่าย ทั้งนี้องค์กรยังได้มีการสรรหาวิทยากรผู้มีความรู้พิเศษหรือเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วจำแนกตามองค์ความรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดขององค์กรทราบทุกคน และเพื่อให้

เข้าใจถึงทฤษฎีวิธีการปฏิบัติต่อชุมชนทั้งนี้ทางองค์กรยังจัดทำศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเพื่อส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกระจายความรู้ทั้งหมดที่องค์กรมีต่อการพัฒนาชุมชน และบุคลากรในองค์กรยังสามารถปฏิบัติต่อประชาชนในชุมชนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้

### การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

ในปัจจุบันผู้นำองค์กรในหลายๆชุมชนได้นำ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาชุมชนและองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงก็เป็นหนึ่งในนั้น โดยจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล แนวความคิดส่วนใหญ่พบว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักปรัชญาที่ชี้แนวทางการความพอเพียงในการดำรงชีวิตของในหลวง (รัชกาลที่ 9) ที่ทรงมีพระราชดำรัสเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทย ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้คนไทยทุก ๆ คนสามารถพึ่งตนเองและดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีสติในการไตร่ตรองและมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองอย่างมีสติ ซึ่งทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นศักยภาพพื้นฐานที่คนไทยและสังคมไทยเคยมีอยู่แต่เดิม ต้องถูกกระทบกระเทือน ซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจจากปัญหาฟองสบู่และปัญหาความอ่อนแอของชนบท รวมทั้งปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแต่เป็นข้อพิสูจน์และยืนยันได้เป็นอย่างดีจากคำสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ได้กล่าวไว้ว่า

“...หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถือเป็นหลักแนวคิดที่สามารถใช้ได้จริง ในการพัฒนาชุมชนหรือรวมไปถึงการพัฒนาสังคม และการที่ผู้นำองค์กรต่าง ๆ จะนำมาเป็นแบบแผนในการพัฒนานั้น ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ดี เพราะคุณค่าของหลักการไม่ได้อยู่ที่แบบแผนการปฏิบัติ แต่อยู่ที่ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และยังคงสามารถใช้ได้กับทุก ๆ ช่วงวัย และทุกกลุ่มบุคคล ที่สำคัญไปกว่านั้น เศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักการพัฒนาที่ก่อประโยชน์และสร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติอย่างสูงสุด...” (นายบรรหาร เนาวรรตน์, 2564) และในส่วนมุมมองของการเป็นผู้นำแบบแผนและหลักการไปเผยแพร่สู่การปฏิบัติของประชาชนของนายไพบูลย์ กลิ่นกระต่าย ทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร) ได้กล่าวไว้ว่า

“...หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเหมาะสมแก่การเป็นต้นแบบของการพัฒนาชุมชน เราเริ่มที่ตัวเองในการปฏิบัติต่อไปสู่พื้นฐานสู่ครอบครัวปฏิบัติทั้งครอบครัวหลาย ๆ ครอบครัวปฏิบัติในชุมชนก็เกิดผลที่ดีมีประสิทธิภาพ เป็นกำไรให้กับชุมชน และเป็นแบบอย่างกับชุมชนอื่น ๆ การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงไม่มีอะไรซับซ้อนปฏิบัติไม่ยากแค่ผู้ที่จะปฏิบัติ ใส่ใจมีความตั้งใจและความซื่อสัตย์กับตนเองก็สามารถปฏิบัติได้...” (นายไพบูลย์ กลิ่นกระต่าย, 2564)

จากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงและหนึ่งในทีมงานพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงพบว่า การเข้าใจบริบทของพื้นที่รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้นมี

ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติของการพัฒนาคน และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่จะพัฒนาคน การรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีการฝึกอบรม สัมมนา คุงานจัดฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ จะทำให้บุคลากรนั้น ๆ มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมีศักยภาพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายตามแนวทางและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยที่ หลักการและแนวคิด ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้ใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์แล้ว อะไรเป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จของโครงการที่พัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงที่วางไว้ จากคำสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“...ที่โครงการสำเร็จได้เป็นเพราะความพร้อมเพรียงที่ทุกคนทั้งหมดได้ทำร่วมกัน โครงการหนึ่งไม่ใช่เขียนแผนพัฒนาขึ้นมาแล้วจะสำเร็จได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน ตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จที่ได้รับก็คือการที่จัดทำโครงการขึ้นมาแล้วทุกคนเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ เห็นถึงคุณค่าในโครงการนั้น อย่างที่เคยบอกมันไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะพูดโน้มน้าวให้คนทั้งชุมชนลงมือปฏิบัติตามกัน ในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร เรามีความหวังกับโครงการต่าง ๆ ที่ได้ทำว่า มันจะต้องสำเร็จ...” (นายบรรพต นาวรัตน์, 2564) และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“...โครงการแต่ละโครงการเราตั้งเป้าหมายไว้ที่ความสำเร็จ จุดประสงค์ที่จัดทำแต่ละโครงการเรามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของชุมชนว่าปฏิบัติได้ และถ้าจะปฏิบัติกันไปตลอดจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่งนั่นคือความสำเร็จที่ประเมินค่าไม่ได้...” (นางแสงจันทร์ ระวีงกิจ, 2564) และนายสมเดช บุญผาสุก ทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร) ได้กล่าวไว้ว่า

“...เราภูมิใจ ที่ทุกวันนี้ทุกคนในชุมชนได้ร่วมมือกันมากที่สุด...” (นายสมเดช บุญผาสุก, 2564)

รางวัลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นปี พ.ศ.2561 ด้านสิ่งแวดล้อมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย หลาย ๆ รางวัลที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้รับมาเป็นแนวทางให้องค์กรเป็นต้นแบบของการเรียนรู้มีศูนย์การเรียนรู้และขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เกิดเป็น “โก่งธนูโมเดล” ชุมชนต้นแบบในการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการขยะทั่วประเทศ

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ควบคู่กับการพัฒนาชุมชน พบว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ว่าจะเป็นแลกเปลี่ยนจากบุคลากร

ภายนอกองค์กรกับบุคลากรภายในและบุคลากรภายในองค์กรด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดมาในระบบการทำงานให้ผู้อื่นทราบ องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการสร้างระบบการทำงานในลักษณะระบบพี่เลี้ยง สอนงานและมีทีมงานในการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็งมีการจัดการที่เป็นระบบคอยถ่ายทอดความรู้ ในรูปแบบการจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ หรือโดยการนำระบบการรวบรวมข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาชุมชนได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ทั้งนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาการจัดการความรู้ที่องค์กรมี ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนและรู้สึกในรูปแบบของการลงพื้นที่ปฏิบัติการจริง

### การเรียนรู้ (Learning)

บุคลากรและทีมงานในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู มีความหมายและคำจำกัดความที่ลึกซึ้งมากกว่าการสั่งให้ปฏิบัติหรือเป็นข้อบังคับที่ให้ทำ แต่เป็นการบอกเล่าให้เข้าใจและจำได้เท่านั้น เป็นเรื่องของการทำตามแบบ โดยมีคำกล่าวอ้างถึง “ผู้นำต้องทำก่อน” ผู้นำขององค์กรต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรม มีความหมายครอบคลุมไปถึง ผู้นำชุมชนทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง และประชากรในชุมชนปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อสงสัยและข้อโต้แย้ง การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอันเป็นผลจากการสังเกตพิจารณา ไตร่ตรอง แก้ปัญหาทั้งปวงและไม่ชี้ชัดว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทางที่ประชากรในชุมชนยอมรับเท่านั้น การเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูยังเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนและบริเวณพื้นที่รอบ ๆ ช้างเคียง เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ต้องเนื่องมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกหัด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นควรจะต้องมีความคงทนถาวรเหมาะสมแก่เหตุเมื่อพฤติกรรมดั้งเดิมเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งหวัง ก็แสดงว่าเกิดการเรียนรู้แล้วการที่บุคลากรได้รับความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลต่อยอดองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อไปเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือการสร้างนวัตกรรมในการถ่ายทอดความรู้ต่อไป จากคำสัมภาษณ์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้กล่าวไว้ว่า

“...เศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักการของการนำเหตุและผลมาหาจุดลงตัวของตัวเอง คำว่า พอดี พอประมาณ เพื่อให้เป็นแนวทางการในการเรียนรู้และปฏิบัติตนเอง ไปสู่การรู้จักพอเพียงในสิ่งที่มีและเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่ามากที่สุด เราจึงควรหาความรู้หรือเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน...” (นางแสงจันทร์ ระวังกิจ, 2564) และจากคำสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งงาน นักพัฒนาชุมชน ได้กล่าวไว้ว่า

“...เศรษฐกิจพอเพียง ในชุมชนก็คือ การที่ประชาชนในชุมชนหลายคน เรียนรู้ที่จะรู้จักประหยัด มีธรรมาภิบาล รู้จักใช้อย่างพอเพียงและพอดี และการที่คนในชุมชนได้แสวงหาการเรียนรู้ ถึงความพอเพียงที่มีความเข้าใจและสามารถใช้ความรู้ที่มีนั้นไปประกอบอาชีพได้และมีอาชีพที่สุจริต...” (นางสุพรรณ พุ่มพฤษ, 2564)

2564) และจากคำสัมภาษณ์ของหนึ่งในทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร) ได้กล่าวไว้ว่า

“...การเรียนรู้ที่หลากหลายของแนวปฏิบัติเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการทำให้คนในชุมชนตระหนักและเห็นถึงคุณค่าของความพอประมาณความพอดีและการมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตในสังคม นั่นคือวิถีการดำรงชีวิตที่ประชาชนในชุมชนควรทำอย่างยิ่งในปัจจุบันและควรถ่ายทอดไปรุ่นต่อรุ่น...” (นายไพบุลย์ กลิ่นกระต่าย, 2564) และนายสมเดช บุญผาสุก ทีมพัฒนาชุมชน (ทีมพลังบวร) ได้กล่าวไว้ว่า

“...การรู้จักใช้ชีวิตบนพื้นฐานความพอดี การรู้จักประมาณตนเอง การประหยัดและพอเพียงในสิ่งที่มีอยู่คือการสร้างความคิดพื้นฐานหรืออาจสร้างหลักการง่าย ๆ ขึ้นมา เพื่อใช้ชีวิตที่มีสติและไม่ประมาท ทั้งนี้ต้องมีประโยชน์ต่อตัวเองและส่วนรวมให้มากที่สุด...” (นายสมเดช บุญผาสุก, 2564)

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้นำความรู้ที่องค์กรมีมาใช้ในการตัดสินใจสร้างแผนพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความถูกต้องตามหลักการและวิธีการพร้อมทั้งมีความทันสมัย วิธีการเรียนรู้อีกอย่างขององค์กรพบว่าบุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทั้งหมดในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้พัฒนาชุมชนได้ทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรนั้นทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมากมาย ซึ่งได้เพิ่มพูนองค์ความรู้ที่องค์กรมีอยู่แล้วให้มีมากขึ้นเรื่อย ๆ และนำไปใช้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จนอาจเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด หรือ “วงจรแห่งการเรียนรู้” องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจึงมั่นใจว่า ทุกองค์ประกอบของระบบการจัดการความรู้จะต้องมีการบูรณาการสัมพันธ์กันทั้งหมด เพื่อให้วงจรการเรียนรู้นี้ สามารถหมุนได้อย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อโครงการหรือแผนพัฒนาชุมชนอื่น ๆ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ในครั้งนี้ เป็นลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี และศึกษาการจัดการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีประชากรจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลักจะประกอบด้วย ตัวแทนจากระดับผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน และตัวแทนจากระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 ท่านรวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน โดยวิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การค้นคว้าและวิเคราะห์จากเอกสาร (documentary analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกัน ทั้งแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาอภิปรายผลในการเสนอการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการจัดการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า

**สภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี**

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาชุมชน โดยเริ่มแรกเกิดจากแนวความคิดของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ที่จะพัฒนาชุมชนในวิธีที่เรียบง่ายและคนในชุมชนสามารถปฏิบัติกันได้และไม่มีความซับซ้อนในลักษณะ แบบ “วิถีชาวบ้าน” โดยได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์และสอดแทรกใช้ควบคู่กับ แผนพัฒนาและโครงการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีการปฏิบัติร่วมกัน ที่คุ้มค่า และได้รับประโยชน์สูงสุดภายใต้ความเป็น “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” โดยองค์การบริหารส่วน ตำบลโก่งธนูยังเลือกใช้หลักการ “พลังบวร” พลังความร่วมมือที่เกิดจากความสามัคคีของคนในชุมชน ทั้งหมดและได้สร้างทีมพัฒนาชุมชน “ทีมพลังบวร” ขึ้นมาเพื่อช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ชุมชนของตำบลโก่งธนูตามขั้นตอนขององค์กรโดยตรง และจากสภาพการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโก่งธนูที่ได้จากการสังเกตจากการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน

พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนอย่างมากอันเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูและเจ้าหน้าที่ในลักษณะภาคีเครือข่ายของภาครัฐและเอกชนกับประชาชนในตำบลโก่งธนู จนเป็นชุมชนตัวอย่างชุมชนต้นแบบ “โก่งธนูโมเดล” ในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบัน

### การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีการพิจารณาว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยคัดเลือกที่จะใช้กระบวนการจัดการความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอยู่ในชุมชน ในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ชุมชนตำบลโก่งธนู โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูสร้างแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การนำองค์ประกอบด้านความรู้ของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชุมชน จึงไม่อาจจำกัดเพียงความรู้ที่มีอยู่ในทางทฤษฎีเท่านั้นแต่รวมถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคมนอกกว้าง มิติทางสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้สอดคล้องตามหลักการที่เรียกว่า “ไม่ยึดติดตำรา และกระบวนการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู” สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้ค้นพบว่าเมื่อองค์กรต้องการพัฒนาชุมชนตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันเกิดจากแนวความคิดของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางและแบบแผน ในการกำหนดแผนพัฒนาชุมชนในลักษณะรูปแบบที่เรียบง่าย ประชาชนในชุมชนสามารถทำกันได้อย่างพร้อมเพียงแบบไม่ยุ่งยากและซับซ้อนในระยะเวลายาวสั้น ๆ และเห็นผลอันรวดเร็ว องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชนให้มากขึ้นกว่าที่มีอยู่ โดยทางองค์กรได้รวบรวมหาความรู้จากผู้ที่มีความรู้เฉพาะทาง และจากผู้ที่รู้จริงในพื้นที่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น ประชาชนชาวบ้าน แบบแผนการพัฒนาชุมชนตัวอย่างจากหน่วยงานอื่น รวมทั้งยังส่งเจ้าหน้าที่ขององค์กรไปศึกษาและดูงานในพื้นที่ของการพัฒนาชุมชนต้นแบบต่าง ๆ ทั้งยังเปิดโอกาสรับเชิญให้วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานทั้งทางภาครัฐรวมไปถึงภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนแก่บุคลากรในองค์กร และความรู้ที่ได้นั้นสามารถรวบรวมไว้เพื่อถ่ายทอดถึงความสำคัญและความจำเป็นในการกำหนดขอบเขตโครงการและแผนพัฒนาชุมชนขององค์กรในอนาคต

2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มีวิธีการรวบรวมความรู้จากการส่งบุคลากรในองค์กรไปศึกษาดูงาน ดูวิธีการจัดการ ดูวิธีการดำเนินงานและรวมไปถึงตัวอย่างจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นกลับมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับรู้กันโดยทั่วถึง ทั้งยังคัดเลือกให้บุคลากรที่มีความชำนาญในด้านการพัฒนาชุมชนนำความรู้และข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมและจัดทำเนื้อหาที่เหมาะสมไว้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูยังสร้างทีมงานในการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ของ

ตำบลโง้งธนูจากการกำหนดแผนและโครงการต่าง ๆ ขององค์กร สำหรับความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมี แต่ยังไม่ มี องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูมีการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกในแบบ วิทยากรการให้ข้อมูลโดยตรง จากกลุ่มชาวบ้านที่มีความรู้มาตั้งแต่ครั้งในอดีตไม่ว่าจะเป็นจากคำบอก เล่าหรือการปฏิบัติสืบทอดกันมา รวมไปถึงผู้มีความรู้จริงและประสบการณ์โดยตรง โดยนำมาประยุกต์ และสอดแทรกลงไประบบการพัฒนาชุมชนจากความรู้เดิมที่มีอยู่ให้มีมีความชัดเจนและรู้สึกเพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) พบว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลโง้งธนูได้มีการจัดทำระบบความรู้ในการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงไว้อย่าง เป็นระบบโดยมีทีมงานขององค์กรรวบรวมข้อมูลจัดเก็บความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียงทุก ๆ ขั้นตอนในมุมมองและมิติต่าง ๆ อาทิเช่น ป้ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมการ เรียนรู้ของชุมชน ป้ายการรณรงค์ให้ปฏิบัติกันโดยพร้อมเพรียงของกิจกรรมการพัฒนาชุมชนใน โครงการต่าง ๆ แผ่นพับเกร็ดความรู้ในด้านการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน ชีวิตประจำวัน รวมไปถึงข้อมูลในการเล็งเห็นถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและอาจจะยังคงมีอยู่ โดยการ จัดเก็บข้อมูลและความรู้เหล่านั้นในประเภทต่าง ๆ เก็บรวบรวมไว้ที่ศูนย์การเรียนรู้ของตำบลโง้งธนู โดยการดูแลและคอยให้คำแนะนำ คำชี้แจงจากบุคลากรของทางองค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูที่ สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ที่สนใจค้นหา หรือผู้ที่เข้ามาศึกษาดูงาน มีการทำความเข้าใจและนำไปศึกษาได้ง่ายและรวดเร็ว

4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนู มีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนและโครงการต่าง ๆ ที่เป็น แผนงานในการพัฒนาชุมชน โดยผ่านการเห็นชอบของมติที่ประชุมขององค์กร เพื่อที่บุคลากรของทาง องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูจะได้รับรู้โดยทั่วกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยกระบวนการจัดการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปใช้พัฒนาชุมชนและรวม ไปถึงโครงการต่าง ๆ ที่มีส่วนผลักดันให้การพัฒนาชุมชนให้มีผลสัมฤทธิ์นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล โง้งธนูได้มีการจัดการวางแผนในทุก ๆ ขั้นตอนของระบบการพัฒนา บุคลากรขององค์กรสามารถ จัดการความรู้และกลั่นกรองความรู้ที่ได้นั้น ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการตลอดจนถึงการเก็บข้อมูลของปัญหา และผลกระทบอันอาจจะเกิดตามมา และองค์กรยังสามารถปรับปรุงแบบปรับเปลี่ยนความรู้ที่ใช้ในการ พัฒนาชุมชนที่ได้รับนั้น ให้ทันสมัยและเหมาะสมแก่การที่บุคลากรขององค์กรเข้าใจได้ง่าย

5. ด้านการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนู มีวิธีการของการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชนด้านการเข้าถึง ความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยรวบรวมความรู้ทั้งหมดขึ้นมาเป็นแผนพัฒนาชุมชนตามวิสัยทัศน์ ขององค์กรที่ โดยบุคลากรขององค์กรต้องปฏิบัติตามและปฏิบัติร่วมกันทุกฝ่าย ทั้งนี้องค์กรยังได้มีการ วิทยากรผู้มีความรู้พิเศษหรือเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วจำแนกตามองค์ความรู้ตาม หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดของ องค์กรทราบทุกคน และเพื่อให้เข้าใจถึงทฤษฎีวิธีการปฏิบัติต่อชุมชนทั้งนี้ทางองค์กรยังจัดทำศูนย์การ



เรียนรู้ของชุมชนเพื่อส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกระจายความรู้ทั้งหมดที่องค์กรมีต่อการพัฒนาชุมชน และบุคลากรในองค์กรยังสามารถปฏิบัติต่อประชาชนในชุมชนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้

6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) พบว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ควบคู่กับการพัฒนาชุมชน พบว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ว่าจะเป็นแลกเปลี่ยนจากบุคลากรภายนอกองค์กรกับบุคลากรภายในและบุคลากรภายในองค์กรด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดมาในระบบการทำงานให้ผู้อื่นทราบ องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการสร้างระบบการทำงานในลักษณะระบบพี่เลี้ยงสอนงานและมีทีมงานในการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็งมีการจัดการที่เป็นระบบคอยถ่ายทอดความรู้ ในรูปแบบการจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ หรือโดยการนำระบบการรวบรวมข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาชุมชนได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ทั้งนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาการจัดการความรู้ที่องค์กรมี ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนและรู้ลึกในรูปแบบของการลงพื้นที่ปฏิบัติการจริง

7. ด้านการเรียนรู้ (Learning) พบว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้นำความรู้ที่องค์กรมีมาใช้ในการตัดสินใจสร้างแผนพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความถูกต้องตามหลักการและวิธีการพร้อมทั้งมีความทันสมัย วิธีการเรียนรู้อีกอย่างขององค์กรพบว่า บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทั้งหมดในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้พัฒนาชุมชนได้ทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรนั้นทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมากมาย ซึ่งได้เพิ่มพูนองค์ความรู้ที่องค์กรมีอยู่แล้วให้มีมากขึ้นเรื่อย ๆ และนำไปใช้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จนอาจเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด หรือ “วงจรแห่งการเรียนรู้” องค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนูจึงมั่นใจว่า ทุกองค์ประกอบของระบบการจัดการความรู้จะต้องมีการบูรณาการสัมพันธ์กันทั้งหมด เพื่อให้วงจรการเรียนรู้นี้ สามารถหมุนได้อย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อโครงการหรือแผนพัฒนาชุมชนอื่น ๆ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี กล่าวคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู มีการคิดวิเคราะห์วางแผนในการคิดทำโครงการทุก ๆ โครงการอย่างมีระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นขั้นตอนและมีหลักการวางแผนการดำเนินการที่มีระบบ รูปแบบในการพัฒนาและแผนของโครงการมากมายที่องค์กรได้จัดทำขึ้นล้วนแล้วแต่เป็นรูปแบบพึ่งพาตนเองที่เรียบง่ายและพอเพียงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์กรการบริหารส่วนตำบลโก่งธนูได้จัดการประเมินผลเปรียบเทียบความเป็นไปได้ในมิติต่าง ๆ ของประชากรในชุมชนกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบของการพัฒนา โดยเริ่มต้นที่การทำความเข้าใจกับบุคคลในชุมชน เร่งชี้ให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นและต้องมีการแก้ไขอันมีสาเหตุที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยระยะเวลาเป็นตัวชี้วัดในการหาข้อมูลเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดศักยภาพของการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ตามคำสัมภาษณ์ที่ว่า “...โครงการทั้งหมดที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูทำนั้น ทุกแผนการพัฒนา ทุกโครงการผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมเพื่อที่บุคลากรของทางองค์การนั้นจะได้รับทราบ รับฟังคำชี้แจงและแนวทางการปฏิบัติ เพราะทุก ๆ แผนโครงการมันเป็นการสานต่อรุ่นสู่รุ่น ดังนั้นในระบบการทำงานจึงต้องมีการวางแผนเพื่อรับมือถึงผลกระทบและปัญหาที่จะตามมาภายหลังรวมถึงการวางรากฐานของโครงการต่อไปในระยะยาว...” (บรรพต นาวรัตน์, 2564) มีความสอดคล้องกับแนวความคิดที่สรุปได้มาจาก นพรัตน์ ดวงแก้วเรือน (2559, หน้า 67 - 68) ในยุคที่ชุมชนและรัฐร่วมมือกันจัดการทรัพยากรจะเห็นได้ว่า ชุมชนเข้ามามีบทบาท ในการต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลจัดการทรัพยากรในพื้นที่ร่วมกับรัฐโดย การสร้างความเชื่อมั่นว่า ชุมชนสามารถจัดการดูแลและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน ภายใต้การมองทรัพยากรเป็นของทุกคนในชุมชนได้รับประโยชน์โดยตรงและหากชุมชนไม่ดูแลรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ผลกระทบชุมชนก็ได้รับก่อนชุมชนอื่นเช่นกันดังนั้นการที่จะให้รัฐยอมรับการจัดการจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้หลักการการทำงานภายใต้กรอบทฤษฎีความน่าเชื่อถือของระบบฐานข้อมูล โดยนำ หลักวิชาการเข้ามามีใช้ในการทำงานผสมผสานกับความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ชุมชนมีอยู่โดยคนในชุมชนเองต้องปรับทัศนคติเรียนรู้การจัดการข้อมูลได้ด้วยตนเองจนนำไปสู่การสร้างการยอมรับพลังชุมชนจัดการตนเอง โดยการกำกับดูแลร่วมกันระหว่างรัฐกลางกับรัฐท้องถิ่น รัฐท้องถิ่นกับรัฐในท้องถิ่นที่ผสมผสานความร่วมมือกับประชาชนที่อยู่ท้องทุ่งงานขับเคลื่อนร่วมกัน สอดคล้องกับ วัชรพงศ์ สมพรชัยที่กล่าวว่า ระบบการศึกษาบนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะต้องสอนให้นักศึกษาคำนึงถึงความพอประมาณในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ ฝึกให้มีการมองไปข้างหน้า และเตรียมตัวให้พร้อมกับความผันผวนของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทันรวมถึงการหมั่นแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ ฝึกฝนตนเองให้มีความรอบคอบและระมัดระวัง โดยใช้สติปัญญาในการทำงานและดำเนินชีวิต และที่สำคัญ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังเน้นให้นักศึกษามีคุณธรรม มีความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ การไม่เบียดเบียนผู้อื่น การแบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เนื่องจากความรู้ต่าง ๆ จะไม่สามารถก่อประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ และถูกต้องหากผู้นำไปใช้ขาดคุณธรรม นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาตนเองของนักศึกษาควรมุ่งไปสู่การบูรณาการ ความรู้ ทั้งเนื้อหา วิธีการ แหล่งเรียนรู้ และผู้รู้อย่างกว้างขวาง ควรพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือ การเรียนแบบมีเหตุมีผล หรือความพอดี พอประมาณ รวมทั้งการปลูกฝังระบบคุณค่าต่าง ๆ ดังเช่นที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดสติปัญญา ความรอบรู้ และศีลธรรม อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สังคมดำรงอยู่ได้อย่างเข้มแข็งและพอเพียง ภายใต้กระแสของโลกาภิวัตน์ (วัชรพงศ์ สมพรชัย, 2556) สอดคล้องตามคำสัมภาษณ์ที่ว่า “...หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเหมาะสมแก่การเป็นต้นแบบของการพัฒนาชุมชน เราเริ่มที่ตัวเองในการปฏิบัติต่อไปสู่พื้นฐานสู่ครอบครัวปฏิบัติทั้งครอบครัวหลาย ๆ ครอบครัวปฏิบัติในชุมชนก็เกิดผลที่ดีมีประสิทธิภาพ เป็นกำไรให้กับชุมชน และเป็นแบบอย่างกับชุมชนอื่น ๆ การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงไม่มีอะไรซับซ้อนปฏิบัติไม่ยากแค่ผู้ที่จะปฏิบัติ ใส่ใจมีความตั้งใจ

และความซื่อสัตย์กับตนเองก็สามารถปฏิบัติได้...” (นายไพบุลย์ กลิ่นกระต่าย, 2564) และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย เกิดเจริญพร (2560, หน้า 67) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ เศรษฐกิจแบบพอเพียงด้านการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ ทฤษฎีใหม่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ฯ มีการดำเนินงานโดยการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ โดยเฉพาะเรื่องของเกษตรธรรมชาติทั้ง 5 กลุ่มงาน คือการปรับปรุงบำรุงดิน การผลิตปุ๋ยและสารไล่แมลง การเลี้ยงไส้เดือนดิน เพื่อกำจัดขยะและผลิตปุ๋ย การปลูกผักแบบเกษตรธรรมชาติ และการเก็บเมล็ดพันธุ์เกษตรธรรมชาติ ทำให้บุคลากรภายในศูนย์มีความรู้เพิ่มขึ้นและเกิดการเรียนรู้ 2) การจัดการความรู้ด้านเกษตรธรรมชาติของบุคลากรภายในศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ฯ พบว่าบุคลากรภายในศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ฯ มีเป้าหมายของการจัดการความรู้ คือการพัฒนาคน การพัฒนางานและการพัฒนาองค์การ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายใน การอบรมจากครู รุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง และภายนอกศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ฯ การออกไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การพูดคุยซักถามกับคณะที่เข้ามาศึกษาดูงาน มีการรวบรวมความรู้ในรูปแบบการจดจำ การจดบันทึก และมีการสร้างความรู้จากตนเองและผู้อื่น

2. การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ตามหลักทั้ง 7 ด้านของกระบวนการจัดการความรู้ นั้นพบว่า นายกองการบริหารส่วนตำบลโก่งธนู เป็นตัวแปรที่สำคัญ โดยมีความคิดเริ่มต้นในการพัฒนาชุมชนตามโครงสร้างที่องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูวางไว้ แนวคิดในการพัฒนาเกิดจากผู้นำองค์การทำความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถ่องแท้และมีเข้าใจในสภาพของชุมชน ซึ่งในการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ศักยภาพของชุมชนเพื่อทราบถึงจุดอ่อนและอุปสรรคในการพัฒนา แล้วจึงนำข้อมูลไปวางแผนขจัดอุปสรรคกำจัดจุดอ่อนและสร้างโอกาสในการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์, และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 53 - 55) กล่าวถึง ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จอย่างดั่งนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่จะ ได้รับการจัดการความรู้เพื่อจะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์การ นอกเหนือจากการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้วอีกปัจจัยหลักที่ช่วยให้้องค์การบริหารบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้มากำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดั่งนั้น การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปพัฒนาชุมชน ทั้ง 7 ด้านของกระบวนการจัดการความรู้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูพบว่า การพัฒนาชุมชนโดยการใช้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาชุมชน ความรู้ที่องค์กรมีอยู่นั้นจึงยังไม่สามารถมีความพอเพียงเพื่อให้สอดคล้องกับแนววิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ทั้งผู้ที่มีความรู้จริงและประสบการณ์โดยตรง เพื่อนำมาประยุกต์และสอดแทรกลงในระบบการพัฒนาชุมชนจากความรู้เดิมที่มีอยู่ให้มีมีความชัดเจนและรู้สึกให้มากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ การจัดการความรู้ของ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2557, หน้า 8) ซึ่งได้ให้ความหมายของ การจัดการความรู้คือ การกำหนดความรู้เชิงกลยุทธ์ที่

องค์การต้องการเพื่อรวบรวมองค์ความรู้นั้น ให้เป็นคลังความรู้องค์การเพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาร์ส โคตะยันต์, และ วิไลวรรณ สมโสภณ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาในเรื่อง 1) สภาพการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า หมู่บ้านมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชาวบ้านในเรื่องการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ประสานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับหมู่บ้านมีความพร้อมที่จะเสียสละให้แก่ส่วนรวม มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อให้สมาชิกในหมู่บ้านช่วยเหลือกัน ชาวบ้านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและครอบครัวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการลดรายจ่ายบางครัวเรือนไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ ด้านการเพิ่มรายได้ ขาดตลาดรองรับผลผลิตการเกษตร ด้านการประหยัด เงินออมทรัพย์ค่อนข้างน้อย ด้านการเรียนรู้ คนรุ่นใหม่ไม่ใส่ใจที่จะสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ไม่มีการปลูกป่าทดแทน และด้านการเอื้ออาทร คนร่วมกิจกรรมในชุมชนมีจำนวนน้อย 3) ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจัยภายในได้แก่ บทบาทที่โดดเด่นของผู้นำ ความสัมพันธ์ทางเครือญาติที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีพุทธศาสนาและวัดเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ความสามัคคีในชุมชน การจัดเวทีชุมชน สภาพพื้นที่ที่เอื้ออำนวยต่อการผลิตทางการเกษตร ส่วน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ และชุมชนภายนอก

2.2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ พบว่า ประเด็นสำคัญหลักของการสร้างความรู้ได้อย่างถูกต้องนั้น ต้องคำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ ให้เห็นถึงความสามารถในการคิดที่จะดึงองค์ประกอบต่าง ๆ มาหลอมรวมกันภายใต้โครงร่างใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากเดิมเป็นส่วนที่ยากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูมีวิธีการรวบรวมความรู้จากการส่งบุคลากรในองค์กรออกไปศึกษาดูงาน ดูวิธีการจัดการ ดูวิธีการดำเนินงาน และรวมไปถึงตัวอย่างจากแหล่งต่างๆ แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นกลับมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับรู้กันโดยทั่วถึง โดยมีทีมงานขององค์กรรวบรวมข้อมูลจัดเก็บความรู้ในการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงทุก ๆ ขั้นตอนในมุมมองและมิติต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาร์ควอร์ด (Marquardt) (อนงค์ สระบัว, 2552, หน้า 94 - 97) ที่ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกันเป็นความรู้ใหม่ และความรู้เกิดขึ้นจากการสร้างกิจกรรมที่องค์การสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ ดาเวนพอร์ท เดอลอง, และเบียร์ (Davenport, de Long, & Beer) (กัญญารัตน์ พูลพิพัฒน์, 2559, หน้า 46) ชี้ให้เห็นถึงการสร้างความรู้ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร และความรู้จากกิจกรรมองค์การหรือความรู้เปิดเผยที่องค์การสร้างขึ้น และยังสอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย (2552, หน้า 42) ได้อธิบายว่า การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์การควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลโง้งธนูได้มีการจัดการวางแผนในทุก ๆ ขั้นตอนของระบบการพัฒนา บุคลากรขององค์กรสามารถจัดการความรู้และกลั่นกรองความรู้ที่ได้นั้น ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการตลอดจนถึงการเก็บข้อมูลของปัญหาและผลกระทบอัน

อาจจะเกิดตามมา และองค์กรยังสามารถปรับปรุงแบบปรับเปลี่ยนความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาชุมชนที่ได้รับนั้น ให้ทันสมัยและเหมาะสมแก่การที่บุคลากรขององค์กรเข้าใจได้ง่ายสอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิก (2547, หน้า 54) ได้กล่าวถึง การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ไว้ว่า นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ กล่าวคือ การจัดทำหรือปรับปรุง รูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน องค์กรควรจะทำคำอธิบายศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันซึ่งจะช่วยทำให้ การบอกรายงาน/ความรู้ การแบ่งประเภทและการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน และที่สำคัญต้องมีการ ปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถทำการค้นหาและเปิดใช้ได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว ตลอดจนมีการเรียบเรียง ตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติธัญญา บุญยกุลศิริโรจน์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง เว็บไซต์การจัดการความรู้เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ทำโดยการกำหนดรูปแบบของความรู้ เพื่อนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมากลั่นกรองให้เป็นรูปแบบตามที่ได้ทำการกำหนด ก่อนดำเนินการบรรจุลงในระบบตาม หมวดหมู่ข้อมูล โดยในส่วนของขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลที่รวบรวมได้ และจัดหมวดหมู่แล้วมากำหนดรูปแบบความรู้ข้อมูลที่เหมาะสม สำหรับการนำเข้าสู่ระบบเว็บไซต์การจัดการความรู้

2.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ องค์กรได้มีการสรรหาวิทยากรผู้มีความรู้พิเศษหรือเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วจำแนกตามองค์ความรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดขององค์กรทราบทุกคน และเพื่อให้เข้าใจถึงทฤษฎีวิธีการปฏิบัติต่อชุมชนทั้งนี้ทางองค์กรยังจัดทำศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเพื่อส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกระจายความรู้ทั้งหมดที่องค์กรมีต่อการพัฒนาชุมชน และบุคลากรในองค์กรยังสามารถปฏิบัติต่อประชาชนในชุมชนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ แมคคีน, และสมิธ (McKeen, & Smith) (ณภัทร วรเจริญศรี, 2553, หน้า 57) กล่าวไว้ว่า การเข้าถึงความรู้ซึ่งองค์กรต้องรู้อาจจะเข้าถึงความรู้ได้อย่างไร ซึ่งอาจได้จากผู้รู้หรือเครือข่ายต่าง ๆ

2.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ องค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ควบคู่กับการพัฒนาชุมชน องค์กรได้ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ว่าจะเป็นแลกเปลี่ยนจากบุคลากรภายนอกองค์กรกับบุคลากรภายในและบุคลากรภายในองค์กรด้วยกันเอง โดยมุ่งเน้นให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดมาในระบบการทำงานให้ผู้อื่นทราบได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาราลี (Marali) (กัญญารัตน์ พูลพิพัฒน์, 2559, หน้า 46 - 47) กล่าวไว้ว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรได้นำไปใช้เพื่อการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนความรู้จะช่วยให้องค์กรได้ ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นมาอีก

2.7 ด้านการเรียนรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูยังพบว่า บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทั้งหมดในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้พัฒนาชุมชนได้ทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรนั้นทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมากมาย ซึ่งได้เพิ่มพูนองค์ความรู้ที่องค์กรมีอยู่แล้วให้มีมากขึ้นเรื่อย ๆ และนำไปใช้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จนอาจเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปใช้พัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนูนั้น ในขั้นก้าวหน้าระดับสูงสุดคือต้องสร้างเครือข่ายการพัฒนาลงไปที กลุ่มภาคีเครือข่ายในระบบราชการในท้องที่ที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน มีความมุ่งหวังให้ชุมชนในตำบลโก่งธนูได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การพัฒนาชุมชน พร้อมเป็นศูนย์เรียนรู้ให้กับชุมชนอื่น ๆ การวิจัยครั้งนี้จึงได้มีนำแนวคิดการพัฒนาชุมชนและพึ่งตนเองตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำมาเป็นแนวคิดในการทบทวนวรรณกรรมว่ามี ลักษณะความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน แบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชน เห็นความสำคัญและประโยชน์ที่มีคุณภาพร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิกข (2547, หน้า 54) การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมากมายซึ่งจะไป เพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรแห่งการเรียนรู้” ดังนั้น องค์กรต้องมั่นใจว่า ทุกองค์ประกอบของระบบการจัดการความรู้จะต้องมีการบูรณาการกัน เพื่อให้วงจรการเรียนรู้สามารถหมุนได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทรัตน์ เจริญกุล (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างมากต่อสถานศึกษา และองค์กรทางการศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการค้นหาความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีค่าอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ ยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูลย์ แก้วสุวรรณ, และคนอื่น ๆ (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง มีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาในระดับสูงสุด ด้านการมีเหตุผลอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ชุมชนเห็นข้อดีและโอกาสในการพัฒนา 2) การพัฒนาควรเน้นการพัฒนาและทบทวนศึกษาให้ชัดเจนและทำเพื่อประโยชน์ในอนาคต การมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการปัญหาด้วยตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ3) แนวทางการปรับการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรมุ่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน กระบวนการมีส่วนร่วมโดยทั่วไปจะเริ่มการมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ ดวงแก้วเรือน (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงในที่ดินและลดพฤติกรรมทำลายสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลแม่ทา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนตำบลแม่ทาเป็นชุมชนขนาดใหญ่แบ่งออกเป็น 7 หมู่บ้าน มีวิถีชีวิต ที่พึ่งพาอาศัยกันและกัน ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติในลุ่มน้ำแม่ทาโดยมีพัฒนาการถือครองที่ดินแบ่ง

ออกเป็น 4 ยุคได้แก่ยุค ชุมชนจัดการทรัพยากรโดยชุมชน ยุคพืชเศรษฐกิจ ยุคแย่งชิงทรัพยากรและ ยุครัฐกับชุมชนร่วมมือกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทามีนโยบายที่สำคัญ ด้านการส่งเสริมด้าน เศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐาน สู่การจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนเพื่อนำไปสู่การสร้าง ความมั่นคง ในที่ดิน และเข้ามามีบทบาทในการออกนโยบาย ข้อบัญญัติตำบล ตลอดถึงการดำเนินการพัฒนาที่ดิน ครบวงจร ในรูปของผังชีวิต ผังตำบลคนแม่ทา เพื่อการจัดการที่ดินโดยชุมชนนำไปสู่การสร้างการมี ส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาป่าไม้และที่ดิน โดยได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ภาครัฐสู่ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ กับประชาชนต่อการจัดการพื้นที่ เกิดเป็นชุดความรู้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่มาจากการสั่งสมประสบการณ์ ที่เกิดจากการทำงาน เรียนรู้ผ่านการทดลอง ปรับใช้จนเกิด เป็นชุดความรู้สู่การสร้าง ความมั่นคงในที่ดินทำกิน ทั้งนี้พบว่า ที่ดินส่วนใหญ่ชาวบ้านได้รับสืบทอด มรดกจากบรรพบุรุษ โดยนิยามความมั่นคงในที่ดินทำกินของชาวบ้านคือการได้รับเอกสารสิทธิรับรอง ในรูปทรัพย์สินส่วนบุคคล ซึ่งเชื่อว่าสิทธิที่ได้จะทำให้ชาวบ้านมีความเชื่อมั่น ต่อการพัฒนาพื้นที่ทำกิน ได้อย่างเต็มที่โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่ทาควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมให้ ชาวบ้านมีการพัฒนาพื้นที่ครบวงจร ทั้งนี้ชาวบ้านเชื่อว่าที่ดินที่ทำกินในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการ ดำรงชีพ หากมีการใช้พื้นที่ให้มี ความเหมาะสมซึ่งจะส่งผลต่อการลดพฤติกรรมทำลายสิ่งแวดล้อมของ ชุมชนได้โดยชุมชนเองมีชุดความรู้ในการสร้างความมั่นคงในที่ดินและชุดความรู้ว่าด้วยการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ ชุดความรู้การทำเกษตรกรรมยั่งยืน ชุดความรู้รูปแบบการขับเคลื่อนตำบลในรูป ผังชีวิต-ผังตำบล และชุดความรู้ระบบการสืบทอด เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถจัดการและใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่จำกัดได้อย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงขอเสนอมุมมอง แนวคิดและแนวทางการพัฒนาชุมชน ที่ได้จากการจัดการความรู้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในชุมชนและนอกชุมชน จากตัวแบบแนวทางการจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชน นั้นสามารถอธิบายโดยมีรายละเอียดในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู กับส่วนราชการหรือภาคเอกชน ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบแนวทางการพัฒนา ใหม่ ๆ อันจะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแบบเจาะลึกในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการจัดการ ความรู้ทางด้านแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในอนาคตที่พร้อมและ สมบูรณ์
3. ควรศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู ตาม กรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แบบที่เกี่ยวกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2527). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- \_\_\_\_\_. (2547). **คู่มือนักพัฒนา เรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊อค.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2541). **โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- \_\_\_\_\_. (2551). **เอกสารประกอบการบรรยายโครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงมหาดไทย. (2541). **คู่มือการกำกับดูแลสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลของ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กัญญารัตน์ พูลพิพัฒน์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กิตติธัญญา บุญกุลศิริโรตม์. (2554). **เว็บไซต์การจัดการความรู้เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2557). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)**. สืบค้นตุลาคม 20, 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/538400>.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, และคนอื่น ๆ. (2547). **พลวัตสุขภาพกับการพึ่งตนเอง (ภาคชนบท)**. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). **การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- คีตพงศ์ สากุล. (2551). **การจัดการความรู้ในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2548). **การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในมุมมองนักบริหารรุ่นใหม่**. วารสารนักบริหาร, 25(1), 42 - 46.
- จรรุวรรณ ฤทธิ์เพชร. (2552). **กระบวนการและปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส โคตะยันต์, และ วิไลวรรณ สมโสภณ. (2555). **ความสำเร็จในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง “อยู่เย็น เป็นสุข”**. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 4(3), 63 - 73.
- จำเรียง วิวัฒน์, และ เบญจมาศ อัมพันธ์. (2549). **วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จรรุวรรณ วุฒิกุลตระกูล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- จิรพรรณ กาญจนจิตรา. (2523). **การพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒน์กิจกุล. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **นันทนาการและการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ. (2547). **ความรู้ท้องถิ่น: การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- ณภัทร วรเจริญศรี. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2537). **การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เขตหนองจอก ที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บรม” และ “บวร” เพื่อสร้างสรรค์อุดมการณ์แผ่นดินของหนองจอก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิตยา สุวรรณชฎ. (2527). **ชุมชนชนบทไทย ในการบริหารงานพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). **องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ไรต์นไตร์.
- ธีรพงศ์ แก่นอินทร์. (2555). **การติดตามผลการปฏิบัติงานนักศึกษาครูพันธุ์ใหม่ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพรัตน์ ดวงแก้วเรือน. (2559). **การจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงในที่ดินและลดพฤติกรรมทำลายสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลแม่ทา อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่**. MFU Connexion: Journal of Humanities and Social Sciences, 5(2), 45.
- นลวิทย์ ขุนลา, และ เกษราภรณ์ สุตตาพงศ์. (2558). **การจัดการความรู้สู่การสร้างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ**. วารสารนักบริหาร, 35(1), 133 - 141.
- นันทพร รอดผล, และ เอกชัย ภูมิระรื่น. (2559). **SSCS: กระบวนการทางวิทยาศาสตร์สู่เส้นทางสังคมศาสตร์**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 73 - 79.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2552). **การจัดการความรู้**. วารสารศึกษาศาสตร์, 21(1), 12 - 26.
- นันทิยา หุตานวัตร, และ ณรงค์ หุตานวัตร. (2546). **การพัฒนาองค์กรชุมชน**. อุบลราชธานี: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- \_\_\_\_\_. (2555). **“ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้”**. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการความรู้ (หน่วยที่ 1)**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2557). **การจัดการความรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- น้ำทิพย์ วิภาวิน, และ นางเยาว์ เปรมกมลเนตร. (2551). **นวัตกรรมห้องสมุดและการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.
- \_\_\_\_\_. (2550). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.
- บรรหาญ เนาวรัตน์. (2564, มีนาคม 30). นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโก้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์
- บุญดี บุญญาภิจ. (2547). **An investment in Knowledge always pay the best interest**. กรุงเทพฯ: จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรสส์.
- บุญดี บุญญาภิจ, และคนอื่น ๆ. (2549). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- บุรพล บุญรอด. (2564, มีนาคม 30). นักวิชาการองค์การบริหารส่วนตำบลโก้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). **จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประชาสรรค์ แสนภักดี. (2550). **เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม**. สืบค้น ตุลาคม 20, 2564, จาก <http://www.prachasan.com/mindmapknowledge/aic.html>.
- ประพนธ์ ผาสุขยิต. (2550). **การจัดการความรู้ ฉบับจับเข่าสอน**. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- ประศาสน์ นิยม, สมบูรณ์ วัลย์สัตยารักษ์วิทย์, และ อรวรรณ อิมสมบัติ. (2560). **การแบ่งปันความรู้ขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย**. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 26(79), 63 - 90.
- ปวีณา เปี่ยมสวัสดิ์. (2558). **การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เมืองไทย ประกันภัย จำกัด (มหาชน)**. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 2(2), 116 - 128.
- ปารีชาติ วัลย์เสถียร. (ม.ป.ป.). **ประวัติความเป็นมาของการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปี่ยมพงษ์ นุ้ยบ้านดาน. (2549). **องค์การแห่งการเรียนรู้**. *วารสารการศึกษาพยาบาล*, 10(3), 13 - 17.
- พรทิพา ดำเนิน. (2549). **การจัดการความรู้ในชุมชน**. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พรรณี สนวนเพลง. (2552). **เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีฟวิง.
- พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์. (2517). **การสร้างพลังโดยขบวนการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พัทยา สายหู. (2544). **กลไกของสังคม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ กลิ่นกระต่าย. (2564, มีนาคม 15). **กำนันตำบลโก้งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี**. สัมภาษณ์.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). **จัดการความรู้: Knowledge Management the Experience**. ปทุมธานี: พารากอนแมนเนจเม้นท์.

- มานิต ศุทธสกุล. (2557). การประชุมระดมสมอง. สืบค้น ตุลาคม 20, 2564, จาก <https://pises.exteen.com/20060821/entre>.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2555). เศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้น ตุลาคม 20, 2564, จาก <http://www.chaipat.or.th/chaipat/content/porpeing/porpeing.html>.
- ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2534). การพัฒนาชุมชน: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- เยาวรัชช์ พรประสิทธิ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของ กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา สำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 12(1), 51 - 61.
- รัชนีกร เศรษฐ์. (2528). สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- \_\_\_\_\_. (2551). พจนานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: อรุณ.
- วรรณพงษ์ เมืองเส้น. (2551). การดำเนินงานกิจกรรมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รวุฒิ โรมรัตน์พันธ์. (2554). ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- \_\_\_\_\_. (ม.ป.ป.). ปรัชญา แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน. เอกสารประกอบการสอนวิชา พช. 311 ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วัชรพงศ์ สมพรชัย. (2556). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: การพัฒนาระบบการศึกษาของไทย. สืบค้น ตุลาคม 20, 2564, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/140508>.
- วิกิพีเดีย. (2555). ความรู้ในสารานุกรมเสรี. สืบค้น ตุลาคม 20, 2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89>.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). องค์การการเรียนรู้และการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมความรู้เพื่อสังคม.
- \_\_\_\_\_. (2551). การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2527). การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมไทย: บทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ฉบับแกระ.
- วิบูลย์ แก้วสุวรรณ, และคนอื่น ๆ. (2559). การพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(2), 55 - 56.
- วีระวัฒน์ ปันตินามัย. (2554). การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 18(2), 147 - 183.

- ศุภชัย เกิดเจริญพร. (2560). **การจัดการความรู้เศรษฐกิจแบบพอเพียงด้านเกษตรธรรมชาติ: กรณีศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2549). **การจัดการความรู้: จากหลักคิดสู่การปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัดขับ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
- สนธยา พลศรี. (2547). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมเดช บุญผาสุก. (2564, มีนาคม 30). ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1 ตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์.
- สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม. (2544). **เศรษฐกิจพอเพียง: พื้นฐานสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: เพชรรุ่งการพิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). **การพัฒนาชุมชน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (2526). **การพัฒนาชุมชน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สาวิตรี จิระชัย. (2564, มีนาคม 15). นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559**. สืบค้น มกราคม 25, 2565, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- \_\_\_\_\_. (2558). **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). **เอกสารคู่มือและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี: การบริหารจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- \_\_\_\_\_. (2552). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพร พุ่มพุกษ์. (2564, มีนาคม 15). นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์.
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์, และคนอื่น ๆ. (2548). **Knowledge management การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- แสงจันทร์ ระวีงกิจ. (2564, มีนาคม 30). ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์.

- องค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี, (2564). **ประวัติความเป็นมา**. สืบค้น ตุลาคม 20, 2564, จาก [http://www.kongthanu.go.th/data.php?content\\_id=1](http://www.kongthanu.go.th/data.php?content_id=1).
- อนงค์ สระบัว. (2552). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา**. ศึกษานิพนธ์ปริญญาศึกษานิพนธ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิชัย พันธเสน. (2541). **พัฒนาชนบทไทย: สมุทัยและมรรค แนวคิด ทฤษฎี และภาพรวมของการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา.
- อมร รักษาสัตย์, และ ชัตติยา กรรณสูต. (2515). **ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ**. (พิมพ์แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิทธิกร ตานะโก. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม ชัยปัญหา. (2564, มีนาคม 15). **หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี**. สัมภาษณ์.
- Arnstein, Sherry R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. **Journal of the American Planning Association**, 35(4), 216 – 224.
- Arthur Dunham. (1958). **Community Welfare Organization**. New York: Thomas Y Crowell.
- Batten, T. R. (1959). **School and Community in Tropics**. London: London Oxford University.
- Choo, Chum W. (2000). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. **Paper Presented at the 11<sup>th</sup> Congresses of Southeast Asian Librarians, Singapore, (April), 26 – 28**, อ้างถึงใน พรทิพา ดำเนิน. (2549). **การจัดการความรู้ในชุมชน**. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Davenport, T., DeLong, W., & Beers, C. (1998). Successful Knowledge management project. **Sloan Management Review**, 39(2), 43 – 57, อ้างถึงใน กัญยรัตน์ พูลพิพัฒน์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Hideo Yamazaki. (2004). **Department of Life Science School of Science and Engineering**. Higashiosaka Osaka: Kinki University, อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ, และ คนอื่น ๆ. (2549). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Jaiaree, A. (2014). Knowledge Management Model for Local Wisdom in Bamboo Shoot Preservation Processing in Ban Pu-Tei Community, Kanchanaburi Province. **Journal of Politics and Governance**, 4(2), 241 – 258.

- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา. ศึกษานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**, 28(1), 1 - 14, อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิจ, และคนอื่น ๆ. (2549). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็น.
- McKeen, James D., & Smith, Heather A. (2003). **Making IT Happen: Critical Issues in IT Management**. Ontario: Wiley, อ้างถึงใน ฌภัทร วรเจริญศรี. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ศึกษานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Michael Polanyi, & Ikujiro Nonaka. (1994). **The Knowledge Creating Company**. USA: Harvard, อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิจ. (2547). **An investment in Knowledge always pay the best interest**. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- Moral, A. (2001). Production of Biogenic amines and their potential use as quality control indices for hake (*Merluccius merluccids*) stored in ice. **J. Agri Food Chem**, 66, 1030 – 1032, อ้างถึงใน กัญยารัตน์ พูลพิพัฒน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Sanders, Irwin T. (1958). **Community Development and National Change**. S.I.: Mlt/Center for International Studies, อ้างถึงใน รัชนิกร เศรษฐ. (2528). **สังคมวิทยาชนบท**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Tiwana, A. (2000). **The Knowledge management toolkit: Practical technical for building a knowledge management system**, Upper Saddle River, New Jersey: Pentice Hall, อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ เตชะวิวัฒนะกิจกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- UN. Bureau of Social Affair. (1955). **Social Progress Though Community Development**. New York: The UN Publication.
- UN. Department of Economic and social Affair. (1960). **Community development and Related service**. New York: United Nations Publication.
- UNESCO. (2012). **Towards a sufficiency economy: A new ethical paradigm for Sustainability**. Retrieved October 20, 2021, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223026>.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก  
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

.....

**คำชี้แจง:** แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน วิธีการจัดการความรู้และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ การจัดการความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยแบบสัมภาษณ์ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 คำถามและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ วิธีการจัดการความรู้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปใช้พัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์

ชื่อ- สกุลผู้ให้สัมภาษณ์ นาย/นาง/นางสาว..... อายุ.....ปี

ระดับการศึกษา  มัธยมศึกษาตอนปลาย  อนุปริญญา  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน  น้อยกว่า 5 ปี  5 – 10 ปี  11 – 15 ปี

16 – 20 ปี  21 ปีขึ้นไป

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์..... เวลา.....

#### ตอนที่ 2 คำถามและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

**คำชี้แจง:** ผู้ให้สัมภาษณ์พิจารณาคำถามในแบบความคิดเห็นส่วนบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการให้สัมภาษณ์ ทางด้านสภาพการดำเนินงาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

























ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์และคำชี้แจงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในครั้งนี้ เบื้องต้นสำหรับข้อมูลทั้งหมดจะใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำไปพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นายณวกษิตศ พลพลากรณ์โสภณ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นายณวกชิตีศ พลพลากรณโสภณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2526
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	ณวาพาณิชย์ บ้านเลขที่ 32/6 หมู่ที่ 3 ถนนพระปิยะ ตำบลป่าตาล อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เจ้าของกิจการค้าส่ง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2548 - 2550 เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัท ฐานเศรษฐกิจ จำกัด พ.ศ. 2550 - 2555 พนักงานต้อนรับส่วนหน้า โรงแรมลพบุรีเรสซิเดนซ์ พ.ศ. 2556 - 2561 ผู้จัดการฝ่ายการตลาด บริษัท ซีستر้า จำกัด พ.ศ. 2561 - 2564 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการทางการตลาด บริษัท ภูมิตาธุรกิจ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี