

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของแหล่งการเรียนรู้ชุมชน : กรณีศึกษา วิทยุชุมชนในเขตภาคกลาง โดยครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต
 - 1.1 ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต
 - 1.2 ลักษณะสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต
 - 1.3 แนวปฏิบัติในการรับการศึกษาตลอดชีวิต
 - 1.4 การเรียนรู้ในชุมชน
 - 1.5 กระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กร
 - 1.6 สถาบันการศึกษาในชุมชน
 - 1.7 แหล่งการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.1 ความหมายของการจัดการความรู้
 - 2.2 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.3 วิธีการจัดการความรู้
 - 2.4 วิธีการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt
 - 2.5 การสร้างความรู้ตามแนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi
 - 2.6 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการความรู้
 - 2.7 ปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในการจัดการความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับวิทยุชุมชน
 - 3.1 วิทยุชุมชนกับขบวนการประชาสังคม
 - 3.2 ความเป็นมาของวิทยุชุมชน
4. แนวคิดวิธีการสอนเชิงวิพากษ์ (Critical Pedagogy)
 - 4.1 Antonio Gramsci

4.2 Paulo Friere

4.3 Ivan Illich

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

1.1 ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตั้งแต่เดิมนั้น จัดขึ้นเพื่อคนส่วนน้อย และโดยทั่วไปมักจะจัดขึ้นเพื่ออภิสิทธิ์ชน การศึกษาดังกล่าวได้ทำต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาช้านานหลายยุคหลายสมัย ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูง และแบ่งชนชั้นกันไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อที่จะขจัดปัญหานี้จึงได้มีผู้ริเริ่มจัดโรงเรียนขึ้น โดยหวังที่จะให้ระบบโรงเรียนเป็นตัวทำลายกำแพงที่กีดกันชนชั้นต่างๆของสังคม หลังจากที่ระบบโรงเรียนได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาช้านาน โรงเรียนก็หาได้ทำหน้าที่ดังที่คาดหวังไม่ เกือบจะตรงกันข้าม บางคนกลับมองเห็นว่า ระบบโรงเรียนกลายเป็นเครื่องมือของสังคมในการแบ่งชนชั้นระดับสติปัญญา คนฉลาด คนโง่ และระดับความรู้ในการประกอบวิชาชีพ และสิ่งที่ร้ายที่สุดก็คือความคิดที่จะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกันนั้นไม่ได้รับความสำเร็จ กล่าวคือสังคมไม่สามารถจัดโรงเรียนให้กับทุกคนได้ จะเห็นได้ชัดว่า การศึกษาในระบบเป็นเรื่องของคนส่วนน้อย คนส่วนใหญ่จึงเกิดความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาการศึกษาในรูปแบบที่ตนเองต้องการ

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แท้จริงแล้วแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตมิใช่เรื่องใหม่ แต่มีมานานแล้วในคัมภีร์อัลกุรอานซึ่งมีคำสอนว่า บุคคลพึงเรียนรู้ตั้งแต่อยู่ในเปลถึงหลุมฝังศพ (from cradle to grave) หรือจากครรภ์มารดาถึงสุสาน (from womb to tomb) Comenius นักการศึกษาในสมัยนั้นได้พูดถึงรายละเอียดของกระบวนการศึกษาตลอดชีวิตว่า ควรจัดให้มีโรงเรียนสำหรับทุกคน กล่าวคือ โรงเรียนสำหรับทารกแรกเกิด เด็กก่อนวัยเรียน เด็กเยาวชนวัยเรียน คนหนุ่มสาว และคนชรา ในช่วง 60 กว่าปีที่ผ่านมานี้ ได้มีการเผยแพร่เรื่องเหล่านี้เป็นภาษาอังกฤษ และเพิ่มความสนใจไปสู่ทั่วโลก ในการประชุมระหว่างชาติว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ (World Conference on Adult Education) ที่จัดโดย UNESCO ที่กรุงมอนทรีออล ประเทศแคนาดา ค.ศ. 1960 ที่กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1972 และที่กรุงไนโรบี ค.ศ. 1986 ได้พัฒนาแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต อันมีสาระสำคัญดังนี้

1. มนุษย์แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะมนุษย์เราเรียนรู้จากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสังคมทุกขณะ เช่น จากการทำมาหากิน การเล่น การพักผ่อน การเข้าร่วมพิธีกรรม และการสมาคม เป็นต้น

2. การศึกษาที่แท้จริงไม่ได้จำกัดแต่เพียงในโรงเรียน แต่ครอบคลุมถึงการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเกิดได้ตามโอกาส จึงไม่มีวันสิ้นสุด

3. การศึกษาตลอดชีวิตเปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้รับการศึกษา เพราะสามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ตนต้องการ ยืดหยุ่นได้ตามโอกาส ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้จากทุกแห่งตามโอกาส จะอำนวย ฉะนั้น มนุษย์จึงมีโอกาสที่จะพัฒนาชีวิตให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการศึกษาอย่างไม่มีจุดจบไปตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ในความหมายของ Edgar Faure (อ้างถึงใน กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538: ข-ค) อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประเทศฝรั่งเศส และคณะ ได้ให้ความหมายว่า “การศึกษาตลอดชีวิต ไม่ใช่ระบบการศึกษาแต่อย่างใด หากเป็นแม่บทของการศึกษาโดยรวม โดยรวมเอาการศึกษาแต่ละแบบมาจัดให้มีความต่อเนื่องผสมผสานและเสริมซึ่งกันและกัน” และ R.H. Dave นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งก็ให้นิยามของการศึกษาตลอดชีวิตว่า “การศึกษาตลอดชีวิต เป็นแนวคิดที่พยายามมองการศึกษาในภาพรวม ซึ่งได้รวมเอาการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Nonformal Education) และการศึกษาดตามอัธยาศัย (Informal Education) ให้มีการประสานสัมพันธ์ทั้งในด้านของความต่อเนื่องของเวลา (ชั่วชีวิตคน) และเนื้อหา (สาระที่คนต้องนำความรู้ไปใช้) ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิตจะต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นในด้านเวลา สถานที่ เนื้อหา และเทคนิคการเรียนการสอน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีใจกว้างยอมรับว่าการเรียนรู้มีหลายรูปแบบและหลายวิธีการ”

เมื่อปี พ.ศ. 2517 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่ ของคณะและเรียกโปรแกรมการศึกษาที่สอนเกี่ยวกับเรื่อง Non Formal Education และ Informal Education ว่า โปรแกรมการศึกษารูปนัย ซึ่งเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงการที่แน่นอน (Non Structure) เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นโดยไม่เลือกวัย ไม่เลือกเพศ ไม่เลือกชั้นวรรณะ ไม่เลือกภูมิหลัง และไม่เลือกสติปัญญาความสามารถ หรือความถนัด ครอบคลุมถึงการศึกษานที่ไม่มีพิธีรีตองด้วย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคม จัดกิจกรรมได้ทั้งในและนอกโรงเรียน นับเป็นวิชาการศึกษาที่สอดคล้องกับสังคมประชาธิปไตยอย่างยิ่ง (ประชุมสุข อชาวนำรุ่ง, 2517: 76 อ้างถึงใน กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538: 295)

การศึกษารูปนัยครอบคลุมกิจกรรมทางการศึกษา 5 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การศึกษาในครอบครัว (Family Education) หรือการศึกษาของแม่และเด็ก
2. การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education)

3. การศึกษาจัดพิเศษ (Special Educational Program) คือการศึกษาที่จัดพิเศษสำหรับชนกลุ่มน้อย หรือสนองตามความต้องการของคนบางกลุ่มโดยเฉพาะเป็นกรณีพิเศษ และครอบคลุมไปถึงการฝึกอบรมระยะสั้นๆที่จัดขึ้นเป็นพิเศษทุกเรื่อง เพื่อเสริมทักษะพิเศษ ความสนใจพิเศษ เป็นต้น

4. การศึกษาชุมชน (Community Education) เป็นการศึกษาแบบมหภาคในแง่ที่เป็นข้อเท็จจริง เรื่องราวทางสังคม ในรูปของโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ ปรึชญา ประวัติศาสตร์ และเทคโนโลยี ประการสำคัญคือ เป็นการศึกษาเพื่อความมุ่งหมายบางเรื่อง เช่น ศิลธรรมจรรยาเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ยกที่จะเกิดขึ้นกับการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือกิจกรรมเสริมในโรงเรียน

5. กิจกรรมองค์กรเยาวชน ได้แก่ ลูกเสือ อนุกาชาด ยูวกสิกร ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการและการปลูกฝังค่านิยมต่างๆของสังคม

แต่ในปัจจุบัน คำว่า การศึกษาอุปนัย ได้เลิกใช้ไปโดยปริยาย เมื่อคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดตั้งภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียนขึ้น

สำหรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการและทิศทางของการศึกษาตลอดชีวิต โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. บุคคลมีสิทธิและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษา (มาตรา 10)
2. การจัดการศึกษาจะต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับปวงชน (มาตรา 8)
3. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)
4. การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบ คือ องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต (มาตรา 15)
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนาและสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา จัดให้มีการเรียนรู้ในชุมชน (มาตรา 12)
6. จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

7. เนื้อหาในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นการบูรณาการเนื้อหาความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ความสัมพันธ์ของ ตนเองกับสังคมสิ่งแวดล้อม ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศ การเมืองการ ปกครอง ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ความรู้และ ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา รวมทั้งความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ (มาตรา 23)

8. กระบวนการเรียนรู้ เน้นการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่หลากหลาย และ สอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การฝึกปฏิบัติ การ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพของตนเอง จัดให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ โดยร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชน (มาตรา 24)

9. การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 9)

10. การส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบในชุมชน ได้แก่ ห้องสมุด ประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่น (มาตรา 25)

11. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา การระดมทุนจากรัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรท้องถิ่น สถาบันทางสังคม ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสม (หมวด 8)

12. การส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งก็ คือ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต อย่างกว้างขวาง รวมทั้งมีการจัดระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างทั่วถึง การสนับสนุนการผลิต และพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากร ผู้ผลิต ผู้ใช้ และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในการใช้ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (หมวด 9)

1.2 ลักษณะสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. การศึกษาไม่จำกัดด้วยอายุ บุคคลจะศึกษาเมื่อใดก็ควรจะได้ การศึกษาในโรงเรียน เป็นแต่เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิตเท่านั้น

2. โลกของโรงเรียนและโลกของชีวิตจริงต้องสอดคล้องกัน กล่าวคือ สิ่งที่เรียนในโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตในสภาพที่เป็นจริง

3. การศึกษาในโรงเรียน นอกจากจะได้ความรู้พื้นฐานทั่วไปเพื่อความเจริญแห่งตนแล้ว จะต้องคำนึงถึงอาชีพที่เขาจะต้องออกไปประกอบในอนาคด้วย

4. ระบบการศึกษาที่ให้คนส่วนน้อยนั้นหมดสมัยแล้ว การศึกษาปัจจุบันและอนาคตต้องเป็นการศึกษามวลชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ศึกษาตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจอย่างทัดเทียมกัน

5. การศึกษาตลอดชีวิต ไม่ยึดถือเอาการสอบคัดเลือก การให้วุฒิ หรือประกาศนียบัตรเป็นเรื่องสำคัญ แต่จะเน้นหนักในเรื่องความถนัดโดยธรรมชาติ ความสามารถ แรงจูงใจ และความสนใจของแต่ละบุคคลต่ออาชีพเป็นหลัก

1.3 แนวปฏิบัติในการรับการศึกษาตลอดชีวิต

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตจึงมีแนวปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต ดังนี้

1. การศึกษาในระบบโรงเรียนจะต้องไม่สิ้นสุดเมื่ออยู่ในโรงเรียน แต่จะต้องจัดให้บุคคลเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้วสามารถเข้ามาเรียนได้อีก กล่าวคือ โรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และปลูกฝังแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตแก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีทัศนคติ แรงจูงใจที่จะใฝ่รู้ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหลังจากจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว

2. ทุกหน่วยงานในสังคมมีบทบาทในการจัดการศึกษา อาทิ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สโมสร ศาลาประชาคม วัด ที่ทำงาน เป็นต้น อันเป็นการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชน เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น บริการข่าวสารข้อมูลต่างๆ เพื่อเป็นแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ควรจะจัดหลักสูตรในลักษณะของการบูรณาการ สอดคล้องกับวิถีชีวิตและประสบการณ์ของผู้เรียนเพื่อเสริมทักษะ ความรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยให้อิทธิพลงาน หรือชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

4. หลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตจะต้องครอบคลุมบทบาทของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว การงาน การพักผ่อน สังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฉะนั้น จะต้องพัฒนาให้มีเครื่องมือที่จะเรียนรู้ สามารถใช้แหล่งวิทยาการ มีแรงจูงใจที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้ไปตลอดชีวิต

5. การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยจะต้องเกื้อกูลกัน สังคมจะต้องส่งเสริมให้มีแหล่งวิชาที่ทุกคนมีโอกาสใช้สื่อทุกประเภท และศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ อาทิ ห้องสมุด วิทยุ โทรทัศน์ พิพิธภัณฑฯ ฯลฯ

แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ได้นำไปใช้โดยจัดการศึกษาตลอดช่วงอายุของบุคคลในรูปแบบต่างๆ ทั้งในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้จะต้องปรับโครงสร้างขององค์กรที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย หลักการศึกษาตลอดชีวิต โดยยึด การบูรณาการ ความเสมอภาค ความเป็นประชาธิปไตย และความสอดคล้องกับวิถีชีวิต

1.4 การเรียนรู้ในชุมชน

จากรายงานของสหราชอาณาจักร เรื่อง “ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 147-149) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในชุมชนว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาปัจเจกชนให้มีความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบสิทธิโอกาส และความรับผิดชอบต่อแก่ปวงชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนของตน ซึ่งมีอิทธิพลต่อสภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชนอยู่บ้างไม่มากนัก เป้าหมายควรจะอยู่ที่การช่วยให้สมาชิกในสังคมสามารถดัดดวงประโยชน์จากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จากโอกาสใหม่ๆ ที่เปิดกว้างทางการเมือง และจากการพัฒนาทางวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการแบ่งปันผลพวงที่ได้จากความก้าวหน้าดังกล่าว การที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้ ปัจเจกชนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ของชุมชน ผ่านมาตรการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและความคิดริเริ่มใหม่ๆ ทางด้านนโยบาย นั้นหมายถึง หน่วยงานและสำนักงานต่างๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดให้บริการจัดสรรเงินทุนและทรัพยากรด้านอื่นๆ จะต้องเข้ามาให้การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การเรียนรู้ในชุมชน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับแนวทางที่ได้วางเอาไว้ ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลายในสถานที่เรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป รัฐ หน่วยงานของรัฐ ผู้จัดสรรเงินทุนและทรัพยากร ตลอดจนผู้ให้บริการการศึกษาฝึกรวมต่างก็ควรให้การยอมรับและสนับสนุนการเรียนรู้ในชุมชนที่มุ่งส่งเสริมการสร้างศักยภาพและการพัฒนาชุมชน

สำหรับการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based learning) นับว่ามีคุณูปการต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสังคมหลายทางด้วยกัน และผลประโยชน์ดังกล่าวจะยิ่งทวีคูณในภายภาคหน้า หากว่าได้รับการยอมรับและมีการจัดสรรปันส่วนทรัพยากรอย่างเหมาะสม การขยายโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในเขตเมืองและเขตชนบทนับเป็นปัจจัยอันทรงคุณค่ายิ่งต่อวิถีชีวิตของ

ชุมชน เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการอันหลากหลายขององค์ประกอบต่างๆในสังคมนั้นๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่อยู่ในที่ห่างไกลทุรกันดาร ซึ่งเกือบจะไม่มีบริการทางด้านนี้แก่สาธารณชน หรือไม่มีเลย สำหรับกลุ่มบุคคลดังกล่าวและผู้ที่อยู่ในสถานภาพเดียวกันอีกมากในเขตเมือง การเรียนรู้ นับเป็นโอกาสที่ทำให้พวกเขาได้ติดต่อกับสมาชิกคนอื่นๆในชุมชนซึ่งเป็นการสร้างเสริม ชุมชนทางหนึ่ง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้คนได้ทบทวนสภาพแวดล้อมของตนและจัดลำดับความสำคัญ ในเรื่องต่างๆเสียใหม่

รูปแบบของชุมชนมีลักษณะที่หลากหลาย ซึ่งสะท้อนถึงองค์ประกอบทางสังคม ขนาด เป้าหมาย และการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ดังนั้น แนวคิดเรื่อง “ชุมชน” และการสนับสนุนความคิด ริเริ่มของชุมชนจึงจำเป็นต้องเป็นในลักษณะบูรณาการและหมุนเนื้ออย่างเต็มกำลังเสมอ การพัฒนา วัฒนธรรมการเรียนรู้ในบริบทของชุมชนที่หลากหลาย ควรจะเป็นการขยายผลจากความคิดริเริ่มต่างๆที่ ชุมชนได้ดำเนินการไปแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นโครงการที่นำไปปฏิบัติในสถานที่จำเพาะ หรือเป็นโครงการที่ เอื้อประโยชน์อย่างเฉพาะเจาะจงก็ตาม

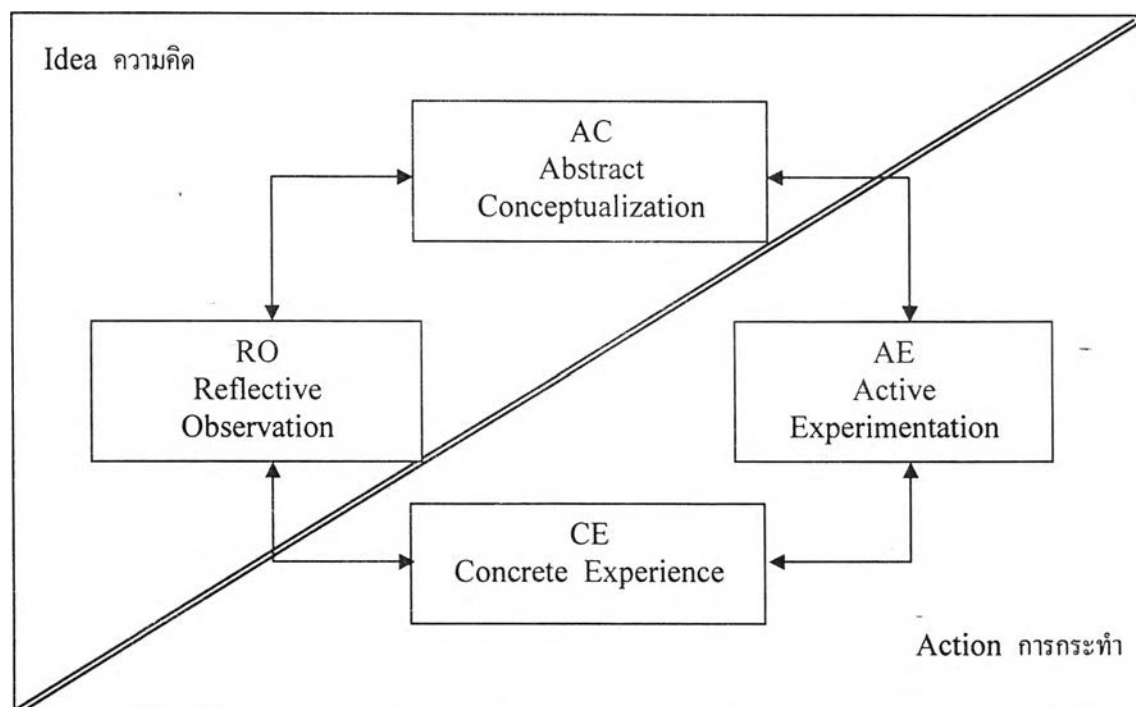
ความหลากหลายข้างต้นมีคุณประโยชน์อันโดดเด่นต่อการมีส่วนร่วมในสังคมตาม ครรลองประชาธิปไตย จึงควรได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ รวมทั้งควรมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการนี้ อย่างเหมาะสมด้วย ที่ควรเน้นเป็นพิเศษคือ ความคิดริเริ่มและโครงการต่างๆที่มุ่ง “สร้างศักยภาพ” และ พัฒนาชุมชน เนื่องจากเป็นหัวใจของการสนับสนุนกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นเอง การมีส่วนร่วมใน ชุมชน และกระบวนการประชาธิปไตย การสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวนับเป็นรูปแบบการลงทุนระยะ ยาวและลงลึกในชุมชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการดำรงชีวิต และสามารถพัฒนาตนเอง จนก่อให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงอันพึงประสงค์ได้ในที่สุด

ถึงแม้ว่า การวัดผลการปรับปรุงชุมชน หรือผลสำเร็จอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ใน ชุมชนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้นๆ นอกเหนือไปจากประจักษ์พยานจากตัวสมาชิกใน ชุมชนเอง แต่ก็ไม่ควรใช้เป็นเหตุผลเพื่อปฏิเสธการสนับสนุนโครงการริเริ่มดังกล่าว โครงการบุกเบิก หลายโครงการแสดงให้เห็นว่า คุณประโยชน์ที่ได้จากโครงการสร้างเสริมศักยภาพให้แก่ชุมชนนั้น แพร่ ขยายกว้างไกลในหลายๆด้าน ซึ่งรวมถึงการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านอื่นๆอย่างเห็นได้ ชัดเจนด้วย เหตุผลข้อนี้ก็เพียงพอที่จะทำให้เกิดความตระหนักว่าไม่ควรประเมินคุณค่าการเรียนรู้ใน ชุมชนต่ำกว่าความเป็นจริงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ใหม่ของชาติว่าด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.5 กระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กร

David A. Kolb (1991 อ้างถึงใน <http://www.polsci.chula.ac.th/pa/panaros.htm>) ได้สรุปกระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กรไว้เป็น “วงจรการเรียนรู้” (Learning Loop) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียงกันเป็นลำดับ ดังนี้

แผนภาพที่ 2.1 วงจรการเรียนรู้ (Learning Loop)



1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง CE (Concrete Experience) คือ การเรียนรู้ที่ได้มาจากการได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง RO (Reflective Observation) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตจากกรณีตัวอย่างของผู้อื่น แล้วนำมาคิดใคร่ครวญไตร่ตรอง ตั้งข้อสังเกต ซึ่งมักทำให้ได้ความคิด บทเรียนหรือรูปแบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต

3. การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม AC (Abstract Conceptualization) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา สัญลักษณ์ หลักการ ปรัชญา หรือแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งอาจได้มาโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ จากตำรา โทรทัศน์และ Internet ฯลฯ หรืออาจได้มาด้วยการค้นคิดด้วยตนเอง

4. การเรียนรู้โดยการทดลองทำและดูแล AE (Active Experimentation) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิด

ลองถูก การทดลองทำนั้นต้องถือเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ คือ หากได้พยายามทดลองทำแล้ว แต่ผลออกมากลับเป็นความล้มเหลวก็ควรจะถือว่าเป็นบทเรียน และไม่ควรดันทุรังทำต่อไป

การเรียนรู้ขององค์กรทั้งสี่ประการที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าเป็นการดัดแปลงมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ ในวิชาจิตวิทยาโดย

- การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงนั้น ก็ดัดแปลงมาจาก การเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงเงื่อนไขที่สิ่งเร้า (Classical Conditioning) ซึ่งมาจากการทดลองของ Pavlov
- การเรียนรู้จากการสังเกตโดยตรง และนำมาเลียนแบบ ก็คือ ทฤษฎีการเรียนรู้จากสังคม (Social Learning Theory) และ Bandura
- การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม ก็คือ การเรียนรู้เชิงพุทธิปัญญา (Cognitive Learning)
- การเรียนรู้โดยการทดลองทำและดูผลนั้น ก็คือ การเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขที่การกระทำ (Operant Conditioning) ซึ่งพัฒนามาจาก ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ B.

F. Skinner

เมื่อ Kolb นำการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบมาจัดเรียงกันเป็นวงจรของการเรียนรู้ ก็ทำให้สามารถเห็นถึงกระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กรได้อย่างชัดเจน นั่นคือ

1. องค์กรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ จากทั้ง 4 ทาง คือ จากประสบการณ์ตรง (CE) จากการสังเกตโดยตรงและเลียนแบบ (RO) จากการคิดเชิงนามธรรม (AC) และจากการทดลองทำและดูผล (AE)
2. นอกจากนี้องค์กรยังสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกันทั้ง 4 วิธีให้เป็นวงจรได้ โดยอาจเริ่มจากการที่องค์กรได้ดำเนินงานมาระยะหนึ่งก็จะเริ่มมีประสบการณ์ (CE) และหากองค์กรลองสังเกตและไตร่ตรองเพื่อศึกษาประสบการณ์นั้น (RO) ก็อาจจะนำไปสู่การได้มาซึ่งแนวคิด (AC) ที่อาจแปลงไปเป็นแผนงานโครงการ ที่จะนำไปทดลองปฏิบัติ (AE) และพิจารณาประเมินผลเพื่อที่จะได้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) หรือความรู้ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต
3. องค์กรอาจเรียนรู้โดยผสมผสานการเรียนรู้จากภายนอก และภายในองค์กรเข้าด้วยกันก็ได้ เช่น เมื่อผู้นำองค์กรอ่านหนังสือ หรือผ่านการสัมมนาแล้วได้แนวคิดใหม่ ๆ (AC) มาจากภายนอก ก็อาจต้องทำให้แนวคิดนั้นชัดเจนขึ้นโดยการไปศึกษาดูงาน (RO) เพิ่มเติม แล้วจึงค่อยนำมาทดลองใช้กับองค์กรแล้วดูผล (AE) ว่าสำเร็จ หรือล้มเหลวเพียงใด และเพื่อให้มีประสบการณ์ตรง (CE)

ก่อน แล้วจึงค่อยประกาศใช้เป็นนโยบายสำหรับทั่วทั้งองค์กรต่อไป เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าขั้นตอนของกระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กรนั้น สามารถที่จะเป็นการเรียนรู้จากทั้งภายนอกและภายในองค์กรเองก็ได้ และยังสามารถสลับลำดับขั้นตอนกันไปมาได้ โดยไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นในวงจรเสมอไป

4. หากองค์กรใดเน้นที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเพียงวิธีหนึ่งใดแต่อย่างเดียวก็อาจก่อให้เกิดผลเสียได้ เช่น องค์กรที่มุ่งแต่การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง (CE) อย่างเดียว ก็จะเป็นองค์กรที่ขาดความกล้าในการริเริ่มทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ และในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ สิ่งที่เคยเป็นสิ่งที่ถูกต้องมาในประสบการณ์ในอดีต อาจกลายเป็นสิ่งที่ผิดไปแล้วก็ได้ในปัจจุบัน หรือองค์กรที่ใช้แต่การสังเกตและเลียนแบบ (RO) จากผู้อื่นอย่างเดียว ก็จะพบว่าตนเองเป็นได้เพียงแต่ผู้ตามเท่านั้น ส่วนองค์กรที่เรียนรู้ด้วยการคิดเชิงนามธรรม (AC) โดยไม่ได้นำมาปฏิบัติ ก็เปรียบเสมือนคนที่ฝันเพียงอย่างเดียวโดยไม่ลงมือทำอะไรจริงจัง และองค์กรที่มุ่งแต่การทดลองทำแบบลองผิดลองถูก (AE) แต่เพียงอย่างเดียว ก็อาจจะทำผิดพลาดซ้ำกับที่คนอื่นเขาเคยพลาดมาแล้ว เพราะขาดการศึกษาตัวอย่าง (RO) และขาดการคิดคาดการณ์ให้รอบคอบ (AC)

1.6 สถาบันการศึกษาในชุมชน

สถาบันใดๆที่ทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน ถ่ายทอดและพัฒนาวัฒนธรรมให้แก่สมาชิกของชุมชน ถือว่าเป็นสถาบันการศึกษาทั้งสิ้น เพราะการศึกษาไม่ใช่การไปโรงเรียนอย่างเดียว แต่การศึกษาคือ กระบวนการทุกอย่างที่ช่วยหล่อหลอมจิตใจ นิสัย และความสามารถของมนุษย์ ดังนั้นกิจกรรมทุกอย่างของชีวิตจึงถือว่าเป็นการศึกษา เมื่อเป็นเช่นนี้ สถาบันที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่สมาชิกของชุมชน จึงมีสถาบันดังต่อไปนี้ (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540: 159-161)

1. สถาบันครอบครัว เป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดของชุมชน และถือว่าเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกับสมาชิกของชุมชนมากที่สุด ครอบครัวเป็นสถานศึกษาแห่งแรกของสมาชิกใหม่ในชุมชน เป็นสถานที่พัฒนาบุคลิกภาพเบื้องต้นแก่เยาวชน การอบรมสมาชิกใหม่เกี่ยวกับกิริยา มารยาท รู้จักปรับปรุงตนเองให้เข้ากับชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยพ่อแม่ ครูบาอาจารย์ หรือสมาชิกอื่นๆในครอบครัว ถือว่าเป็นบริการทางการศึกษาที่ครอบครัวได้ให้แก่ชุมชน และประการที่สำคัญที่สุด คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรม ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญข้อหนึ่งของการศึกษา ครอบครัวยังได้ทำหน้าที่นี้สืบเนื่อง วัฒนธรรมจากอดีตจึงได้รับการสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนั้น การฝึกฝนอาชีพที่พ่อแม่ถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ก็ถือว่าเป็นการศึกษาด้านหนึ่งเช่นกัน

2. สถาบันโรงเรียน ทำหน้าที่ด้านการศึกษาที่ชัดเจนมาก เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่โดยตรงทางการศึกษาโดยเป็นศูนย์กลางของการให้การศึกษาแก่สมาชิกของชุมชน โรงเรียนได้มีพัฒนาการมาอย่างยาวนาน โดยเริ่มจากโครงสร้างอย่างง่าย ๆ จนกลายมาเป็นสถาบันที่สำคัญ สถาบันหนึ่งของชุมชน มีลักษณะเป็นองค์กร มีการกำหนดบทบาทให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เมื่อโรงเรียนขยายโครงสร้างขึ้น บทบาทของโรงเรียนจึงเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ในปัจจุบันนี้ โรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันที่มีอำนาจมากที่สุดในเรื่องของการศึกษา

3. สถาบันศาสนา ทำหน้าที่ในด้านการศึกษาโดยการอบรม จัดเวลาให้สมาชิกของชุมชนเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม คำสอนของศาสนาล้วนแต่เป็นหลักปฏิบัติที่จะทำให้สมาชิกของชุมชนมีความสุข ผู้แทนของศาสนา คือ นักบวช ได้ทำหน้าที่ในการอบรมสมาชิกให้ปฏิบัติตามแนวของศาสนา การให้การอบรม จัดเวลาสมาชิกของชุมชนให้เป็นคนดีนั้น ถือว่าเป็นบทบาททางการศึกษาที่สถาบันศาสนาได้ปฏิบัติมาอย่างสืบเนื่อง นอกจากนั้น สถาบันศาสนายังทำหน้าที่บริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนด้วย โดยนักบวชที่มีความรู้ทางวิชาการ ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดวิชาให้แก่เยาวชนในชุมชน บทบาทนี้ยังคงสืบเนื่องมาจนปัจจุบัน

4. สถาบันสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์ต่อสมาชิกของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันวิทยาการของสื่อมวลชนพัฒนาไปไกลมากจนกระทั่งมีสื่อหลายชนิดที่มีบทบาทต่อชุมชนอย่างมาก สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนที่ทำหน้าที่ในด้านการศึกษาแก่ชุมชนนั้น นับว่ามีมาก เป็นต้นว่า การประมวลข่าวและการกระจายข่าว ไม่ว่าจะผ่านสื่อชนิดใด เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ ย่อมทำให้ผู้รับ คือ สมาชิกของชุมชนได้รับความรู้และรับรู้เรื่องราวความเป็นไปทั้งของชุมชนตนเองและของชุมชนอื่นๆ บทความ สารคดี และข้อคิดเห็นที่แสดงโดยสมาชิกของชุมชนผ่านสื่อมวลชนนั้น ก็ถือว่าเป็นการให้การศึกษาแก่สมาชิกของชุมชนอีกวิธีหนึ่งเช่นกัน และหน้าที่ของสื่อมวลชนที่สำคัญที่สุดทางการศึกษาก็คือ การถ่ายทอดและพัฒนาวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะการพัฒนาหรือการรับวัฒนธรรมจากที่อื่นๆ มายังชุมชนนั้น สื่อมวลชนมีอิทธิพลอย่างที่สุด เพราะสื่อมวลชนกระจายความคิดได้รวดเร็วกว่าสถาบันอื่นๆ ของชุมชน

1.7 แหล่งการเรียนรู้

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้ง แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์

สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและ
นันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้กันอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

หากพิจารณาถึงคำจำกัดความของคำว่า “แหล่งการเรียนรู้” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความ อาทิ

บุญเลิศ มาแสง (2532: 29) ให้ความหมายของแหล่งความรู้ หรือแหล่งวิทยาการว่า
เป็นแหล่งรวมของกิจกรรมที่กระตุ้นเตือนให้เกิดความสำนึกและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษา
หาความรู้ตลอดเวลา แหล่งความรู้จะอยู่ที่ไหน มีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความ
เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กำหนดว่า หมายถึง “แหล่ง”
หรือ “ที่รวม” ซึ่งอาจเป็นสภาพ/สถานที่ หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วยข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และ
กิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้ หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการ
เรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอนหรือศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่มีกำหนดเวลาเรียนยืดหยุ่น
สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน การประเมินและการวัดผลการเรียนที่มีลักษณะ
เฉพาะที่สร้างขึ้นให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นรูปแบบเดียวกันกับการ
ประเมินผลในชั้นเรียน

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2544: 22) ให้คำจำกัดความของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่า เป็น
แหล่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจ ตามศักยภาพและโอกาส ตามความสามารถ โดยการ
เรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ แหล่งการเรียนรู้จึงเป็นการเรียนตามอัธยาศัย ซึ่งมีอยู่ทั่วไปในสังคม

แหล่งการเรียนรู้ของชุมชนมีหลายประเภทด้วยกัน ดังที่ วาสนา ชาวหา (2533: 44-45) ได้
จำแนกเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งที่เป็นบุคคล หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นพิเศษในเรื่องใดเรื่อง
หนึ่ง และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้โดยตรง
2. แหล่งที่เป็นสถานที่ อาจเป็นสถานที่ที่มีขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ภูเขา น้ำตก ทะเล
ฯลฯ หรือสถานที่ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เช่น โรงงาน สวนสัตว์ ฯลฯ ซึ่งสามารถหาความรู้ได้จากสถานที่
เหล่านี้
3. แหล่งที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ หรือสิ่งมีชีวิตที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน แล้วสามารถ
ทำให้การเรียนรู้ดีขึ้น มีความหมายขึ้น
4. แหล่งที่เป็นกิจกรรม เช่น การละเล่นพื้นเมือง พิธี หรือประเพณีต่างๆ ในชุมชน
อาชัญญา รัตนอุบล (2539: 74) จำแนกแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตออกเป็น 4 ประเภท คือ
 1. ประเภทบุคคล เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู หมอพื้นบ้าน

2. ประเภททรัพยากรธรรมชาติ เช่น เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า วนอุทยาน อุทยานแห่งชาติ เป็นต้น

3. ประเภทสื่อ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

4. ประเภทวัสดุและสถานที่ เช่น ห้องสมุด โรงเรียน วัด สถานือนามัย พิพิธภัณฑ์ เป็นต้น

ชัยศ อิมสุวรรณ (2544: 22) ได้จำแนกแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ 2 ประเภท คือ

1. แหล่งการเรียนรู้ที่จัดไว้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

2. แหล่งการเรียนรู้ที่จัดไว้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นเป็นหลัก โดยมีหรือไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ เช่น หอศิลป์ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ เป็นต้น

สุวิทย์ และอรทัย มุลคำ (2545: 107-108) ได้จำแนกแหล่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สถาบันของชุมชนที่มีอยู่แล้วในวิถีชีวิตและการทำมาหากินในชุมชน เช่น วัด โบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญในวัด ซึ่งเป็นสถานที่ทำบุญตามประเพณี ตลาด ร้านขายของชำ ลานนวดข้าว โรงงานขนาดเล็กในหมู่บ้าน ป่า ห้วย หนอง คลอง บึง ที่ชาวบ้านมาหาอาหาร เก็บหน่อไม้ เก็บเห็ด หาปลา ฯลฯ

2. สถานที่หรือสถาบันที่รัฐและประชาชนจัดขึ้น เช่น อุทยานการศึกษาในวัด และในชุมชน อุทยานประวัติศาสตร์ อุทยานแห่งชาติทางทะเล อุทยานแห่งชาติในท้องถิ่นแถบภูเขา ศูนย์วัฒนธรรม ศูนย์ศิลปาชีพ ศูนย์เยาวชน ศูนย์หัตถกรรมชุมชน หอสมุด ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์สถาน พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติเกี่ยวกับสัตว์ พืช ดิน หิน แร่ เป็นต้น

3. สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชน เช่น วิทยุทัศน์ ภาพสไลด์ โปรแกรมสำเร็จรูป ภาพยนตร์ หุ่นหรือโมเดลจำลอง ของจริง เป็นต้น

4. สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชน เช่น หนังสือสารานุกรม วารสาร ตำรายาพื้นบ้าน ภาพจิตรกรรมฝาผนัง ภาพถ่าย เป็นต้น

5. บุคลากรผู้ที่มีความรู้ด้านต่างๆในชุมชน เช่น ผู้นำทางศาสนา เกษตรกร ศิลปิน หมอพื้นบ้าน ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า แหล่งการเรียนรู้ชุมชนสามารถจำแนกตามประเภทต่างๆได้ คือ ประเภทบุคคล ประเภทสื่อและวัสดุอุปกรณ์ ประเภทสถานที่ที่เกิดขึ้นเองและจัดตั้งขึ้น และ ประเภทกิจกรรม

แหล่งการเรียนรู้ของชุมชน มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ในยุคสารสนเทศเช่นปัจจุบันนี้ ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของแหล่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

เสรี วงษ์มณฑา (2529: 702-708) ได้สรุปถึงความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้ไว้ คือ

1. เป็นแหล่งให้ข่าวสาร เปิดโลกทัศน์ของผู้ศึกษาให้กว้างไกลกว่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตน ช่วยให้เกิดความสนใจในเรื่องที่สำคัญ ช่วยยกระดับความทะเยอทะยาน โดยการเสนอภาพในอุดมคติ หรือเสนอผลสำเร็จและความก้าวหน้าของงานและบุคคลต่างๆซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศของการพัฒนาด้วย
2. ช่วยเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม ให้เกิดการยอมรับสิ่งใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ เกิดมุมมองใหม่ๆขึ้น
3. เป็นสื่อการสอนสมัยใหม่ที่ให้ความรู้ ก่อให้เกิดทักษะ ช่วยให้การเรียนรู้เร็วขึ้น
4. เป็นแหล่งการศึกษาตลอดชีวิต ที่ประชาชนจะมีปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้ต่างๆได้ด้วยตนเองตลอดเวลาโดยไม่จำกัดเพศ วัย
5. เป็นแหล่งที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน
6. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้จากแหล่งกำเนิดได้ เช่น การเข้าไปศึกษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ หรือศาสนสถาน การศึกษาพันธุ์ไม้ หรือการศึกษาพันธุ์สัตว์สภาพชีวิตความเป็นอยู่ตามธรรมชาติของสัตว์ชนิดต่างๆถึงแหล่งที่อยู่อาศัยในป่า
7. เป็นแหล่งที่ประชาชนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง หรือลงมือปฏิบัติจริงได้ เช่น การแก้เครื่องยนต์ การประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ อาทิ โต๊ะ เก้าอี้ การทำอาหาร ขนม หรือดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น
8. เป็นแหล่งที่ประชาชนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆที่มีการคิดค้นขึ้นและยังไม่มีของจริงให้เห็น เช่น การศึกษาถึงประดิษฐกรรมชิ้นใหม่โดยศึกษาจากวีดิทัศน์ ภาพยนตร์ นิทรรศการ หรือสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ โดยเฉพาะแหล่งการเรียนรู้หรือแหล่งวิทยาการประเภทนี้เป็นสื่อต่างๆหลายๆด้าน
9. เป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในท้องถิ่นกับโรงเรียน ในการทำกิจกรรมการศึกษาด้วยกันจะช่วยกันสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในท้องถิ่น
10. การใช้แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดของนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ เป็นการประหยัดเงินงบประมาณของโรงเรียนได้

ชลทิศย์ เอี่ยมสำอางค์และวิศนิ ศิลตระกุล (2533:233) ได้กล่าวว่าแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในท้องถิ่นมีประโยชน์หลายประการดังต่อไปนี้

1. เป็นแหล่งข่าวที่ชาวบ้านสามารถเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตรงของตนเอง
2. ช่วยให้เกิดการประหยัด ผู้คนในท้องถิ่นสามารถศึกษาหาความรู้โดยไม่ต้องเดินทางไปไกล จึงเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า และประหยัดงบประมาณ เพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่อุทิศตนมาให้บริการเช่นนี้ได้ช่วยแบ่งเบาภาระโดยไม่คิดค่าบริการหรือคิดค่าบริการในราคาถูก
3. เป็นการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้ประชาชนมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ สามารถแก้ปัญหาได้สอดคล้องและทันต่อเหตุการณ์ มองการณ์ไกล พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า
4. ส่งเสริมคุณธรรมการอยู่ร่วมกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกัน ใจกว้าง ความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาได้สอดคล้องและทันต่อเหตุการณ์ มองการณ์ไกล พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า
5. ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่าต่อผู้คนในท้องถิ่น
6. ช่วยให้ประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนทักษะ โดยการฝึกอบรมทักษะที่ตนสนใจ ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว
7. ช่วยให้เกิดการอนุรักษ์ของดีมีคุณค่าในชุมชนหรือฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่นขึ้นมา เป็นการสร้างความผูกพันต่อท้องถิ่น ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมนั้นๆต่อไป
8. เป็นการสร้างโอกาสให้ท้องถิ่นเกิดการพึ่งตนเองได้ รู้จักประสานประโยชน์เพื่อดำเนินการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่า “แหล่งการเรียนรู้” ทุกรูปแบบมีสถานภาพที่จะเอื้อต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดไว้อย่างชัดเจนในประเด็นที่จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ในเรื่องความคิด ความเข้าใจในคุณค่า และทัศนคติได้อย่างกว้างขวาง และสามารถช่วยเสริมมิติที่เป็นรูปธรรมให้แก่การศึกษาในระบบโรงเรียน นอกกระบบโรงเรียน และตามอัธยาศัย สามารถพัฒนาการเรียนรู้ (Learning) และการศึกษา (Education) โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ภูมิปัญญา

4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

จากความสำคัญดังกล่าว ในฐานะแหล่งการเรียนรู้ตามนิยามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นั้น แสดงให้เห็นว่า แหล่งการเรียนรู้ควรมีบทบาทในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้ต้องสามารถตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ (Process of Learning) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ทั้งการเรียนรู้ของคนในชุมชนที่มีแหล่งการเรียนรู้ของตนเองอยู่แล้ว และการเรียนรู้ของคนอื่นๆ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2. เป็นแหล่งทำกิจกรรม แหล่งทัศนศึกษา แหล่งฝึกงาน และแหล่งประกอบอาชีพของผู้เรียน

3. เป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยตนเอง

4. เป็นห้องเรียนทางธรรมชาติ เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า วิจัย และฝึกอบรม

5. เป็นองค์กรเปิด ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

6. สามารถเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้เรียนเชิงรุก เข้าสู่ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ประหยัด

และสะดวก

7. มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

8. มีสื่อประเภทต่างๆ ประกอบด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสริม

กิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือการจัดการองค์ความรู้ หรือการบริหารความรู้ หรือการบริหารจัดการความรู้ หรือการบริหารภูมิปัญญา นั้น เป็นแนวคิดของการบริหารองค์กรที่ได้รับความนิยมอย่างสูงในช่วงปี ค.ศ. 1995-1996 หลังจากที่ Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ได้ตีพิมพ์หนังสือชื่อ “The Knowledge Creating Company” ขึ้นในปี ค.ศ. 1995 หนังสือเล่มนี้ส่งผลให้ผู้นำทางธุรกิจจำนวนมากตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะในปี ค.ศ. 1997-1998 ซึ่งต่อมาได้มีการตีพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับแนวความคิดนี้เป็นจำนวนมากและที่ได้รับความนิยม ได้แก่ “Intellectual Capital” ของ Tom Stewart “The New Organization Wealth” ของ Karl Erik Sveiby และ “The Ken Awakening” ของ Debra Amidon

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ได้มีผู้เสนอความคิดเห็นสำหรับความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

Scott I. Tannenbaum (อ้างถึงใน Joseph H. Boyett และ Jimmie T. Boyett, 2001: 97-98) ได้แสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่าเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง โดยต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ซึ่งได้แก่

-การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระเบียบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ และเมื่อมีการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม สารสนเทศและเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์จะเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่สารสนเทศและเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

-การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับแบ่งปันความรู้ (knowing sharing) เพราะหากปราศจากการแบ่งปันความรู้แล้วนั้น ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแบ่งปันความรู้ และประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมก็จัดว่ามีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง

-การจัดการความรู้ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาบุคลากร การติดตามความก้าวหน้าของบุคลากร และการรักษาคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการความรู้

-การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เพราะการจัดการความรู้จะช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีชี้วัดว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้ผลหรือไม่

David J. Skymme (อ้างถึงในนภดล สุขสำราญ, 2546: 53) ให้ความหมายว่า หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการสร้างความชัดเจนให้กับความรู้และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสร้าง การรวบรวม การผสมผสาน การนำมาใช้และทำประโยชน์ ซึ่งเท่ากับเป็นการแปรสภาพความรู้ส่วนบุคคลไปสู่ความรู้ขององค์กร มากกว่าเป็นเพียงแค่การแบ่งปันหรือการนำไปประยุกต์ใช้เท่านั้น

National Electronic Library for Health (2003 อ้างถึงใน <http://www.nelh.nhs.uk>) ได้รวบรวมคำจำกัดความของ “การจัดการความรู้” ว่าหมายถึง

-ประสิทธิภาพขององค์กรในการสร้างความรู้ใหม่ เผยแพร่ความรู้ทุกหนแห่งในองค์กร และทำให้ความรู้อยู่ในตัวผลิตภัณฑ์ การบริการ และระบบ (Nonaka & Takeuchi, 1995)

-การรวบรวมกระบวนการซึ่งควบคุมการสร้าง การเผยแพร่ และการใช้ประโยชน์ของความรู้ (Newman, 1991)

-ศิลปะแห่งการสร้างคุณค่าจากทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Karl Erik Sveiby, 1996)

วีรวิฐ มาณะศิริานนท์ (2543: 77-78) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการรูปแบบใหม่ที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการงาน (Business Process) ควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Creative Thinking) ถ้าองค์กรใดมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ก็จะเกิดโอกาสอันสำคัญต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เปี่ยมไปด้วยการทำงานอย่างฉลาดคิดและสร้างสรรค์

ประเวศ วะสี (2545) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่า หมายถึง การจัดการให้การปฏิบัติ การสร้างความรู้ และการเรียนรู้ เชื่อมต่อกันเป็นพลวัต และยังประโยชน์เพิ่มขึ้นๆ ซึ่งมีองค์ประกอบทางหน้าที่ประจักษ์มอง คือ

- 1) ทำให้รับรู้ความจริง ความจริงเป็นฐานทางปัญญา ความไม่จริงทำให้เสื่อมปัญญา
- 2) นำความจริงมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นปัญญาที่สูงขึ้น
- 3) นำปัญญาไปใช้ โดยจัดให้เหมาะสมกับการใช้งาน
- 4) ประเมินผลการใช้ แล้วนำความรู้ที่ได้จากการประเมินกลับไปปรับปรุงทฤษฎีและการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2546 อ้างถึงใน <http://www.kmi.trf.or.th>) ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจกรรมขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546: 50) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการในการจัดการการบริหารความรู้ของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแต่ละบุคคลหรือองค์กรอาจมีเป้าหมายที่เหมือนหรือแตกต่างกัน

นอกจากนี้ การจัดการความรู้อาจหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆดังนี้ (Joseph H. Boyett และ Jimmie T. Boyett, 2001 : 97-98)

- การพัฒนาฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับลูกค้า ปัญหาทั่วไป และแนวทางแก้ไขเบื้องต้น
- การจำแนกแยกแยะเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรและการทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขารู้ รวมทั้งการพัฒนาสมุดหน้าเหลืองที่อธิบายแหล่งทรัพยากรภายในที่สำคัญและจำแนกวิธีการในการค้นหาสิ่งเหล่านั้น
- การนำความรู้จากผู้เชี่ยวชาญไปเผยแพร่หรือกระจายไปสู่บุคคลอื่น
- การออกแบบโครงสร้างความรู้ที่ช่วยจัดการข้อมูลในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ และพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้
- การสร้างเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคคลต่างๆสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญหน้าโดยตรง หรือผ่านทาง Intranet , Web site , E-mail หรือห้องสนทนาอื่นๆ
- การจัดกระบวนการกลุ่มให้คนต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลักดันทำหน้าที่ผู้จัดการความรู้
- การค้นหา และส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษในความรู้และทักษะที่เป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร และหาทางให้อยู่ในองค์กรไปนานๆ
- การออกแบบการฝึกอบรมและกิจกรรมอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อประเมินและสร้างความรู้ของแต่ละคนภายในองค์กร
- ดำเนินการเกี่ยวกับการให้รางวัล การยอมรับ และการเลื่อนตำแหน่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูล
- การสร้างเครื่องมือต่างๆที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถเข้าถึง และนำข้อมูลไปใช้ได้เมื่อต้องการ

-การสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า ผลิตภัณฑ์ การจัดการหรือผลลัพธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์แนวโน้มและสกัดข้อมูลที่มีค่าต่อองค์กร

-การพิจารณาต้นทุนทางปัญญาเพื่อจัดการความรู้ให้ดีขึ้น

-การเกาะติดและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกค้าต้องการ หรือให้ความสำคัญ เพื่อทำความเข้าใจและตอบสนองความต้องการให้ดีกว่าเดิม

จะเห็นได้ว่า จากนิยามของการจัดการความรู้ นั้น มีความหมายที่หลากหลายตามแต่การนำไปใช้จริงหรือตามแต่สถานการณ์ที่นำไปปฏิบัติ แต่คำนิยามต่างๆ เหล่านี้จะมีจุดร่วมที่เหมือนกันคือ เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล แต่จะแตกต่างกันออกไปในการมองการจัดการความรู้ว่าเป็นวิธีการ/เครื่องมือ (Means) หรือเป็นเป้าหมาย (Ends)

2.2 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดการความรู้

Joseph H. Boyett และ Jimmie T. Boyett (2001 : 104-120) ได้กล่าวถึงข้อเท็จจริงที่ควรคำนึงถึงในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ได้แก่

-ความรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ชัดเจนได้ยาก

-ความรู้ที่สำคัญและมีประโยชน์ที่สุด เป็นสิ่งที่ยากจะแบ่งปัน

-การวัดคุณค่าที่แท้จริงของทรัพย์สินด้านความรู้ (Knowledge Asset) เป็นสิ่งที่ยาก

ความรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ชัดเจนได้ยาก

Thomas H. Davenport และ Laurence Prusak (อ้างถึงใน นิตยสาร วิเทศ, 2542 : 2-9) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) ไว้ดังนี้

ข้อมูล (Data) คือ ชุดของข้อเท็จจริงเชิงวัตถุสามารถมองเห็นได้ ตัวข้อมูลเองจึงปราศจากความเกี่ยวข้องและปราศจากวัตถุประสงค์ ข้อมูลไม่ได้บอกถึงความสำคัญของมันเองหรือความไม่มีส่วนเกี่ยวข้องของตัวมันเองออกมาให้เราารู้ได้ แต่ข้อมูลยังคงความสำคัญมากต่อองค์กรเพราะมันเป็นวัตถุดิบชิ้นสำคัญในการสร้างสารสนเทศ

สารสนเทศ (Information) คือ สารอย่างหนึ่งที่อยู่ในรูปของเอกสารหรือการสื่อสารที่ให้เห็นหรือได้รับฟัง ทั้งนี้มีผู้ส่งสารและผู้รับสาร ดังนั้น สารสนเทศจึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิถีทางที่ผู้รับสารได้รับรู้อย่างบางอย่างซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล สารสนเทศจึงแตกต่างจากข้อมูลตรงที่มีความหมายในตัวเอง ขณะที่ข้อมูลไม่มีความหมายแต่สามารถกลายเป็นสารสนเทศได้

ความรู้ (Knowledge) คือ การผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ข่าวสาร เหตุการณ์ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างเป็นกรอบความคิดสำหรับการประเมินและสังเคราะห์ ประสบการณ์และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ นอกจากนี้ ความรู้อาจสกัดมาจากสารสนเทศ โดยการเปรียบเทียบ (Comparison) การจัดลำดับเหตุการณ์ (Consequence) การเชื่อมโยง (Connections) และการสนทนา (Conversations)

ดังนั้น คำว่า “ความรู้” (Knowledge) จึงมีคำที่เกี่ยวข้องอยู่มากมาย ได้แก่

- ประสบการณ์ (Experience) ซึ่งเป็นทั้งตัวความรู้เอง และเป็นบ่อเกิดแห่งความรู้
- ความเป็นจริง (Truth) ความรู้ต้องเชื่อมโยงกับความเป็นจริง และความเป็นจริงเป็น บ่อเกิดของความรู้

- ความซับซ้อน (Complexity) คนมีความรู้จะมีความเข้าใจความซับซ้อน และความ เข้าใจความซับซ้อนก็จะช่วยให้เกิดความรู้

- การตัดสินใจหรือวินิจฉัย (Judgement) คนเราใช้ความรู้เป็นเครื่องตัดสินใจสถานการณ์ ใหม่โดยการเปรียบเทียบกับความรู้ที่มีอยู่แล้ว และใช้การตัดสินใจเป็นเครื่องมือตรวจสอบความพอเพียง ของความรู้ที่ตนมีอยู่ และเพิ่มเติมความรู้จากประสบการณ์ใหม่

- สามัญสำนึก (Common Sense) คนมีความรู้จะมีความสามารถใช้สามัญสำนึกในการ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ดี

- คุณค่าและความเชื่อ (Value & Belief) เป็นส่วนประกอบที่แฝงอยู่ในความรู้จนเป็น เนื้อเดียวกัน ถ้ามีคุณค่าหรือความเชื่อพื้นฐานต่างกัน จะพัฒนาความรู้จากเหตุการณ์เดียวกันออกมาเป็น ความรู้คนละชุดและแตกต่างกันได้อย่างมาก

Vera Allee (1997: 72) เสนอรูปแบบแรกเริ่มของความรู้ (Knowledge Archetypes) ไว้ใน หนังสือชื่อ “The Knowledge Evolution” ซึ่งประกอบด้วยการเรียงลำดับ 7 ระดับ โดยแต่ละระดับจะ นำไปสู่การสร้างระดับที่สูงกว่า ดังนี้

1. ข้อมูล (Data) เป็นส่วนประกอบของสารสนเทศ และกลายเป็นสารสนเทศได้ โดย ผ่านการเชื่อมโยงและการจัดระเบียบร่วมกับข้อมูลอื่น

2. สารสนเทศ (Information) กลายเป็นความรู้เมื่อได้รับการวิเคราะห์ เชื่อมโยงกับ สารสนเทศอื่น และเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รู้มาแล้ว

3. ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใต้บริบททางสังคมของความหมาย

4. ความหมาย (Meaning) เป็นสิ่งที่ฝังลึกอยู่ในขอบเขตที่กว้างขวาง และไม่มีตัวตน ของปรัชญา ซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตที่กว้างขวางของสมมุติฐาน ความเชื่อ และทฤษฎีเกี่ยวกับการ

ทำงานของสิ่งต่างๆ

5. ปรัชญา (Philosophy) ปรัชญาและการคิดอย่างเป็นระบบฝังอยู่ในมุมมองของปัญญาเกี่ยวกับค่านิยม

6. ปัญญา (Wisdom) ห่อหุ้มค่านิยมและจุดมุ่งหมายของบุคคล รวมทั้งล้อมรอบมุมมองทั้งหมด

7. ความเป็นเอกภาพ (Union) เป็นสภาวะความรู้สึกที่ขยายกว้างและเปิดเผยต่อความเป็นหนึ่งเดียวที่เกิดจากปัญญา ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจและเปลี่ยนค่านิยมที่สัมพันธ์กับเป้าหมายสูงสุด

James Brain Quinn (1992 อ้างถึงใน Joseph H. Boyett และ Jimmie T. Boyett, 2001: 106) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับระดับของความรู้ (Levels of Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย

ระดับที่ 1 : Know – what (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้ในเชิงการรับรู้

ระดับที่ 2 : Know – how (รู้วิธีการ) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

ระดับที่ 3 : Know – why (รู้เหตุผล) เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อน อันอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 : Care – why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรคที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

ดังนั้น ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องคำนึงถึงระดับของความรู้ด้วย เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน <http://www.ifd.or.th/futurestudiessite/newarticle197.htm>) ได้สรุปความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการความรู้ไว้ในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการความรู้

ประเด็น	การจัดการสารสนเทศ	การจัดการความรู้
เรื่องที่น่าสนใจ	ข้อมูลสารสนเทศ	ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้แจ้งชัด(Explicit Knowledge)
ตำแหน่งที่เกิด	ปัจเจกบุคคล	ทีมงานและความเป็นกลุ่ม ในองค์กร
จุดเน้น	เทคโนโลยีสารสนเทศ	พนักงานและวัฒนธรรมองค์กร
ผลลัพธ์ที่ได้	ประสิทธิภาพ อันได้แก่ -ผลิตภาพ (Productivity)ในการทำงาน	ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ - ผลิตภาพ(Productivity)ในการทำงาน -ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน -ความไวในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง -การสร้างนวัตกรรมใหม่

ความรู้ที่สำคัญและมีประโยชน์ที่สุด เป็นสิ่งที่ยากจะแบ่งปัน

Nonaka และ Takeuchi ได้กล่าวถึงความแตกต่างที่สำคัญระหว่างวิธีการมองความรู้ของผู้บริหารชาวตะวันตกกับญี่ปุ่น กล่าวคือ ผู้บริหารชาวตะวันตกมองว่า องค์กรเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการจัดการกับข้อมูล (Information Processing) และมองความรู้ในลักษณะที่เป็น “สิ่งประจักษ์ชัดหรือมีความชัดเจน (Explicit Knowledge)” โดยเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เป็ระบบและมีความเป็นทางการ สามารถแสดงให้เห็นได้ในรูปของถ้อยคำและตัวเลข รวมทั้งสามารถสื่อสารได้ง่าย และแบ่งปันได้ในลักษณะข้อมูลดิบ สูตรวิทยาศาสตร์ ขั้นตอนการประมวลผล และหลักการสากล ขณะที่บริษัทของชาวญี่ปุ่นมองความรู้ในลักษณะที่เป็น “สิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นนัยและไม่เปิดเผยทั้งหมด (Tacit Knowledge)” โดยเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ไม่เป็นทางการ และยากที่จะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารหรือแบ่งปันกับผู้อื่น นอกจากนี้ ยังฝังลึกอยู่ในความคิด ค่านิยม อารมณ์ ความรู้สึก การกระทำ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย ดังนั้น เพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะเน้นการสร้างความรู้ใหม่ๆที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เรื่องของความรู้ที่ชัดเจนเท่านั้น แต่รวมความรู้ที่เป็นนัยและความรู้ที่เกิดจากภายในและอุดมคติของพนักงานด้วย

ความรู้ที่เป็นนัย (Tacit Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับเทคนิค ซึ่งรวมทักษะที่ไม่เป็นทางการหรือวิธีการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ
2. มิติเกี่ยวกับการรับรู้หรือความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วยรูปแบบของจิตใจ ความเชื่อ และการยอมรับเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ความรู้ที่เป็นนัยนี้ เป็นความรู้ชนิดที่มีความเป็นส่วนตัวสูง หรือเป็นความรู้ส่วนบุคคลซึ่ง “เรารู้มากกว่าที่จะบอกได้” และบุคคลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้กลายเป็นความชำนาญทางวิชาชีพ ความรู้ลักษณะนี้ ยากลำบากในการทำให้เป็นแบบแผน และส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันระหว่างบุคคล ดังนั้นจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์กร เพราะจะก่อให้เกิดการสร้างสรรคความรู้ใหม่

Dorothy Leonard ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นนัยที่มีอยู่ในองค์กร ไว้ดังนี้

-ระบบการให้รางวัล (Reward System) ขององค์กร อาจเป็นอุปสรรคต่อการแบ่งปันความรู้ เพราะบุคคลจะเก็บความรู้ไว้สร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง โดยไม่เห็นความสำคัญของการแบ่งปันความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้อื่น

-ความแตกต่างทางกายภาพและเวลา อาจทำให้เกิดความยากลำบากสำหรับบุคคลในการแบ่งปันความรู้ในมิติที่ไม่ชัดเจน แต่เทคโนโลยีด้านการติดต่อสื่อสารสมัยใหม่สามารถช่วยได้

-กลุ่มการทำงานทางธุรกิจ นิยมรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีเหตุผลและตั้งอยู่บนพื้นฐานของ Hard Data

-บุคคลที่มีความรู้ที่เป็นนัยที่ลึกซึ้ง อาจต่อต้านหรือขัดขวางการแบ่งปันความรู้ เพราะเกรงว่า ความพยายามจะล้มเหลว

นอกจากนี้ Davenport และ Prusak ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคของการแบ่งปันความรู้ว่า เกิดขึ้นจากความไม่มีประสิทธิภาพของตลาดความรู้ในองค์กร เนื่องมาจาก

- ผู้ซื้อและผู้ขายความรู้ไม่สามารถเข้าถึงกันได้ เพราะไม่มีช่องทางชี้แนะ
- การนำความรู้ไปใช้อย่างไม่เหมาะสม การผูกขาดความรู้ การซ่อนความรู้ และสภาวะสมองไหล ก่อให้เกิดการขาดแคลนความรู้
- องค์กรขาดจิตสำนึกเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และประดิษฐ์คิดค้น

Carla O'Dell และ C. Jackson Grayson Jr. (1998: 18-19) กล่าวถึงลักษณะขององค์กร 5 แบบที่เป็นอุปสรรคต่อการแบ่งปันความรู้ไว้ดังนี้

1. บริษัทแบบ ซิโล (The Silo Company.Inc.)

ได้แก่ องค์กรที่มีโครงสร้างส่งเสริมความคิดแบบ ซิโลคือ แบ่งแยกเป็น หน่วยธุรกิจ หรือแผนกย่อยๆ ซึ่งแต่ละแผนกเน้นการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลและรางวัลตอบแทน โดยมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ไม่ให้แผนกอื่นทำงานได้ดีกว่า ในขณะที่ตนเองมุ่งพัฒนาผลงาน

2. บริษัทแบบ NIH (The NIH Company.Inc.)

ได้แก่ องค์กรที่มีลักษณะที่เรียกว่า “ไม่ประดิษฐ์คิดค้นที่นี่ (Not Invented Here)” ค่านิยมและวัฒนธรรมเช่นนี้เป็นอุปสรรคต่อองค์กรที่ต้องผลิตสินค้าและให้บริการแก่ลูกค้าเป็นหลัก หรือองค์กรเชิงวิศวกรรมและองค์กรที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อความก้าวหน้า เนื่องจากองค์กรแบบ NIH เน้นการปรับเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมากกว่าการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยมองว่า ควรใช้ความคิดแบบดั้งเดิมมากกว่าขโมยความคิดของคนอื่น

3. บริษัทแบบ Babel (The Babel Company.Inc.)

ได้แก่ องค์กรที่มีปัญหาเกี่ยวกับความสับสน ซึ่งพนักงาน และผู้ทำงานขาด มุมมองร่วมกันที่จะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการติดต่อสื่อสาร และการถ่ายโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนกต่างๆในองค์กรขาดการประสานงานกัน แต่ละแผนกใช้คำพูดแตกต่างกันในการ อธิบาย แยกประเภท และบันทึกกระบวนการ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรอาจเต็มใจ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน แต่ขาดแหล่งความรู้ที่สามารถพึ่งพาหรืออ้างอิงได้ เพราะองค์กรไม่สามารถริเริ่มการบันทึกเกี่ยวกับเครื่องมือหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดไว้ได้

4. บริษัทแบบ By-the-Book (The By-the-Book Company.Inc.)

ได้แก่ องค์กรที่ไม่นิยมการแบ่งปันความรู้ และเชื่อว่าความรู้ที่เป็นเอกสารเป็นการถ่ายโอนความรู้ทั้งหมด ดังนั้น จึงยึดถือความรู้ที่ชัดเจนมากกว่าความรู้ที่เป็นนัย แต่มีปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญที่พนักงานต้องการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถประมวลหรือ บันทึกไว้ได้

5. บริษัทแบบ Bolt-It-On (The Bolt-It-On Company.Inc.)

ได้แก่ องค์กรที่เชื่อว่าสามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรับผิดชอบ โดยผ่าน กระบวนการทำงานประจำ และความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์

การวัดคุณค่าที่แท้จริงของทรัพย์สินด้านความรู้ เป็นสิ่งที่ยาก

สาเหตุประการหนึ่งที่องค์กรไม่จัดการความรู้ คือ ความรู้ทั้งหมดมักถูกปิดบังรูปแบบที่แท้จริง ปัญหาของการประเมินค่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะไม่ใช่เพียงแค่การพิจารณาเกี่ยวกับผลที่ได้รับ

จากการลงทุนในโครงการจัดการความรู้หรือการว่าจ้างที่ปรึกษา แต่ต้องเกี่ยวข้องกับการทำบัญชีมูลค่าสินทรัพย์ และการทำนายมูลค่าความรู้ด้วย องค์กรส่วนใหญ่แล้วยังคงยึดติดกับการทำบัญชีที่ให้ความสำคัญกับการประเมินค่าแรงงานและวัตถุดิบ โดยมองข้ามคุณค่าของความรู้หรือสินทรัพย์ทางปัญญาอยู่เสมอ ทำให้คุณค่าของความรู้ไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน

2.3 วิธีการจัดการความรู้

ในปัจจุบัน ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน สถานที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการดำเนินงานและการแข่งขัน โดยที่วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี ระบบ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานขององค์กรล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น ดังนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรควรจัดการความรู้ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์และการให้บริการลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจากกระบวนการจัดการความรู้ที่มีมากมายนั้น B. Rubentein-Montano และคณะ (2002 อ้างถึงใน <http://userpages.umbc.edu/~buchwalt/papers/KM10-FINAL.htm>) ได้รวบรวมวิธีการและขั้นตอนทั้งจากนักวิชาการและจากการปฏิบัติจริงของบริษัทต่างๆดังนี้

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
1.	American Management Systems	(1) ค้นหา (สร้างศูนย์ความรู้) (2) รวบรวม (กระตุ้นและจำแนกคน) (3) แบ่งปัน
2.	Arthur Andersen Consulting	(1) ประเมินค่า (2) กำหนดบทบาทของความรู้ (3) สร้างกลยุทธ์ทางความรู้ที่เชื่อมโยงไปสู่วัตถุประสงค์ของธุรกิจ (4) แยกแยะกระบวนการ วัฒนธรรม และความต้องการทางเทคโนโลยีสำหรับวิธีการของกลยุทธ์ทางความรู้ (5) ทำให้กลไกย้อนกลับเป็นผล

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
3.	Andersen Consulting	(1) แสวงหา (2) สร้าง (3) สังเคราะห์ (4) แบ่งปัน (5) ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร (6) สภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้
4.	Dataware Technologies, Inc.	(1) จำแนกปัญหาทางธุรกิจ (2) เตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (3) สร้างทีมงานจัดการความรู้ (4) ดำเนินการตรวจสอบความรู้และวิเคราะห์ (5) กำหนดลักษณะสำคัญของวิธีการแก้ไข (6) ทำ building blocks สำหรับ KM ให้สำเร็จ (7) เชื่อมโยงความรู้สู่ผู้คน
5.	Demarest	(1) การสร้างความรู้ (2) การเก็บรวบรวมความรู้ (3) การกระจายความรู้ (4) การนำความรู้ไปใช้
6.	Buckley & Carter Center for International Business, University of Leeds	(1) ลักษณะเฉพาะทางความรู้ (2) คุณค่าเพิ่มจากการรวมกันของความรู้ (3) การมีส่วนร่วม (4) วิธีการถ่ายโอนความรู้ (5) การครอบงำ (6) การดำเนินการ

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
7.	The Delphi Group	1) แนวคิดหลักและโครงสร้างสำหรับการจัดการความรู้ (2) ใช้การจัดการความรู้ในฐานะเป็นเครื่องมือทางการแข่งขัน (3) วัฒนธรรมและความคาดหวังของการจัดการความรู้ (4) Best Practices ในการจัดการความรู้ (5) เทคโนโลยีทางการจัดการความรู้ (6) วิเคราะห์การตลาด (7) ความถูกต้องของการจัดการความรู้ (8) ทำให้การจัดการความรู้เป็นผล
8.	Ernst and Young	(1) การกำเนิดความรู้ (2) การแสดงออกทางความรู้ (3) การรวบรวมความรู้ (4) การนำความรู้ไปใช้
9.	Holsapple and Joshi Kentucky Initiative for Knowledge Management	(1) ความรู้ที่ได้มา (รวมถึงการเอาออกมา การตีความ การถ่ายโอน) (2) ความรู้ที่เลือก (รวมถึงการก่อตั้ง การเอาขึ้นมา และการถ่ายโอน) (3) ความรู้ภายใน (รวมถึงการกำหนด ตั้งเป้าหมาย และการ สะสม) (4) ความรู้ที่ใช้ (5) ความรู้ที่ก่อกำเนิด (รวมถึงการติดตาม การประเมิน การผลิต และการถ่ายโอน) (6) ความรู้ภายนอก (รวมถึงเป้าหมาย การผลิต และการถ่ายโอน)
10.	Holsapple and Joshi	(1) อิทธิพลทางการจัดการ (รวมถึงผู้นำ ความร่วมมือ การควบคุม การวัดผล) (2) อิทธิพลทางทรัพยากร (รวมถึงคน ความรู้ การเงิน วัตถุ) (3) อิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม (รวมถึงแฟชัน การตลาด การแข่งขัน เทคโนโลยี เวลา สภาพอากาศ) (4) กิจกรรม (รวมถึงการได้มา การเลือก เกี่ยวกับภายใน การใช้) (5) การเรียนรู้และการคาดคะเนในฐานะผลลัพธ์

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
11.	Knowledge Associates	(1) การแสวงหา (2) การพัฒนา (3) การรักษาไว้ (4) การแบ่งปัน
12.	The Knowledge Research Institute Inc.	(1) ให้อำนาจความรู้ที่มีอยู่ (2) สร้างความรู้ใหม่ (3) จับและเก็บความรู้ (4) ทำให้เป็นระบบและแปรรูปความรู้ (5) จัดความรู้ให้เหมาะสม
13.	Liebowitz	(1) แปรข้อมูลไปสู่ความรู้ (2) จำแนกและพิสูจน์ความรู้ (3) จับและรับประกันความรู้ (4) รวบรวมความรู้ (5) เอาคืนมาและใช้ความรู้ (6) รวมความรู้ (7) เรียนรู้ความรู้ (8) สร้างความรู้ (วนกลับไปสู่ข้อ 3) (9) กระจาย/ขายความรู้
14.	Liebowitz and Beckman	(1) จำแนก (กำหนดความสามารถหลัก แหล่งยุทธวิธี และอาณาเขตความรู้) (2) จับ (ทำให้ความรู้ที่มีอยู่เป็นระเบียบแบบแผน) (3) เลือกร (กำหนดความรู้ที่สัมพันธ์กัน มีคุณค่า และถูกต้อง และแยกความรู้ที่ขัดแย้งกันออกไป) (4) จัดเก็บ (แสดงให้เห็นความทรงจำหุ้มขณะในที่เก็บความรู้) (5) แบ่งปัน (กระจายความรู้โดยอัตโนมัติสู่ผู้ใช้โดยขึ้นอยู่กับความสนใจ งาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในงานความรู้ผ่านทีมเสมือน)

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
14.	Liebowitz and Beckman (ต่อ)	(6) ใช้ (เอาคืนมาและใช้ความรู้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา ทำงาน อย่างอัตโนมัติและสนับสนุนการทำงานได้ ช่วยเหลือ ภาระหน้าที่และฝึกอบรม) (7) สร้างสรรค์ (ค้นพบความรู้ใหม่โดยผ่านการวิจัย การทดลอง และความคิดสร้างสรรค์) (8) ขาย (พัฒนาและการตลาดผลิตภัณฑ์และบริการฐานความรู้ ใหม่)
15.	Marquardt	(1) การแสวงหาความรู้ (2) การสร้างความรู้ (3) การจัดเก็บข้อมูลและสืบค้นความรู้ (4) การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์
16.	Monsanto Company	(1) ใช้แผนที่เรียนรู้ (2) แผนที่คุณค่า (3) แผนที่ข้อมูล (4) แผนที่ความรู้ (5) การวัด (6) และแผนที่เทคโนโลยีสารสนเทศ
17.	The Mutual Group	(1) รวบรวมข้อมูล (สร้างพื้นฐานของโครงสร้างความรู้ที่ชัดเจน) (2) เรียนรู้ (การพัฒนาความรู้ที่เป็นนัย) (3) ถ่ายโอน (4) ทำ (พัฒนาความสามารถโดยผ่านการจัดคุณค่าให้เหมาะสม)
18.	The National Technical University of Athens, Greece	(1) ปรับท (กำเนิดความรู้) (2) เป้าหมายการจัดการความรู้ (รวบรวมความรู้) (3) ยุทธศาสตร์ (พัฒนาและกระจายความรู้) (4) วัฒนธรรม

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
19.	O'Dell American Productivity and Quality Center	(1) จำแนก (2) สะสม (3) ดัดแปลง (4) ทำให้เป็นระบบ (5) ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (6) แบ่งปัน (7) สร้างสรรค์
20.	Price Waterhouse Coopers	(1) ค้นหา (2) กรอง (ในสิ่งที่สัมพันธ์กัน) (3) รูปแบบ (สู่ปัญหา) (4) ไปข้างหน้า (สู่คนที่เหมาะสม) (5) ย้อนกลับ (จากผู้ใช้)
21.	Probst and Others	(1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (2) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (3) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (4) การถ่ายทอดความรู้ (5) การจัดเก็บความรู้ (6) การนำความรู้ไปใช้
22.	Ruggles	(1) การกำเนิด (รวมถึงการสร้าง การได้มา การสังเคราะห์ การ หลอมละลาย การดัดแปลง) (2) การรวบรวม (รวมถึงการจับและการเป็นตัวแทน) (3) การถ่ายโอน
23.	Skandia	(1) เครือข่ายและการแบ่งปันความรู้ (2) การนำทางความรู้โดยทีมโครงการ (3) พัฒนากล่องเครื่องมือทุนทางสังคม

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถาบัน/คน	วิธีการจัดการความรู้
24.	Turban and Others	(1) การสร้าง (2) การจับและเก็บ (3) การเลือกหรือกรอง (4) การกระจาย (5) การใช้ (6) การติดตาม/ตรวจสอบ
25.	Van der Spek and de Hoog	(1) แนวคิด (รวมถึงทำรายการความรู้ที่มีอยู่และวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน) (2) สะท้อน (รวมถึงตัดสินใจปรับปรุงตามความต้องการและวางแผนเพื่อปรับปรุงกระบวนการ) (3) ทำ (รวมถึงรับรอง รวบรวม กระจาย และพัฒนาความรู้) (4) ทบทวน (รวมถึงเปรียบเทียบสถานการณ์เก่าและใหม่ และประเมินผลสำเร็จ)
26.	Van der Spek and Spijkervet	(1) พัฒนาความรู้ใหม่ (2) รับรองความรู้ใหม่และความความรู้ที่คงอยู่ (3) กระจายความรู้ (4) รวมความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้
27.	Van Heijst et al. CIBIT, Netherlands	(1) การพัฒนา (สร้างความคิดใหม่ วิเคราะห์ความล้มเหลว และทดสอบประสบการณ์ปัจจุบัน) (2) การรวมเข้าด้วยกัน (จัดเก็บความรู้แต่ละบุคคล ประเมินผลและอ้างอิง) (3) การกระจาย (การให้ความรู้แก่ผู้ใช้) (4) การรวบรวม (รวมข้อมูลที่ disparate และทำให้การเข้าถึงเพิ่มขึ้นเพื่อให้ข้อมูลมีการกระจาย)

ตารางที่ 2.2 วิธีการจัดการความรู้ (ต่อ)

28.	Wielinga et al. University of Amsterdam	(1) แนวคิด (จำแนก/ทำรายการสิ่งของ แสดงให้เห็น แบ่งประเภท) (2) สะท้อน (รูปแบบของการพัฒนาความรู้และการสร้างสรรค์รูปแบบของการจำแนกแหล่งความรู้และผล) (3) ทำ (รวมและทำให้ความรู้นั้นคง บูรณาการความรู้ พัฒนาและกระจายความรู้)
29.	Wiig	(1) การสร้างและหาแหล่งข้อมูล (2) การรวบรวมและแปรข้อมูล (3) การเผยแพร่สิ่งที่เป็นประโยชน์ (4) การเปลี่ยนคุณค่าให้เป็นเงิน

อย่างไรก็ตาม หากจะสรุปวิธีการจัดการความรู้จากตารางข้างต้นนี้ จะเห็นว่าวิธีการจัดการความรู้ของ MarQuardt (1996 : 129-139) มีเนื้อหาครอบคลุมวิธีการต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจนมากที่สุด

2.4 วิธีการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ MarQuardt

MarQuardt เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน ซึ่งเชี่ยวชาญทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ จัดเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย MarQuardt ได้กล่าวไว้ว่า “...การจัดการความรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...” (MarQuardt, 1996: 130) ซึ่งวิธีการจัดการความรู้ 4 ขั้น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร และการได้มาซึ่งความรู้ต่างๆจากภายในองค์กรสามารถทำได้โดย

-การให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

-การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)

-การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) เพื่อการเป็นผู้นำในการแข่งขันทางการตลาดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมองออกไปภายนอก เพื่อปรับปรุงผลงานและสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กรต่างๆต้องอาศัยการปรับใช้ความคิดและการสร้างสรรค์ความก้าวหน้า ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น

-การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) จากองค์กรอื่นๆ

-การเข้าร่วมประชุม

-การจ้างที่ปรึกษา

-การอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

และวารสาร

-การชมโทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์

-การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐศาสตร์ สังคม และเทคโนโลยี

-การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง และแหล่งอื่นๆ

-การจ้างพนักงานใหม่

-การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆเพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมทุน

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

การแสวงหาความรู้ นั้น เป็นการปรับใช้ (Adaptive) ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้น (Generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร หมายความว่า ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ ซึ่งรูปแบบต่างๆในการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่

-ความรู้ที่บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด (Tacit to Tacit)

-การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร (Tacit to Explicit)

-ความรู้ที่ได้จากการรวมเข้าด้วยกันและการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งรูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่การเน้นสิ่งที่มีอยู่แล้ว (Explicit to Explicit)

-ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยที่สมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เอง โดยปริยาย ซึ่งมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้ (Explicit to Tacit)

-การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

-การแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)

-การทดลอง (Experimentation) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

-การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต (Learning from past experience)

3. การจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

ในการจัดการความรู้นั้น องค์กรต้องกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และจากนั้นต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บ (Storage) นั้น เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น

สำหรับการเก็บสะสมความรู้ นั้น องค์กรควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

-โครงสร้างและการจัดเก็บควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

-จัดให้มีการจำแนกรายการต่างๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

-อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน กระชับ ถูกต้องทันเวลา และเหมาะสมตามที่ต้องการ

ในการจัดโครงสร้างขององค์ความรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนที่แตกต่างกันในการสืบค้นข้อมูล ระบบการเก็บข้อมูลความรู้ที่มีประสิทธิผล คือ ต้องจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

- ความจำเป็นของการเรียนรู้
- วัตถุประสงค์ของงาน
- ความชำนาญของผู้ใช้
- หน้าที่ / การใช้สารสนเทศ
- สถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้

ในส่วนของ การสืบค้นความรู้ (Retrieval) เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้งานต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์กรควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการ สำหรับการค้นหาความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำห้องสมุดจัดเก็บรายชื่อและทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) ขององค์กร หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายโอนความรู้ในองค์กร

4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร

การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้ นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้น เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ

การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ มีวิธีการต่างๆ เช่น

- การสื่อสารกันด้วยการเขียน อาทิ การบันทึก การรายงาน จดหมาย
ข่าวประกาศ
- การฝึกอบรม
- การประชุมภายใน
- การสรุปข่าวสาร
- การสื่อสารภายในองค์กร อาทิ วิทยุทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง
- การเยี่ยมชมงานต่างๆที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น
- การหมุนเวียน / เปลี่ยนงาน
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

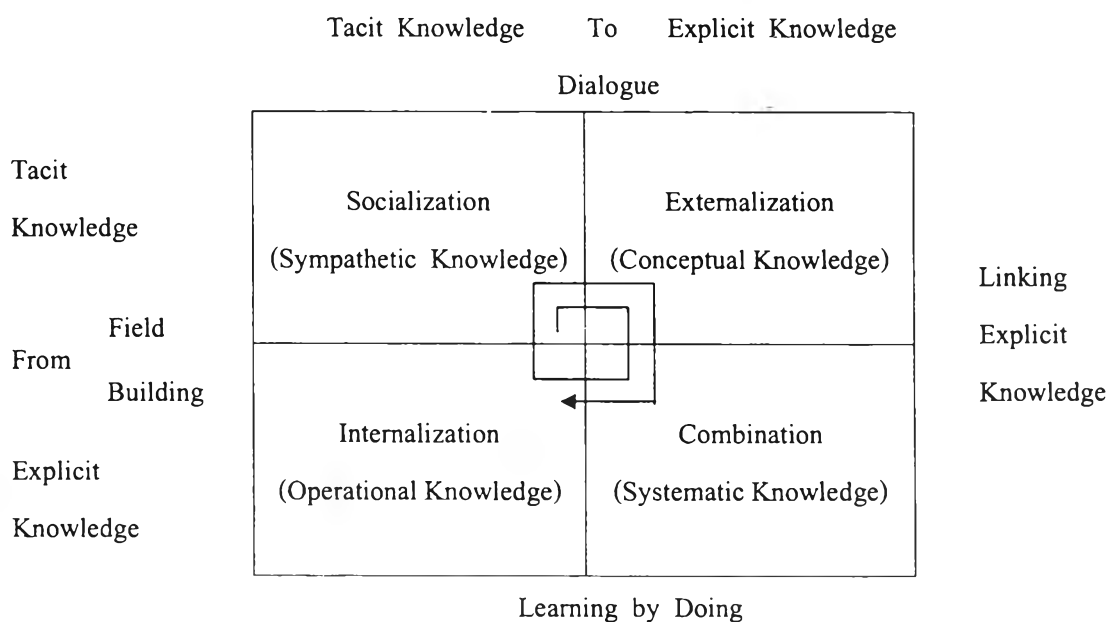
การถ่ายโอนความรู้โดยไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัว หรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน เช่น

- การหมุนเวียนงาน
- การเล่าเรื่องราวต่อกันมา
- คณะทำงาน
- เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

2.5 การสร้างความรู้ตามแนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi

Nonaka และ Takeuchi (1995 : 139-150) ได้กล่าวว่า ความรู้ใหม่เริ่มต้นที่ปัจเจกบุคคลเสมอ และจะถูกแปรเปลี่ยนเป็นความรู้ขององค์กรซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรทั้งหมด ความรู้ใหม่ขอองค์กรนี้ จะเกิดขึ้นจากปฏิกริยาระหว่างความรู้ที่ประจักษ์ชัด กับความรู้ที่เป็นนัยในกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวงจร ซึ่งมีรูปแบบพื้นฐาน 4 ประการ สำหรับการสร้างความรู้ในแต่ละองค์กร ดังนี้

แผนภาพที่ 2.2 รูปแบบพื้นฐาน 4 ประการสำหรับการสร้างความรู้ในแต่ละองค์กร



ขั้นที่ 1 : กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization : From Tacit to Tacit)

ในขั้นตอนนี้ เป็นกระบวนการของการแบ่งปันประสบการณ์ และการสร้างความรู้ที่เป็นนัย โดยที่ปัจเจกบุคคลสามารถรับความรู้ที่เป็นนัยได้โดยตรงจากผู้อื่น โดยปราศจากการใช้ภาษาหรือการพูดคุย กล่าวคือ ปัจเจกบุคคลจะได้รับความรู้ผ่านการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น การสังเกตซึ่งกันและกัน และการอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน สิ่งสำคัญของขั้นตอนนี้ คือ “ประสบการณ์ (Experience)” เพราะประสบการณ์จะนำมาซึ่งความรู้ที่เป็นนัย ประสบการณ์อาจเกิดจากการสังเกต การลอกเลียนแบบ การฝึกหัดและฝึกฝนจากผู้เชี่ยวชาญ และการลงมือปฏิบัติ เช่น พนักงานใหม่จะเรียนรู้จากพนักงานที่มีประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมแบบ On the job-training ดังนั้น ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Sympathetic Knowledge” หรือความรู้ในลักษณะเห็นพ้องต้องกัน

ขั้นที่ 2 : กระบวนการกระจายสู่ภายนอก (Externalization : From Tacit to Explicit)

ระหว่างขั้นตอนนี้ ความรู้ที่เป็นนัยหรือไม่ชัดเจนจะเชื่อมต่อเข้ากับความคิดที่ชัดเจน กลายเป็นความรู้ที่ชัดเจน กล่าวคือ ความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 1 จะถูกนำมาแสดงให้เห็นในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้กว้างหรือครอบคลุมมากขึ้น ขั้นตอนนี้เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการสร้างความรู้ เพราะเป็นขั้นที่ความรู้ที่เป็นนัยถูกทำให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน โดยผ่านการอุปมา การเปรียบเทียบ การใช้ตัวอย่าง การตั้งสมมุติฐาน และการสร้างแนวคิดหรือตัวแบบ ดังนั้น ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Conceptual Knowledge” หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดและแนวคิด

ขั้นที่ 3 : การรวมเข้าด้วยกัน (Combination : Explicit to Explicit)

ในขั้นตอนนี้ เป็นกระบวนการของการทำให้ความคิดต่างๆ เป็นระบบ เพื่อให้กลายเป็นความรู้ องค์ความรู้ที่แตกต่างกันของความรู้ที่ชัดเจนจะถูกนำมารวมกันโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนของปัจเจกบุคคลเป็นหลัก ความรู้จะเกิดการรวมตัวกันผ่านสื่อต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเอกสาร การประชุม การพบปะสังสรรค์ การสนทนาทางโทรศัพท์ เครือข่ายการติดต่อสื่อสารทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้น ความรู้ใหม่ขององค์กรจึงเกิดขึ้นจากการจัดองค์ประกอบใหม่ของสารสนเทศที่มีอยู่ผ่านการแยกประเภท การเพิ่มเติม การประกอบเข้าด้วยกัน และการจัดหมวดหมู่ของความรู้ที่มีความชัดเจน หรือการรวมส่วนต่างๆ ที่ไม่ต่อเนื่องของความรู้ที่ชัดเจนเข้าด้วยกันนั่นเอง ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Systematic Knowledge” หรือความรู้ที่เป็นระบบ

ขั้นที่ 4 : กระบวนการรวมเข้าสู่ภายใน (Internalization : Explicit to Tacit)

ขั้นตอนนี้ เป็นกระบวนการของการประมวลให้ความรู้ที่ประจักษ์ชัดเจนกลายเป็นความรู้ที่เป็นนัย กล่าวคือ ความรู้ที่ชัดเจนจากขั้นที่ 3 จะเปลี่ยนกลับไปเป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจนอีกครั้ง เปรียบเทียบได้กับ “การเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by doing)” ประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการขีดเคลาทางสังคม กระบวนการกระจายสู่ภายนอก และการรวมเข้าด้วยกัน จะถูกรวบรวมเข้าสู่ความรู้ที่เป็นนัยของปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถแบ่งปันได้ และจากประสบการณ์เหล่านั้น ปัจเจกบุคคลจะกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Operational Knowledge” หรือความรู้เชิงปฏิบัติการ

2.6 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการความรู้

จากการที่ Thomas H. Davenport และ Laurence Prusak (แปลโดย นิทัศน์ วิเทศ, 2542: 227-228) ได้ศึกษาสังเกตโครงการทั้ง 13 โครงการ และกำหนดดัชนีเบื้องต้นที่ใช้วัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ทรัพยากรที่ใช้กับโครงการเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทั้งในส่วนของบุคลากรและงบประมาณ
- 2) เนื้อหาและการใช้ความรู้เพิ่มปริมาณมากขึ้น เช่น มีเอกสารเพิ่มขึ้น มีการเข้าถึงแหล่งความรู้มากขึ้น มีคนเข้าร่วมจัดทำฐานข้อมูลของการสนทนาเพิ่มมากขึ้น
- 3) โครงการมีแนวโน้มว่าจะอยู่ได้นาน แม้มีบุคลากรเพียงคนหรือสองคนเท่านั้น หมายความว่า โครงการนี้เป็นการริเริ่มขององค์กรไม่ใช่โครงการของคนใดคนหนึ่ง
- 4) พนักงานขององค์กรรู้สึกคุ้นเคยกับแนวคิดเรื่อง “ความรู้” และการจัดการความรู้
- 5) มีหลักฐานทางการเงินที่ได้รับตอบแทนมาจากกิจกรรมจัดการความรู้ เป็นผลตอบแทนสำหรับโครงการเองก็ได้หรือเป็นผลตอบแทนสำหรับองค์กรทั้งองค์กรก็ได้

2.7 ปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในการจัดการความรู้

Thomas H. Davenport และ Laurence Prusak (แปลโดย นิทัศน์ วิเทศ, 2542: 229-230) ได้กำหนดหาตัวแปรที่น่าจะเป็นดัชนีชี้วัดได้มากที่สุดแล้วพบว่า มีปัจจัย 9 ประการที่เป็นพื้นฐานของความสำเร็จ แต่เนื่องจากเป็นเพียงการวิจัยนำร่องเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้จึงถูกมองว่าเป็นเพียงสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จเท่านั้น ซึ่งปัจจัยทั้ง 9 ประการนั้น ได้แก่

1. วัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้
2. โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร

3. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนเต็มที่
4. มีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าทางเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม
5. มีความรู้ขั้นตอนต่างๆของกระบวนการ
6. มีวิสัยทัศน์และภาษาที่ใช้มีความชัดเจน
7. มีสิ่งล่อใจที่ไม่ธรรมดา
8. มีโครงสร้างทางความรู้
9. ใช้ช่องทางหลายประเภทสำหรับถ่ายทอดความรู้

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆอีกมากที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการเกี่ยวกับความรู้ แต่หากสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนทั้ง 9 ประการได้นั้น จะเห็นได้ชัดเจนว่า กำลังเดินอยู่บนเส้นทางแห่งความสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถบอกได้ว่าปัจจัยข้อไหนสำคัญมากที่สุด แต่พอจะรู้สึกได้บ้าง มันเป็นปัจจัยที่สร้างได้ยาก นั่นคือ ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งปัจจัย 3 ประการนี้มีความเกี่ยวเนื่องกันอยู่เห็นได้ชัด ผู้บริหารระดับสูงที่มุ่งมั่นในการจัดการความรู้มักจะสร้างวัฒนธรรมบางอย่างที่เอื้ออำนวยต่อความรู้มารองรับไว้แล้ว และมักจะเป็นคนเปิดกว้าง ยอมรับแนวความคิดของการสร้างโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรสำหรับรองรับการจัดการความรู้ ถ้าไม่มีเงื่อนไขทั้ง 3 ประการนี้แล้ว การเริ่มต้นจัดการความรู้ควรจะเริ่มจากจุดเล็กๆก่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพียงแต่ทำให้กระบวนการที่เกี่ยวกับความรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งมีประสิทธิภาพมากที่สุดก็พอ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547:59-62) ได้นำเสนอปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy)
- 2) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology)
- 4) การวัดผล (Measurement)
- 5) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)

- 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy)

การจัดการความรู้ไม่ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร

นอกเหนือจากการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้ว อีกหนึ่งปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์กรจะต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าจะจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อที่จะนำเอาเป้าหมายของการจัดการความรู้นั้นมากำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆที่จำเป็นเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สิ่งที่สำคัญก็คือกลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กรเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

2) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

คำถาม: What are the three critical factors in knowledge management?

คำตอบ: Culture, culture, culture.

ประโยคข้างต้นคงจะเป็นคำกล่าวที่ไม่เกินความจริงของ Bob Buckman ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท Buckman Laboratories ซึ่งเป็นหนึ่งองค์กรที่ได้รับรางวัล The Most Admired Knowledge Enterprises (“MAKE”) กล่าวไว้ว่า 90% ของกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทักษคติอย่างหนึ่งซึ่งมีมานานแล้วก็คือความรู้คืออำนาจและด้วยอำนาจนี้ที่จะช่วยทำให้เรามีความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ แต่ก็เป็นเพราะทัศนคติข้อนี้ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพราะกลัวว่าตัวเองจะหมดความสำคัญไป สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานก็ได้แปรเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่กีดขวางการแบ่งปันความรู้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาพอสมควร สิ่งที่องค์กรควรพิจารณาก็คือการทำความเข้าใจถึงอุปสรรคต่างๆที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้นออกไป การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

3) เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology)

ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูล

และ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในภาพรวมแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงเอาความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ รวมถึงช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ อย่างไรก็ตาม ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้นั้นองค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้นๆ สามารถเชื่อมต่อหรือบูรณาการเข้ากับระบบเดิมที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างแนบสนิท รวมถึงจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่าย อีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักก็คือเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเข้าด้วยกันเท่านั้น เทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น “คน” เป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ใช่เทคโนโลยี

4) การวัดผล (Measurement)

คำกล่าวที่ว่า “If we cannot measure, we cannot manage” สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการวัดผล องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ นอกจากนี้แล้วผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการและการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไรก็ตามการวัดผลของการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่นๆ ในเรื่องการจัดการความรู้แนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการวัดผลทางการจัดการความรู้กำลังเป็นที่สนใจและมีผู้ที่กำลังศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้เช่น การวัดประเมินสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Capital Measurement) การหาความเชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนทางการลงทุนกับความรู้ขององค์กร (Return on Investment VS Organization Knowledge) หรือแม้กระทั่งความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ความสามารถในตัวบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน (Individual Competency VS Performance Improvement) อย่างไรก็ตามก็องค์กรต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร การดำเนินการมีความคืบหน้าเพียงใดและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร และสุดท้ายก็คือการจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่ออะไรกับองค์กรบ้าง

5) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)

ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และพนักงานในทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ก็ตาม กิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้อาจจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นนักถ้าขาดโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสะดวก โครงสร้างที่กล่าวถึงนี้อาจจะสามารถเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น โครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และกลไกในการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ในชีวิตการทำงานประจำวัน นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงานหรือบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการจัดการความรู้ว่าควรเป็นรูปแบบใดเช่น การจัดตั้งทีมงานข้ามฝ่าย (Cross-Functional Team) เพื่อให้บุคลากรจากทุกฝ่ายงานเข้ามาร่วมกันวางแผนและดำเนินการในเรื่องของการจัดการความรู้เป็นต้น สุดท้ายคือระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินผลงานและระบบการยกย่องชมเชยและให้รางวัลที่ต้องเอื้อต่อการจัดการความรู้ขององค์กร

ปัจจัยเอื้อที่สำคัญทั้ง 5 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและจะไม่สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเอื้อใดมีความสำคัญมากที่สุดหรือปัจจัยเอื้อใดมีความสำคัญมากกว่ากันเพราะทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ต่างก็ส่งผลกระทบซึ่งกันและกันองค์กรก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ถ้าขาดซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งใน 5 องค์ประกอบนี้ไป ในทางกลับกัน หากองค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยเอื้อทั้ง 5 อย่างเป็นระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันแล้ว การจัดการความรู้ก็จะไม่ใช่เรื่องยากแต่ประการใด

3. แนวคิดเกี่ยวกับวิทยุชุมชน

3.1 วิทยุชุมชนกับขบวนการประชาสังคม

วิทยุชุมชน จัดเป็นสื่อชุมชนประเภทหนึ่ง เนื่องจากลงทุนไม่มาก และมีคลื่นความถี่หลายร้อยสถานี ขณะที่หนังสือพิมพ์และสื่อวิทยุโทรทัศน์ปัจจุบันต้องลงทุนสูงและตกเป็นของบริษัทธุรกิจเอกชนเกือบทั้งหมด หากทำเป็นสื่อเพื่อสาธารณะคงจะไม่สามารถแข่งขันได้ ในด้านสิ่งพิมพ์นั้นอาจออกเป็นวารสาร แผ่นพับ หนังสือเล่ม และอื่นๆ ได้บ้าง แต่ผลกระทบคงจะไม่มาก

นักวิชาการจำนวนหนึ่งชี้ว่า สื่อกระจายเสียงของประเทศนั้น มีลักษณะเดียวคือการร่วมกันระหว่างรัฐกับบริษัทธุรกิจ เพื่อความชอบธรรมของอำนาจรัฐและกำไร ขาดอยู่อีก 2 ลักษณะได้แก่สื่อเพื่อประโยชน์สาธารณะในวงกว้างที่สุด และสื่อเพื่อชุมชน การทำสื่อเพื่อประโยชน์สาธารณะในวงกว้างต้องใช้งบประมาณไม่น้อย และต้องการผู้จัดทำรายการมืออาชีพเพื่อให้น่าสนใจเป็นที่นิยมของผู้รับฟัง ซึ่งหมายถึงต้องไปแข่งขันกับบริษัทที่ทำธุรกิจด้านสื่อ และในที่สุดก็อาจจำต้องให้บริษัทเอกชนสนับสนุนหรือร่วมทำรายการ เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นกับสื่อสาธารณะในประเทศสหรัฐ การทำสื่อเพื่อชุมชนอาจจะลงทุนน้อยกว่าและไม่ต้องเผชิญกับการแข่งขันมาก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากประเทศไทยมีขนาดไม่ใหญ่การรวมศูนย์สูง ดังนั้น หนังสือพิมพ์สำหรับภูมิภาคมักไม่เข้มแข็ง คนท้องถิ่นก็นิยมซื้อหนังสือพิมพ์จากส่วนกลาง

สื่อชุมชน มีวิธีเลือกและนำเสนอข่าวที่ต่างกับสื่อกระแสหลัก เป็น “สื่ออิสระ” (Independent Media) อย่างแท้จริง สื่อชุมชนนี้จะสร้างความหลากหลายให้แก่สื่อสารมวลชน เปิดเสรีภาพให้การรับรู้ข่าวสารและการแสดงออกอย่างเป็นจริง

อย่างไรก็ตาม พบว่าสื่อชุมชนนี้มักเกิดจากการตื่นตัวของผู้คน จนกระทั่งมีการรวมตัวกันเป็นขบวนการประชาสังคม ประกอบด้วยเอ็นจีโอและองค์กรประชาชนเป็นแกนกลาง และมีผู้คนจำนวนหนึ่งที่เห็นด้วย รับฟังและสนับสนุน การเคลื่อนไหวแบบประชาสังคมซึ่งมีความหลากหลายทั้งในผู้เข้าร่วมและประเด็นต่อสู้ นั้น สร้างความสำเร็จอย่างสูงในด้านความคิด วัฒนธรรม _ สังคมและสิ่งแวดล้อม แต่ในด้านนโยบายและการบริหารประเทศยังได้ผลน้อย จึงมีการพูดถึงการเมืองภาคประชาชน ซึ่งจำต้องกระชับความหลากหลายนี้ให้แน่นแฟ้นขึ้น เพื่อให้สามารถรวมกันเป็นปีกแผ่นเข้าไปใช้อำนาจรัฐเพื่อกำหนดนโยบายและการบริหารได้บ้างหรืออย่างน้อยเป็นการเข้าไปควบคุมการเมืองแบบตัวแทนให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนได้ อาจกล่าวได้ว่าการเมืองภาคประชาชนเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องจากขบวนการประชาสังคม เช่นพรรคกรีนในประเทศเยอรมนี

ในปาฐกถาชื่อ “สื่อมวลชนกับการเมืองภาคประชาชน” ศ.ดร.นิธิ เอียวศรีวงศ์ เสนอว่าควรจะมีปัจจัยสนับสนุน 5 ประการด้วยกัน ได้แก่

- 1) ประชาชนที่มีองค์กรจัดตั้งของตน มีเครือข่ายที่กว้างขวาง
- 2) การเข้าถึงข้อมูลความรู้ในประเด็นปัญหาต่างๆ
- 3) การมีฐานคิดของตนมากกว่าฐานคิดที่กำหนดโดยรัฐ
- 4) การมีความสามารถในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลได้เกือบเท่าเทียมกับองค์กรภาครัฐ
- 5) การเคลื่อนไหวทางการเมืองที่หลากหลาย

ดังนั้นสื่อชุมชน เช่นวิทยุชุมชนก็ดี หากปราศจากขบวนการประชาสังคมหรือการเมืองภาคประชาชนรองรับแล้ว ย่อมขาดสีสันและเนื้อหาสำหรับทางออกที่เหมาะสมสำหรับประชาชน เช่นพบได้ทั่วไปว่าสื่อสาธารณะในประเทศพัฒนาแล้วมีรายการเด่น เช่น เพลงคลาสสิก การช่วยการเรียน การเตรียมสอบ การเตรียมสอบเข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งดูจะสร้างความเข้มแข็งแก่ระบบพันธมิตรรัฐ-ธุรกิจเอกชนมากกว่า สื่อชุมชนควรจะสร้างพันธมิตรใหม่ได้แก่ รัฐ-ธุรกิจเอกชน-ขบวนการประชาสังคมขึ้น

3.2 ความเป็นมาของวิทยุชุมชน

วิทยุชุมชน (Community Radio) (Simon Partridge, 1982 อ้างถึงใน จิระวรรณ ตันกูรพันธ์, 2542: 147-149) ถือกำเนิดครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี พ.ศ. 2491 โดยสถานีวิทยุกระจายเสียง KPFA แห่งเมืองเบอร์กลีย์ รัฐแคลิฟอร์เนีย วิทยุแห่งนี้เป็นวิทยุอิสระที่ไม่แสวงหากำไร แต่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ฟังที่รักอิสระและความสงบสุข ต่อมาได้ขยายการจัดตั้งอย่างกว้างขวาง และได้รวมตัวกันเป็นสหพันธ์นักวิทยุชุมชนแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2518 โดยมีสมาชิกถึง 60 สถานี ลักษณะการดำเนินงานวิทยุชุมชนในสหรัฐอเมริกาในระยะเริ่มต้น จะมีลักษณะคล้ายๆกัน คือ มีรูปแบบที่เป็นวิทยุการค้าที่ได้รับเงินอุดหนุนจากการโฆษณา หรือรูปแบบที่เป็นวิทยุเพื่อกิจการสาธารณะโดยได้รับการสนับสนุนจากกองทุน แต่ทั้ง 2 รูปแบบนี้ จะเก็บเงินจากผู้ฟังรายละ 10-15 เหรียญ เพื่อดำเนินการเหมือนกัน

วิทยุชุมชนในสหรัฐอเมริกานี้ ผู้ฟังมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นอาสาสมัคร เปิดโอกาสให้คนมาแสดงความคิดเห็น โทรศัพท์เข้าสู่รายการและเชิญมาร่วมผลิตรายการ ต่อมาวิทยุชุมชนเหล่านี้ ได้แปรสภาพเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร บริหารงานโดยคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งมาจากชุมชนส่วนหนึ่งและจากสถานีส่วนหนึ่ง บุคลากรฝ่ายต่างๆจะจ้างคนในชุมชนเป็นหลัก และมีอาสาสมัครเป็นผู้สนับสนุน ด้านการเงินแม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้ฟังโดยตรงแล้ว ยังได้จากสหกรณ์ มูลนิธิ และผู้บริจาคอื่นๆอีกด้วย

ส่วนเนื้อหาของรายการแตกต่างจากรายการวิทยุทั่วไป คือ ในส่วนของเพลงจะพยายามเป็นเพลงท้องถิ่น รวมทั้งนำผลงานของศิลปินท้องถิ่นมาเผยแพร่ มีการวิเคราะห์เรื่องราวของท้องถิ่น เรื่องชาติ และต่างชาติ จัดให้แสดงทัศนะต่างๆอย่างอิสระเกี่ยวกับข่าวสำคัญโดยโฆษกท้องถิ่น ขณะเดียวกันหน่วยงานต่างๆและผู้นำท้องถิ่นต่างก็มีบทบาทเสมอกัน ในการที่จะออกอากาศเผยแพร่ทางวิทยุชุมชน

วิทยุชุมชนในสวีเดน ได้เริ่มทดลองเมื่อปี พ.ศ. 2522 ในพื้นที่ 15 แห่ง ซึ่งแตกต่างกันตั้งแต่ สถานีที่เป็นชุมชนหนาแน่นในเมืองใหญ่ๆ ชานเมือง และเขตชนบท โดยมีเป้าหมายให้ชุมชนท้องถิ่นในรัศมี 2.5 ไมล์ ออกอากาศรายการของตนเอง ได้แก่ สหภาพการค้า พรรคการเมือง องค์กรทางศาสนา สโมสรกีฬา กลุ่มศิลปวัฒนธรรม สมาคมคุ้มครองผู้บริโภค นักสิ่งแวดล้อม และวิทยาลัยชุมชน โดยการบริการนั้นไม่แสวงหากำไร และไม่อนุญาตให้มีการโฆษณา

หน่วยงานที่ออกอากาศวิทยุชุมชนในสวีเดน จะต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการวิทยุชุมชนซึ่งรัฐสภาสวีเดนแต่งตั้งขึ้น และการดำเนินการจะไม่ใช่ไปตามกฎเกณฑ์ของบรรษัทกระจายเสียงแห่งชาติสวีเดน (SBD) แต่จะคล้ายคลึงกับหนังสือพิมพ์ คือ อนุญาตให้มีการให้ความเห็นของบรรณาธิการ(ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย) ประกันสิทธิในการได้รับคำตอบในสิ่งที่ปทัสนะตรงข้ามหรือการเปิดเผยบุคคลที่ทำผิด รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินให้ดำเนินการ

หลังจกดำเนินการได้ 1 ปี ได้มีการประเมินผล พบว่า ผู้ฟังมีความเห็นว่าจำเป็นต้องมีวิทยุชุมชนนอกเหนือจากวิทยุท้องถิ่นที่มีอยู่ถึง 24 สถานีแล้ว โดยผู้ฟังร้อยละ 12.60 ชอบลักษณะของวิทยุชุมชน และเห็นว่าวิทยุชุมชนมีคุณค่าต่อองค์กรของเขามากกว่าวิทยุท้องถิ่นอื่นๆ อีกร้อยละ 55 ให้ทัศนะต่างๆกัน เช่น สามารถเลือกเวลาที่เหมาะสมได้ในวิทยุชุมชน วิทยุชุมชนจะช่วยทำลายระบบการผูกขาดทางวิทยุ หรือบางคนให้เหตุผลว่า วิทยุชุมชนดี เพราะมีความเป็นอิสระไม่ถูกควบคุม

วิทยุชุมชนในออสเตรเลีย รู้จักกันในนามของวิทยุเพื่อกิจการสาธารณะ เริ่มขึ้นโดยพรรคกรรมกร ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2517 มีการรวมกลุ่มกันเป็นสมาคมโดยใช้ชื่อว่า สมาคมการกระจายเสียงเพื่อกิจการสาธารณะแห่งออสเตรเลีย

วิทยุชุมชนในออสเตรเลีย ก่อนข้างจะแปลกไปกว่าที่อื่น กล่าวคือ จัดขึ้นตามกลุ่มที่สนใจ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกสำหรับคนที่สนใจในเพลงไพเราะ เช่น เพลงคลาสสิก เป็นแนวความคิดในการจัดวิทยุเพื่อคนกลุ่มน้อย หรือที่มีความสนใจเฉพาะทาง กลุ่มที่ 2 เป็นการติดตามลักษณะชุมชนเชื้อชาติ คือ จัดสำหรับคนเชื้อชาติต่างๆเป็นการเฉพาะ กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยแห่ง Adelaide ต้องการใช้วิทยุสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นต้น กลุ่มที่ 4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเมือง

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2519 ได้มีการกำหนดบทบาทวิทยุชุมชนไว้ว่า เป็นสถานีที่จัดขึ้นโดยไม่หวังผลกำไร เพื่อตอบสนองต่อความสนใจเฉพาะพื้นที่ หรือเฉพาะชุมชน และได้จำแนกประเภทของวิทยุชุมชนตามลักษณะใบอนุญาต 3 ประเภท คือ

ประเภท E อนุญาตให้จัดการกระจายเสียงเพื่อการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาผู้ใหญ่ โดยรวมไปถึงวัฒนธรรมด้านการดำรงชีวิตของผู้ฟังด้วย

ประเภท S อนุญาตให้จัดรายการสนองตอบกลุ่มสนใจต่างๆ เช่น ดนตรี กีฬา หรือศาสนา
ประเภท C อนุญาตให้จัดรายการสนองตอบชุมชนเฉพาะพื้นที่

วิทยุชุมชนในประเทศไทย เป็นที่ยอมรับของรัฐบาลเป็นครั้งแรกเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2524 หลังจากที่มี “กลุ่มสื่อสารชุมชน (Community Communication group หรือ COMCOM)” ได้พยายามเสนอเรื่องนี้ถึง 4 ปี เพราะในประเทศไทยแต่เดิมจะมีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์เพียง 2 เครือข่ายหลัก ได้แก่ บีบีซี (BBC) ซึ่งเป็นบรรษัทกระจายเสียงแห่งชาติ และ ไอบีเอ (IBA) ซึ่งเป็นของรัฐบาล

กลุ่มสื่อสารชุมชนของประเทศไทยได้จัดตั้งขึ้นเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 โดยย้าให้มีกิจการกระจายเสียงท้องถิ่น (Local Broadcasting Authority หรือ LBA) เพื่อจัดการผูกขาดของบีบีซีกับ ไอบีเอ และเปิดโอกาสให้งานบริการกระจายเสียงในท้องถิ่นมีการพัฒนาได้หลากหลาย รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดสหกรณ์และรูปแบบความร่วมมือทางการเงินอื่นๆ เพื่อให้ชุมชนดำเนินการกระจายเสียงของตนเองขึ้นได้

การดำเนินการวิทยุชุมชน เป็นไปใน 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ลักษณะหนึ่งเป็นไปในรูปของการรณรงค์จัดตั้งสถานีวิทยุชุมชนขึ้นมาสำหรับชุมชนโดยเฉพาะ และอีกลักษณะหนึ่งเป็นการจัดสร้างห้องบันทึกเสียงสำหรับชุมชน ในการบันทึกรายการของท้องถิ่น เพื่อนำออกเผยแพร่ทางสถานีวิทยุท้องถิ่นของทั้งเครือข่ายบีบีซี และเครือข่ายของไอบีเอ

วิทยุชุมชนในประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2534 ได้มีการทดลองจัดทำรายการวิทยุชุมชนที่มีรูปแบบใกล้เคียงกับหลักการวิทยุชุมชน คือ การสื่อสารแบบประชาธิปไตย และการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม คือ ให้ประชาชนเข้าถึงสื่อได้ง่าย ให้ประชาชนร่วมคิด วางแผน กำหนดเนื้อหาการผลิตรายการร่วมกัน และให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารรายการด้วยตนเอง โดยผ่านรายการชื่อว่า รายการสร้างสรรค์จินตบุรี ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ของนายสุรินทร์ แปลงประสพโชค จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งผลการทดลองสรุปว่า มีความเป็นไปได้ที่จะจัดให้มีวิทยุชุมชนขึ้นในประเทศไทย โดยการบริหารจัดการจะต้องดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากชุมชน สำหรับการผลิตเนื้อหาควรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งต้องมีการสำรวจความต้องการของประชาชนก่อน และต้องมีการติดตามประเมินผลหลังจากทำรายการแล้ว หากเนื้อหาสามารถตอบสนองและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น จะทำให้จำนวนผู้ฟังวิทยุชุมชนเพิ่มมากขึ้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ชาวกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสรับฟังวิทยุที่มีรูปแบบใกล้เคียงกับวิทยุชุมชน นั่นคือ วิทยุ จส. 100 และวิทยุ สวพ. 91 ซึ่งทั้ง 2 สถานี จะจัดรายการโดยให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนเป็นผู้รายงานสถานการณ์จราจรให้ทราบ ซึ่งเท่ากับว่า ประชาชนได้ร่วมคิด ร่วมจัด ร่วมเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ ถือว่าได้เข้าถึงสื่อ และมีส่วนร่วมในการจัดรายการด้วย อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนที่เข้าถึงสื่อก็ยังเป็นเพียงคนกลุ่มหนึ่ง และในการคัดเลือกเนื้อหารายการ และกลั่นกรองการออกอากาศ ยังเป็นอำนาจของผู้จัดรายการ พนักงานของบริษัท หรือเจ้าหน้าที่สถานี ส่วนเจ้าของสถานีนั้น ยังเป็นกองทัพบกและกรมตำรวจ มิใช่ของชุมชน

หลังจากมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ได้มีการระบุข้อความในมาตรา 40 ว่า ...คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ... ข้อความดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้วิทยุชุมชนถือกำเนิดได้ในสังคมไทย และรัฐบาลได้มอบหมายให้กรมประชาสัมพันธ์และองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อสมท.) จัดทำโครงการวิทยุชุมชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 โดยกรมประชาสัมพันธ์ ได้ริเริ่มโครงการนำร่องวิทยุชุมชนกับคน อปม. (อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้าน) ซึ่งดำเนินการคัดเลือกสถานีที่มีความพร้อมจะดำเนินการรวม 19 สถานี จัดเวลาให้คณะกรรมการบริหารวิทยุชุมชน อันประกอบด้วยอาสาสมัครประชาสัมพันธ์หมู่บ้าน และอาสาสมัครผู้นำองค์กรประชาชนอื่นๆประมาณ 15-18 คน เป็นกรรมการดำเนินการส่งกระจายเสียงวิทยุชุมชน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2541 เป็นต้นมา สถานีละ 1 ชั่วโมงต่อวัน แต่สำหรับการดำเนินการภาคประชาชนนั้น ได้มีการจัดตั้งวิทยุชุมชน โดยใช้เสาสัญญาณของตนเอง กำหนดคลื่นวิทยุของตนเอง และดำเนินรายการโดยชุมชนเอง ไม่ได้ผ่านทางส่วนราชการ

หลังจากนั้น ปี พ.ศ. 2545 วิทยุชุมชนทั่วประเทศได้รวมกลุ่มกันจัดตั้ง “สหพันธ์วิทยุชุมชนแห่งชาติ” ขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็น “กรมประชาสัมพันธ์ภาคประชาชน” และได้ประกาศเจตนารมณ์และบทบาทหน้าที่ 5 ประการ คือ

1. กำหนดมาตรการจูงใจหรือเรียนรู้หรือสถานีเพื่อให้มีการเรียนรู้ก่อนจะมี กสช.
2. เพื่อผลักดัน พ.ร.บ.วิทยุกระจายเสียง และ พ.ร.บ. วิทยุโทรทัศน์
3. เพื่อให้การคัดสรร กสช. เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม
4. เพื่อเตรียมความพร้อมของภาคประชาชน เสนอแผนแม่บทวิทยุชุมชน และตรวจสอบแผนแม่บทวิทยุโทรทัศน์ที่ กสช. จะเข้ามาทำประชาพิจารณ์
5. เพื่อสนับสนุนพื้นที่จุดปฏิบัติการวิทยุชุมชน เชื่อมเครือข่ายทั้งระดับภาค ระดับจังหวัด โดยการทำงานของสหพันธ์ฯ

ความแตกต่างระหว่างวิทยุชุมชนและวิทยุท้องถิ่น

คำว่า วิทยุชุมชน (Community Radio) ไม่ใช่คำเดียวกับ วิทยุท้องถิ่น (Local Radio) ซึ่งซาลิสมา มากแผ่นดินทอง (2544: 10) ได้แสดงถึงความแตกต่างบางประการไว้ ทั้งนี้ในช่วง ค.ศ. 1960-1970 นั้น สถานีวิทยุบีบีซี (British Broadcasting Corporation) แห่งประเทศอังกฤษได้ริเริ่มขยายเครือข่ายสถานีวิทยุออกสู่ท้องถิ่นต่างๆ โดยก่อตั้งเป็นสถานีวิทยุท้องถิ่นประจำเมือง ต่อมาในช่วงประมาณ ค.ศ. 1973 สถานีวิทยุท้องถิ่นประเภท Independent Local Radio (ILR) ได้ปรากฏขึ้นโดยดำเนินการในลักษณะเป็นสถานีวิทยุเชิงพาณิชย์ ซึ่งได้รับการผลักดันจากรัฐบาลฝ่ายอนุรักษนิยม (Conservative Government) ของประเทศอังกฤษ ทำให้ในระยะเวลาต่อมา เมื่อกล่าวถึงคำว่า วิทยุท้องถิ่น จะมีนัยของการเป็นสถานีเพื่อการค้า หรือเป็นสถานีเครือข่ายของรัฐ ขณะที่กระแสการก่อตั้งวิทยุชุมชน KPFA ได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวในประเทศสหรัฐอเมริกาในระยะต่อมาเช่นกัน คือ ในระหว่าง ค.ศ. 1960-1970 และยังก่อให้เกิดการกำหนดลักษณะอันเป็นแม่แบบของสถานีวิทยุชุมชนขึ้นมา 4 ประการสำคัญคือ เป็นอิสระ (Autonomous), ไม่หวังผลกำไร (Non-Profit in Goal), สนับสนุนเงินทุนและความคุ้มครองกิจการสถานีโดยกลุ่มผู้ฟัง (Listener-Supported and Controlled), นำเสนอข่าวสารโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberately Offering Contents) (Lewis, 1984: 137-138) ซึ่งเป็นลักษณะประการสำคัญที่แบ่งแยกวิทยุท้องถิ่นออกจากวิทยุชุมชน ทั้งนี้ในภายหลัง Barlow (Barlow, 1988: 85) ได้เสนอคุณสมบัติเพิ่มเติมอีก 2 ประการ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Involvement) และ การมีโครงสร้างเชิงประชาธิปไตย (Democratic Structure) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ขณะที่วิทยุท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นสถานีทวนสัญญาณจากสถานีหลัก จัดทำรายการข่าวท้องถิ่นด้วยตนเอง พึ่งพาข่าวสารหลักจากแม่ข่าย และได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้น ถึงแม้ว่าวิทยุท้องถิ่นจะตั้งอยู่ตามจังหวัดต่างๆ แต่มิได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อตอบสนองความต้องการภาคประชาชนในจังหวัดนั้นๆ แต่วัตถุประสงค์หลักเป็นไปเพื่อความมั่นคงของชาติ และเพื่อการประชาสัมพันธ์เป็นหลักมากกว่า สภาพการณ์ดังกล่าวจึงไม่บ่งบอกถึงความเป็นเจ้าของโดยภาคประชาชนแต่อย่างใด ซึ่งแตกต่างจากวิทยุชุมชนที่กฎหมายบัญญัติไว้ว่าจะต้องเป็นสถานีของภาคประชาชนโดยตรง

ลักษณะของวิทยุชุมชน

Servaes และ Jacobson (อ้างถึงใน จุมพล รอดคำดี, 2542: 26) ได้กล่าวถึงลักษณะของวิทยุชุมชนไว้ทั้งสิ้น 7 ประการ คือ

1. วิทยุชุมชนต้องเกิดจากความต้องการของชุมชน ทั้งนี้การได้มาซึ่งวิทยุชุมชนต้องเกิดจากการรวมตัวของประชาชน ที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมในเชิงส่งเสริมการใช้สื่อเพื่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จนเข้มแข็งพอที่จะจัดรายการวิทยุ จัดระบบการบริหาร รวมทั้งจัดตั้งเป็นสถานี นอกจากนี้ การอยู่รอดของวิทยุชุมชนนั้น จะขึ้นอยู่กับภาระหนักในคุณค่าและประโยชน์ของสื่อที่มีต่อชุมชน ซึ่งหากชุมชนใดไม่สามารถค้นพบคุณค่าและประโยชน์ของสื่อวิทยุชุมชน จะทำให้ละเลิกความคิด หรือกิจกรรมไปโดยง่าย ดังจะเห็นจากตัวอย่างการจัดรายการวิทยุชุมชนที่มาจากนโยบาย ซึ่งชุมชนไม่เกิดความซาบซึ้ง ไม่เกิดความต้องการอย่างแท้จริง ทำให้ไม่เห็นคุณค่าและคุณประโยชน์ จึงไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร

2. วิทยุชุมชนต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่มต่างๆในชุมชน เพราะวิทยุชุมชนมิได้เป็นของผู้หนึ่งผู้ใด การดำเนินการใดๆจึงต้องเกิดจากความยินยอมของสมาชิกส่วนใหญ่ตามหลักประชาธิปไตย และสิทธิอันชอบธรรมของทุกกลุ่มในชุมชน

3. วิทยุชุมชนต้องไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมของคนในชุมชน เพราะวิทยุชุมชนคือ สื่อที่มีหน้าที่ประสานพลังชุมชน จึงต้องเป็นสื่อที่สามารถยอมรับความแตกต่างที่มีในชุมชนได้

4. วิทยุชุมชนต้องนำเสนอรายการและข่าวสารที่มุ่งเน้นเรื่องราวในชุมชนเป็นหลัก ขณะเดียวกัน ต้องไม่ละเลยข่าวสารความเคลื่อนไหวของชุมชนอื่นๆและสังคมรอบนอก เพื่อให้คนในชุมชนก้าวทันเหตุการณ์ทั้งภายนอกและภายใน

5. วิทยุชุมชนต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมจัดรายการ และร่วมบริหาร ทั้งนี้จะเป็นจริงได้หากชุมชนได้พยายามเชื่อมเครือข่ายหรือแกนนำชุมชนที่หลากหลายมาร่วมกันพัฒนาวิทยุชุมชน

6. วิทยุชุมชนไม่จำเป็นต้องมีรัศมีการส่งกระจายเสียงกว้าง ควรเหมาะสมแก่การรับฟังของชุมชนที่สถานีให้บริการ ดังนั้น ในจังหวัดหนึ่งๆจึงอาจมีวิทยุชุมชนมากกว่าหนึ่งแห่งได้

7. วิทยุชุมชนต้องยึดหลักแนวคิดประชาธิปไตย คือ โดยประชาชน เพื่อประชาชน และเป็นของประชาชน

รูปแบบของวิทยุชุมชน

กระบวนการเกิดเป็นวิทยุชุมชนโดยสมบูรณ์นั้น ต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการ และยัง

ขึ้นกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ดังนั้น ตลอดระยะเวลากว่า 50 ปีที่แนวคิดวิทยุชุมชนถูกจุดประกายขึ้นพบว่า แนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้อย่างหลากหลายรูปแบบ ซึ่งรวบรวมได้ 6 รูปแบบ ดังนี้ (จุมพล รอดคำดี, 2542: 31-34)

รูปแบบที่ 1 สถานีวิทยุนำเสนอข้อมูลข่าวสารของชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้แจ้งข้อมูลข่าวสาร ในระดับนี้ภาคประชาชนต้องเรียนรู้ที่จะคัดเลือกข่าวสาร ฝึกหัดเขียนข่าว และเสาะหาช่องทางเชื่อมโยงกับสื่อที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยสถานีเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนำเสนอข่าวสารได้ แต่สถานียังคงผูกขาดการตัดสินใจว่าจะนำเสนอ หรือไม่นำเสนอข่าวใด

รูปแบบที่ 2 สถานีวิทยุเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดรายการ นำเสนอเนื้อหาอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน โดยสถานีวิทยุยังคงเป็นผู้ผลิตรายการ ในระดับนี้ภาคประชาชนได้รับการยอมรับมากขึ้น แต่สถานียังคงควบคุมเนื้อหาผ่านผู้ดำเนินรายการของคนที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าของรายการ และมีภาคประชาชนเป็นผู้ร่วมดำเนินรายการ

รูปแบบที่ 3 สถานีวิทยุเปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นเจ้าของรายการ โดยประชาชนรวมตัวกันเป็นกลุ่มกิจกรรม ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเจ้าของรายการ

รูปแบบที่ 4 ประชาชนได้รับโอกาสให้เข้ามาบริหารจัดการสถานีวิทยุ และมีเจ้าหน้าที่ของสถานีเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค โดยภาครัฐยังคงเป็นเจ้าของสถานี

รูปแบบที่ 5 ประชาชนรวมตัวเป็นนิติบุคคลยื่นขอใช้คลื่นความถี่ ดำเนินการบริหารจัดการสถานีวิทยุตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารที่เป็นตัวแทนชุมชน จัดจ้างนักจัดรายการมืออาชีพเข้ามาผลิตรายการ มีอาสาสมัครร่วมดำเนินการ โดยระดมทุนจากประชาชน

รูปแบบที่ 6 ประชาชนรวมกลุ่มยื่นขอใช้คลื่นความถี่ มีการบริหารจัดการและผลิตรายการโดยกลุ่มอาสาสมัครที่ทำงานเป็นเครือข่ายภายในท้องถิ่น

บทบาทวิทยุชุมชน

กาญจนา แก้วเทพ (2545) แบ่งประเภทบทบาทโดยใช้เกณฑ์ 2 เกณฑ์คือ ทิศทางของการไหลของข่าวสาร (Information Flow) และบทบาทในการพัฒนาชุมชน

ทิศทางการไหลของข่าวสาร (Information Flow) แบ่งได้เป็น 2 ทิศทางคือ

1. ในแนวดิ่ง

1.1 การไหลของข่าวสารจากบนลงล่าง (Top-down Flow) มักเป็นบทบาทเดิมที่วิทยุสาธารณะ/วิทยุส่วนกลาง/วิทยุแห่งชาติแสดงอยู่ คือ

- บทบาทเป็นเครื่องมือถ่ายทอดข่าวสารของหน่วยงานราชการไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือหน่วยงานท้องถิ่นสู่ประชาชน
- บทบาทในการแจ้งข้อมูลข่าวสารทั่วไป เช่น ข่าวเศรษฐกิจ ข่าวการเมือง ข่าวสังคม
- บทบาทในการให้การศึกษา/ให้ความรู้จากหน่วยงาน – สถาบันการศึกษา
- บทบาทในการเป็นเครื่องมือทางการเมืองระดับชาติ เช่น การให้ความรู้เรื่องการเมืองเลือกตั้ง
- บทบาทในการธำรงรักษาวัฒนธรรมหลักของสังคม เช่น ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

1.2 การไหลของข่าวสารจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Flow) เป็นทิศทางการไหลที่ตรงกันข้ามกับบทบาทเดิมที่วิทยุเคยแสดงอยู่ เช่น

- บทบาทในการเป็นช่องทางการร้องเรียนและสอบถามข้อมูล เช่น ที่เราอาจคุ้นเคยในรายการ “ร้องทุกข์ชาวบ้าน” ของสถานีโทรทัศน์
- บทบาทในการเป็นช่องทางติดตามตรวจสอบปัญหาของประชาชน ในขณะที่บทบาทแรกทีกล่าวถึงนั้นเป็นเพียงครั้งทางเท่านั้น ซึ่งหากมีปรากฏการณ์ว่า “ร้องเรียนแล้ว แต่ก็เงียบหายไป หรือไม่เห็นมีอะไรเกิดขึ้น” การร้องเรียนที่เป็นหมั่นข่มทำให้ประชาชนเบื่อหน่ายต่อการส่งข่าวสารจากล่างขึ้นบน เพื่อให้แก้ปัญหาที่มีลักษณะครบวงจร วิทยุชุมชนจะต้องแสดงบทบาทในการติดตามตรวจสอบการแก้ปัญหาไปจนสุดเส้นทาง
- การนำเสนออัตลักษณ์ ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจของชุมชนออกสู่โลกภายนอก เช่น บรรดารายการ “ของดีบ้านเฮา” หรือ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ทั้งหลาย

2. ในแนวนอน การเล่นบทบาทเป็นช่องทางให้มีการติดต่อสื่อสารในแนวนอนระหว่างชาวบ้านกับชาวบ้านด้วยกันเองนั้น ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่ของวิทยุชุมชนที่เดียว การแสดงบทบาทในเชิงแนวนอนมีกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น

- การเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนกับประชาชนกันเอง เช่น เป็นจุดนัดพบระหว่างชาวบ้านที่เป็นวิทยากรกับเป็นผู้ฟังที่สนใจ
- บทบาทในการเป็นเวทีแสดงความคิดเห็น ทั้งความคิดเห็นต่อเรื่องราวทั่วไป (เช่น เทศที่สาม รักในวัยเรียน ฯลฯ) และความคิดเห็นต่อปัญหาของชุมชน รวมทั้งเป็นพื้นที่รวบรวมข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาอันเป็นไปตามหลักการที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว”

- เป็นจุดประสานความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างชุมชน ในประเพณีดั้งเดิมของไทยมีคำว่า “พริกอยู่บ้านเหนือ” เกลืออยู่บ้านใต้ หัวตะไคร้อยู่บ้านเพื่อน” อันหมายความว่า การช่วยเหลือเอื้ออาทรระหว่างชุมชนเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติกับชุมชนใกล้เคียง ซึ่งในปัจจุบันนี้วิฑูชุมชนจะสามารถแสดงบทบาทเป็นตัวต่อสายความช่วยเหลือให้ได้ถึงกันได้

บทบาทในการพัฒนาชุมชน

ในกระแสการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ในปัจจุบันนี้ วิฑูชุมชนสามารถจะเป็นพลังสำคัญพลังหนึ่งในการเข้าร่วมกับการพัฒนาชุมชนในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทในการเสริมพลังทางเศรษฐกิจ เช่น การเผยแพร่สินค้าของชุมชน การแนะนำอาชีพ ฯลฯ
2. บทบาทในการติดตาม/จับตามดู/วิพากษ์วิจารณ์การเมืองระดับท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบแนวทาง/นโยบาย/การปฏิบัติงานของการเมืองในชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้าน ฯลฯ
3. บทบาทในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การแสดงโคราช ลีเก ประเพณีแข่งเรือ ฯลฯ
4. บทบาทในการขัดเกลาทางสังคม เช่น การส่งเสริมค่านิยมเรื่องความขยันขันแข็ง รักถิ่นกำเนิด รักษาสิ่งแวดล้อม ฯลฯ
5. บทบาทในการระดมความร่วมมือ (Mobilization) เช่น ในช่วงเวลาที่ต้องการความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ ฯลฯ
6. บทบาทในการเตือนภัย วิฑูชุมชนสามารถทำหน้าที่เป็นยามป้องกันชุมชนให้รู้ตัวล่วงหน้าจากภัยอันตรายต่าง ๆ การที่วิฑูชุมชนจะแสดงบทบาทนี้ได้ ก็ต้องหมายความว่า แม้ว่าเนื้อหาของวิฑูชุมชนจะเป็นเรื่องราวในชุมชน แต่ผู้รับผิดชอบวิฑูชุมชนก็ต้องเปิดตัวเปิดรับข่าวสารจากโลกภายนอกเพื่อจะได้เป็น “แถวหน้าของการรับรู้ข่าวสาร” และนำมาบอกต่อให้แก่ชุมชน เช่น ภัยจากน้ำท่วม ไฟป่า โรคระบาด ฯลฯ
7. บทบาทในการประสานความสามัคคี (integration) หรือเป็นสื่อกลางในการจัดการกับความขัดแย้ง แน่นนอนว่า ในทุกชุมชนย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทั้งที่มาจากภายในชุมชนเอง หรือความขัดแย้งที่เกิดมาจากภายนอก ในท่ามกลางความขัดแย้งดังกล่าว วิฑูชุมชนอาจจะเล่นบทเป็น “พื้นที่เจรจา” ให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาเจรจาทกลงต่อรองกัน

8. บทบาทในการสร้างบุคลิกภาพแบบใหม่ให้แก่คนในชุมชน เมื่อวิถุชุมชนได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ได้เข้ามามีปากมีเสียงในพื้นที่สาธารณะ ก็เท่ากับว่าวิถุชุมชนได้เป็นเวทีสำหรับฝึกซ้อมให้ประชาชนรู้จักแสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะ

สำหรับบทบาทที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะสามารถใช้เป็นกรอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าของวิถุชุมชน กล่าวคือ ยิ่งนับวันสัดส่วนของการแสดงบทบาทเพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารในแนวนอนควรจะมากขึ้น ในขณะที่สัดส่วนของการสื่อสารจากบนลงล่างควรจะลดลง จึงจะหมายความว่า วิถุชุมชนได้ทำหน้าที่เข้าใกล้กับโฉมหน้าที่แท้จริงของวิถุชุมชนมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของวิถุชุมชน

กาญจนา แก้วเทพ (2545) ได้ประมวลประโยชน์ของวิถุชุมชนจากทัศนะของชาวบ้านได้ดังนี้ เช่น

1. วิถุชุมชนให้โอกาสประชาชนได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นผ่านที่สาธารณะ ได้พูดในสิ่งที่อยากพูด
2. ช่วยให้ประชาชนได้รับทราบข่าวที่ต้องการทราบ
3. ช่วยให้ประชาชนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนกับรัฐบาล (จากแต่เดิมที่รับฟังรัฐบาลอยู่ฝ่ายเดียว) โดยเฉพาะเรื่องการแลกเปลี่ยนการแก้ปัญหาชุมชน เพราะชาวบ้านจะรู้เรื่องของชุมชนดีกว่ารัฐบาล
4. ชาวบ้านสามารถใช้วิถุชุมชนติดตามและตรวจสอบการทำงานสาธารณะได้
5. ชาวบ้านสามารถใช้วิถุชุมชนเป็นช่องทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำมาหากิน สุขภาพอนามัย วัฒนธรรมศีลธรรม การปกครอง สิ่งแวดล้อม ฯลฯ
6. เนื่องจากวิถุชุมชนได้นำเอาเรื่องราวที่เป็นความภาคภูมิใจ เป็นภูมิปัญญาของชาวบ้านไปเล่าสู่กันฟัง ทำให้ชุมชนเห็นคุณค่าของตัวเอง และมีความมั่นใจในตนเอง
7. วิถุชุมชนเป็นช่องทางให้ชาวบ้านได้แสดงความต้องการให้โลกภายนอกได้รับรู้

4. แนวคิดวิธีการสอนเชิงวิพากษ์ (Critical Pedagogy)

4.1 Antonio Gramsci

ตามแนวคิดของกลุ่ม Neo-Marxism (อ้างถึงใน ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2534: 175-176) วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างระดับบน (Superstructure) ของสังคม และสะท้อนออกมาในรูปแบบของอุดมการณ์หรืออุดมคติ สำนักนี้มองว่า วัฒนธรรมร่วม เป็นผลจากกระบวนการอัน

หรือวัยเยาว์ของความรู้สึกต่อต้านที่แสดงออกในนิทานพื้นฐาน ภายใต้อำนาจ และรูปแบบต่างๆ ของวัฒนธรรมประชาชน เขามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาแนวคิดของทฤษฎีวิพากษ์โดยนำเสนอข้อคิดใหม่ๆ ดังนี้

1. ทศนะต่อโครงสร้างของสังคม

ในขณะที่นักทฤษฎีวิพากษ์รุ่นแรกๆ ได้ยึดเอาการแบ่งโครงสร้างสังคมออกเป็น 2 ระดับ คือ โครงสร้างระดับล่าง (Substructure) อันหมายถึงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจ และโครงสร้างระดับบน (Superstructure) อันหมายถึงโครงสร้างทางการเมือง วัฒนธรรม ความคิดจิตสำนึก และอุดมการณ์ต่างๆ และในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทั้ง 2 ระดับนี้ นักทฤษฎีรุ่นแรกจะให้ข้อสรุปว่า โครงสร้างระดับล่างจะเป็นตัวกำหนดโครงสร้างระดับบน

Gramsci เริ่มตั้งข้อสงสัยประการแรกตั้งแต่วิธีการแบ่งโครงสร้างออกเป็นระดับดังกล่าวว่า วิธีการแบ่งแยกอย่างเด็ดขาดดังกล่าวนั้น จะเป็นไปได้จริงหรือ ดังเช่นที่เขาได้ยกเอาโครงสร้างระดับล่างมาเป็นตัวอย่างว่า วิธีการที่นักเศรษฐกิจนิยม (Economicism) มองดูเศรษฐกิจโดยเห็นแต่มิติด้านเศรษฐกิจ และมองข้ามมิติด้านจริยธรรมการเมืองของเศรษฐกิจ (Ethico-Political dimension) เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่

และข้อสงสัยในประการต่อมาก็คือ ข้อเสนอที่ว่า โครงสร้างระดับล่างจะเป็นตัวกำหนดโครงสร้างระดับบน หรือที่เรียกว่า Economic Determinism จะเป็นจริงหรือ โดย Gramsci เชื่อว่า มีหลายกรณีมากที่โครงสร้างส่วนบนจะทำงานไปอย่างอิสระ และอาจจะมีบางกรณีที่โครงสร้างระดับบน เช่น เรื่องอุดมการณ์ วัฒนธรรม ที่อยู่ในปริมนทลของประชาสังคม (Civil Society) อาจจะไปมีส่วนกำหนดโครงสร้างระดับล่าง ผลงานศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ของ Gramsci จะให้ความสนใจกับเรื่องโครงสร้างระดับบนเป็นหลัก

2. ทศนะต่อเรื่อง “โครงสร้าง (Structure)” V.S. “มนุษย์ผู้กระทำ/ปฏิบัติการณ์ของมนุษย์ (Agency)”

สำหรับจุดยืนของ Gramsci ในประเด็นนี้ เขาได้รื้อฟื้นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างกับมนุษย์ผู้กระทำที่สามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Dialectic) ขึ้นมา เราอาจจะสรุปได้คร่าวๆว่า Gramsci สนใจที่จะวิเคราะห์โครงสร้าง เช่น การตอบคำถามที่ว่า บรรดาสถาบันหลักๆทางวัฒนธรรม (Dominant Cultural Institutions) สามารถครอบงำมนุษย์ได้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจเชิงทฤษฎีให้กระจ่าง แต่ในเวลาเดียวกัน เขาก็ไม่ลืมที่จะผนวกความสนใจที่จะค้นคว้าด้วยว่า แล้วมนุษย์ผู้อยู่ในโครงสร้างดังกล่าวได้พยายามต่อสู้ ดัดแปลง ต่อต้าน เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอย่างไร

ความรู้ประการหลังนี้จะเริ่มเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติการ เพราะในขณะที่โครงสร้างเป็นตัวหล่อหลอมมนุษย์นั้น ในอีกด้านหนึ่งก็เป็นมนุษย์นี่เองที่ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

ดังนั้น Gramsci จึงปฏิเสธการวิเคราะห์แบบหยาบๆของนักทฤษฎีวิพากษ์ยุคแรกๆที่กล่าวว่า หากคนกลุ่มใด ชนชั้นใดได้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต (Means of Production) ก็จะได้ควบคุมปัจจัยในการผลิต ความคิด จิตสำนึก และวัฒนธรรมไปโดยปริยาย (Means of Ideological Production) โดยได้นำเอาแนวคิดด้านสังคมวิทยาเข้ามาช่วยในการอธิบายโครงสร้าง และกระบวนการทำงานของสังคมอย่างมีพลวัต (dynamic) มากขึ้น

Gramsci ให้คำอธิบายโครงสร้างและกลไกของสังคมไว้ว่า

- ในมิติเศรษฐกิจ จะมีกลุ่มพื้นฐานต่างๆที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน เช่น ผลประโยชน์ของกรรมกรจะขัดแย้งกับนายทุน ชาวนาจะขัดแย้งกับเจ้าของที่ดิน เป็นต้น

- เพื่อให้การจัดการกับผลประโยชน์เป็นไปเพื่อกลุ่มของตน กลุ่มต่างๆจะพยายามส่งตัวแทนของตนเข้าไปสังกัดอยู่ใน “รัฐ” ตามกลไกของสังคม เช่น ในระบบประชาธิปไตย ก็จะผ่านระบบการเลือกตั้งผู้แทน ในระบบเผด็จการทหาร ก็จะใช้การปฏิวัติรัฐประหาร เป็นต้น

- นอกเหนือจาก “รัฐ” ที่เป็นกลไกการปกครองแล้ว สังคมยังมีกลไกอีก 2 ชนิด ที่ดำเนินงานทางสังคม กลไกแรกเป็นกลไกด้านการปราบปราม (Repressive Apparatus) รูปธรรมของกลไกนี้ก็คือ กองทัพ ตำรวจ กฎหมาย ศาล คุก ฯลฯ ที่ทำงานอยู่ในปริมาตรของสังคมการเมือง (Political society) กลไกนี้จะใช้มาตรการที่รุนแรง ใช้กำลังปราบปราม ดังที่ทุกครั้งเราจะได้เห็นภาพว่าเมื่อคนงานลุกฮือขึ้นมาเดินขบวนประท้วง ก็จะมีคำสั่งให้ตำรวจหรือทหารเข้าจับกุมปราบปราม เป็นต้น

- อีกกลไกหนึ่งเป็นกลไกด้านการครอบงำทางความคิด (Ideological Apparatus) รูปธรรมของกลไกนี้ก็คือ ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ที่ทำงาน สื่อมวลชน ฯลฯ ที่ทำงานอยู่ในปริมาตรของประชาสังคม (Civil society) กลไกนี้จะใช้มาตรการไม้นวม คือใช้การอบรมบ่มเพาะปลูกฝังความคิด ค่านิยม อุดมการณ์ ฯลฯ ที่ละเล็กละน้อยอยู่ในชีวิตประจำวันทุกวัน เพื่อให้คนในสังคมยอมรับความคิดหลักหรือเห็นดีเห็นงามกับอุดมการณ์ของสังคมอย่างสมัครใจ

- ภาพของสังคมที่ Gramsci ได้วาดร่างขึ้นมาจะมีลักษณะเคลื่อนไหวเป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ ไม่มีคนกลุ่มใดจะสามารถยึดครองอำนาจรัฐอย่างผูกขาดอยู่ได้ตลอดเวลา โดยปกติจากการท้าทายจากกลุ่มอื่นๆ แม้แต่ในสถาบันสังคมและกลไกรัฐแต่ละอย่างก็จะมีตัวแทนจากกลุ่มต่างๆเข้าไปช่วงชิงพื้นที่อยู่ตลอดเวลาเช่นกัน

3. วิธีการทำงานทางความคิดของ Gramsci

ช่วงเวลาที่ Gramsci มีชีวิตอยู่นั้น ทฤษฎีวิพากษ์กำลังอยู่ในยุคที่มีการแยกแยะทุกอย่างออกเป็นส่วนๆ ดังนั้นไม่ว่า Gramsci จะเขียนงานเอาไว้มากมายเพียงใด และเป็นงานที่เขียนเกี่ยวกับประเด็นต่างๆอย่างหลากหลาย เช่นประวัติศาสตร์อิตาลี วัฒนธรรม ศาสนา การเมือง ฯลฯ แต่ทว่า จุดร่วมในงานเหล่านั้นที่แสดงให้เห็นถึงวิถีคิดของเขาก็คือ การเชื่อมโยงสิ่งที่เคยถูกแยกจากกันมาก่อน เช่น

- การเชื่อมโยงระหว่างประชาสังคม และสังคมการเมือง (Civil society & political society) และในขณะที่นักทฤษฎีมาร์กซช่วงเวลานั้นให้ความสนใจแต่ปริณิณทลทางการเมือง Gramsci จึงได้เรียกร้องให้ใส่ใจกับประชาสังคมมากขึ้น

- การเชื่อมโยงระหว่างการครองความเป็นเจ้าทางการเมืองและการครองความเป็นเจ้าทางวัฒนธรรม (Political & cultural hegemony) หรืออาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า Gramsci สนใจมิติวัฒนธรรมในปริณิณทลทางการเมือง ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสนใจคอลัมน์จดหมายที่ผู้อ่านเขียนไปถึงหนังสือพิมพ์ (มติทางวัฒนธรรม) โดยกล่าวถึงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของรัฐบาล หรือเรื่องราวที่เป็นประเด็นสาธารณะต่างๆ ในเวลาเดียวกันก็อาจจะมีมติทางการเมือง (อันหมายถึงการช่วงชิงอำนาจ) ที่ปรากฏอยู่ในนิทานพื้นบ้าน หรือละครโทรทัศน์ เป็นต้น

- การเชื่อมโยงระหว่างการใช้กลไกการบีบบังคับ (Coercion) และการใช้กลไกทำให้ยินยอมพร้อมใจ (Consent)

หลังจากที่ได้นำเสนอภาพร่างสังคมในทัศนะของ Gramsci แล้ว เพื่อให้เข้าใจแนวคิดของเขาได้ชัดเจนขึ้น จะขอนำเสนอแนวคิดพื้นฐานบางประการ (Basic concepts) ที่เกี่ยวข้องกับทัศนะของ Gramsci ที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว

1. Coercion V.S. Consent

จากคำอธิบายเรื่องกลไกทางสังคม 2 ประเภท คือ กลไกการปราบปราม ที่จะทำให้กลุ่มผู้ปกครองใช้อำนาจในการควบคุมบังคับชนชั้นล่าง กับกลไกทางด้านอุดมการณ์ ที่จะทำให้คนชั้นล่างยอมรับการปกครองอย่างยินยอมพร้อมใจนั้น (consent) ผลจากการวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา ได้พิสูจน์แล้วว่า ในสังคมยุคโบราณ ซึ่งมีเครื่องมือการปกครองเพียงอย่างเดียว คือ ความรุนแรงและการใช้กำลังนั้น จะให้ผลดีเพียงชั่วคราวชั่วคราวเพราะยังใช้กำลังและความรุนแรงปกครองมากเท่าไร ก็จะได้รับต่อต้านและการตอบโต้ด้วยความรุนแรงกลับคืนมา ดังนั้น หลังจากที่ได้ค้นพบการใช้เครื่องมือกลไกทางอุดมการณ์แล้ว ก็กลายเป็นสูตรในการปกครองสำหรับผู้ปกครองทั่วโลกว่า จะต้องพยายามทำให้คนทั่วทั้งสังคมยอมรับอำนาจการปกครองอย่างยินยอมพร้อมใจ โดยใช้กลไกด้าน

อุดมการณ์เป็นหลัก ส่วนกลไกการปราบปรามนั้น จะนำมาใช้เฉพาะอย่างจำกัดในบางช่วงเวลาที่กลไกด้านอุดมการณ์ทำงานไม่ได้ผลแล้วเท่านั้น

ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าสังคมจะมีความขัดแย้งต่าง ๆ นานาที่ยังอาจจะแก้ไขให้สงบตัวไปได้ แต่เราจะพบว่า ไม่ได้มีเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้นมาในสังคมอยู่ทุกวัน ทั้งนี้เนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของกลไกด้านอุดมการณ์นี้เอง กลไกนี้จะทำงานให้คนในสังคมยอมรับสภาพสังคมที่เป็นอยู่นอกจากนั้น กลไกนี้ยังได้วางพื้นฐานโครงสร้างด้านสังคม-จิตวิทยา (Socio-Psychological basic) ของคนแต่ละชนชั้นเอาไว้ด้วย เช่น ชนชั้นกลางจะไม่ชอบการใช้ความรุนแรง ไม่ชอบการเดินประท้วง ฯลฯ ส่วนชนชั้นล่างก็เกรงกลัวต่อเจ้าใหญ่ นายโต เป็นต้น

2. War of Movement V.S. War of Position

ในยุคแรกของนักทฤษฎีวิพากษ์ ที่ใช้แนวคิดเรื่องชนชั้นและการต่อสู้ทางชนชั้นเป็นหลักนั้น แนวทางการเปลี่ยนแปลงสังคมที่ยืดเยื้อ มักจะเป็นข้อเสนอให้มีการต่อสู้เพื่อยึดอำนาจรัฐ ที่เรียกว่า War of Movement และมีกิจกรรมที่เคลื่อนไหวในปริมณฑลทางการเมืองเป็นหลัก

สำหรับ Gramsci เขาได้พิจารณาว่า หากพรรคการเมืองพรรคใดกระทำแต่สงครามแห่งการเคลื่อนไหวทางการเมือง (War of Movement) ดังกล่าว นอกจากจะประสบความสำเร็จได้ยากแล้ว แม้จะได้อำนาจรัฐมา ก็ยังยากที่จะรักษาอำนาจนั้นไว้ได้ยาวนาน ทั้งนี้ยังไม่ต้องพูดถึงการใช้อำนาจดังกล่าวไปเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระเบียบของสังคมเสียใหม่ ดังนั้น Gramsci จึงเสนอว่า ก่อนที่จะมีการทำ War of Movement นั้น จำเป็นต้องมีการทำสงครามแย่งชิงพื้นที่ทางความคิดของประชาชน และพื้นที่ทางวัฒนธรรมในสังคม (War of Position) อันหมายความว่า กลุ่มที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงสังคมนั้น จะต้องเอาชนะความคิดและจิตใจของคนทุก ๆ กลุ่มในสังคม ตัวอย่างที่เป็นจริงเป็นจังในประวัติศาสตร์ก็คือ แทบจะไม่มีกรณีปฏิวัติเปลี่ยนแปลงสังคมที่ไหนเป็นไปได้ หากไม่สามารถทำให้กองทัพหันมาเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่คนกลุ่มหนึ่งทำให้ความคิด อุดมการณ์ จริยธรรม วัฒนธรรมของตนเอง กลายเป็นความคิดและวัฒนธรรมหลักของสังคมได้นั้น เรียกว่า “การครอบครองความเป็นเจ้าทางอุดมการณ์” (Hegemony) ทั้งๆที่ความคิดดังกล่าวอาจจะตอบสนองผลประโยชน์ของคนเพียงกลุ่มเดียวก็ตาม แต่คนอื่นๆ กลุ่มอื่นๆ ต่างก็ยอมรับและพลอยเห็นดีเห็นงามไปด้วย

3. การครอบครองความเป็นเจ้าของ (Hegemony)

Gramsci ใช้คำนิยามของคำว่า “Hegemony” ใน 2 มิติ คือ

- Political Hegemony หมายถึง การสถาปนาระบบการเมืองระบบหนึ่งให้กลายเป็นระบบหลักของสังคม เช่น ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่วางเงื่อนไขให้พรรคการเมืองทุกพรรคส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งเข้ามาในสภา หากพรรคใดมีจำนวน สส. มากที่สุด ก็จะได้รับสิทธิในการจัดตั้งรัฐบาล และมีหัวหน้าพรรคเป็นนายกรัฐมนตรี ไม่ว่าวิธีการได้ สส. นั้น จะได้มาด้วยวิธีการอย่างไร ไม่ว่าหัวหน้าพรรคการเมืองที่มี ส.ส. มากที่สุดจะมีความเหมาะสมเป็นผู้นำหรือไม่ก็ตาม แต่เป็นระบบการเมืองที่ได้รับการยอมรับอยู่ในสังคมไทยปัจจุบัน

และเมื่อมีรูปแบบการเมืองหลักเป็นระบบรัฐสภาประชาธิปไตยแบบมีตัวแทนแล้ว รูปแบบการเมืองในแบบอื่นๆ ก็หมดความชอบธรรมไปโดยปริยาย เช่น การรวมตัวของกลุ่มประชาชนที่มีปัญหาและต้องการวิธีแก้ปัญหาโดยตรง (โดยไม่ผ่านตัวแทน) จะถูกมองว่าเป็นการก่อหวอดสร้างความไม่สงบ หรือที่เรียกว่า “เกิด mob” เป็นต้น

- Cultural Hegemony มีความหมายเช่นเดียวกับ political hegemony เพียงแต่เปลี่ยนมิติมาเป็นด้านวัฒนธรรม อันหมายถึงการสถาปนาระบบคิดระบบวัฒนธรรมอันหนึ่งให้กลายเป็นระบบคิดหลักและวัฒนธรรมหลักของสังคม เช่น ระบบคิดอันหนึ่งที่ว่า “คนเราทุกคนเกิดมา ย่อมเห็นแก่ตัวเองเป็นธรรมชาติของมนุษย์” (เมื่อเวลามีการนำประโยคเหล่านี้มาใช้ มักจะมีข้อความกำกับว่า “เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า (consensus) มนุษย์ทุกคน.....”) ในขณะที่อาจจะมึระบบคิดอันอื่นๆ ที่ได้แย้งว่า “สิ่งมีชีวิตทั้งหลาย ล้วนเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ เกิดแก่เจ็บตายด้วยกัน หากทุกคนมีแต่เห็นแก่ตัวเอง ก็จะเอาตัวไม่รอดไปได้” แต่ความคิดชุดหลังนี้ มิใช่ความคิดกระแสหลักของสังคม

หรือในกรณีวัฒนธรรมหลักของสังคมไทย ก็คือวัฒนธรรมที่บุคคลไม่สามารถจะเจริญก้าวหน้าใช้ความสามารถส่วนตัวโดยลำพังได้ (อันเป็นวัฒนธรรม “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน”) เพราะสังคมไทยมีวัฒนธรรมเรื่องพรรคพวกเส้นสายเป็นเงื่อนไขของความก้าวหน้าในชีวิต (เป็นวัฒนธรรมที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ว่าเป็นคนของใคร”) เป็นต้น

การดำเนินการเพื่อครอบครองความเป็นเจ้าทั้งด้านการเมืองและด้านวัฒนธรรมนั้น มีบทบาทเกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้วคือ

- มีบทบาทสำคัญในการสร้าง “กลุ่มทางประวัติศาสตร์” (Historical block) เพราะกลุ่มที่เป็นแกนกลางจะต้องสามารถ hegemonize กลุ่มอื่นๆ ให้ได้เสียก่อน จึงจะได้รับความร่วมมือและสมานฉันท์จากกลุ่มอื่นๆ และชนชั้นอื่นๆ มาดำเนินการเปลี่ยนแปลงสังคมได้

- เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำสงครามแย่งชิงพื้นที่ทางความคิด และพื้นที่ทางวัฒนธรรม (War of Position) การแย่งชิงพื้นที่ดังกล่าวนี้ Gramsci เน้นหนักว่า จะต้องมึลักษณะรอบด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง จริยธรรม และวัฒนธรรม

- มีแต่กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ในการทำให้กลุ่มอื่นยอมรับอย่างเห็นคล้อยตามด้วยแบบสมัครใจ (consent) จึงจะสามารถสถาปนาตัวเองเป็นกลุ่มผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสังคมได้

สำหรับการปฏิบัติการเพื่อ hegemonize นั้น อาจประกอบด้วยปฏิบัติการทางวาทกรรม (discursive practice) เช่น การให้คำอธิบาย การอบรมสั่งสอน การเผยแพร่แนวคิดผ่านสื่อต่างๆ การโฆษณาชวนเชื่อ ฯลฯ และปฏิบัติการที่เป็นการลงมือดำเนินการในรูปของการกระทำ (Action) หรือ กิจกรรม (Activities) เช่น การทำบุญกุศลของบรรดานายทุน การทำกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ในการปฏิบัติการทั้ง 2 ประเภทนี้ กลุ่มคนพิเศษที่ Gramsci เรียกว่า “ปัญญาชน” จะมีบทบาทเป็นพิเศษ

4. ปัญญาชน (Intellectual)

เนื่องจากปฏิบัติการ hegemony ไม่ว่าจะเป็นการด้านวาทกรรม หรือด้านกิจกรรม ล้วนแล้วแต่ต้องมีปัญญาชนเป็นผู้คิดวิธีการ แสวงหาเนื้อหา หรือเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการเอง ดังนั้น Gramsci จึงให้ความสนใจวิเคราะห์ประเภทและบทบาทหน้าที่ของปัญญาชนเป็นพิเศษ

Gramsci แบ่งประเภทของปัญญาชนออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป

1. ปัญญาชนแบบดั้งเดิม (Traditional Intellectual) ได้แก่ นักคิด หรือนักถ่ายทอด เผยแพร่อุดมการณ์หลักของสังคม วิธีการคิดอุดมการณ์และวิธีการถ่ายทอดเผยแพร่อุดมการณ์ของปัญญาชนกลุ่มนี้ จะเป็นแบบจากบนลงล่าง (Top-down Approach) กล่าวคือ จะเป็นผู้นำเอาอุดมการณ์ของชนชั้นนำมาอบรมสั่งสอนให้แก่ชนชั้นอื่นๆ

จากประวัติศาสตร์การเปลี่ยนแปลงสังคมจากสังคมแบบเดิม (Traditional Society) มาเป็นสังคมแบบใหม่ (Modern Society) ปัญญาชนกลุ่มนี้ อันได้แก่ นักคิดของชนชั้นสูง ครูอาจารย์ พระสงฆ์ ปราชญ์ผู้รู้ ฯลฯ จะมีบทบาทอย่างมากในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การลดระดับความรู้หนังสือของมวลชน การสั่งสอนให้มวลชนคุ้นเคยกับวัฒนธรรมแบบใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยี การสาธารณสุขแผนใหม่ ความคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. ปัญญาชนก้าวหน้า (Progressive Intellectual) ได้แก่ นักคิดที่นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ล้ำหน้าไปกว่าอุดมการณ์ที่มีอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง ปัญญาชนกลุ่มนี้อาจจะไม่ทำหน้าที่เพียงเผยแพร่สั่งสอนอุดมการณ์หลักเท่านั้น หากแต่ยังวิพากษ์วิจารณ์ หรืออาจจะกล่าวว่ามีความต้องการที่จะปฏิรูประบบคิดเดิมด้วย

ปัญญาชนก้าวหน้านี้ อาจมาจากทุกกลุ่มสังคม ชุดของค่านิยม (Set of values) ที่แต่ละคนยึดถืออาจมีหลากหลาย แหล่งความคิด (Resource) ที่ใช้ในการสร้างสรรค์ความคิดอาจมาจากหลายแหล่ง บางคนอาจย้อนไปหาอุดมการณ์เก่าที่มีในสังคม แต่เสนอว่าจะต้องปรับปรุงด้วย เช่น กลุ่มปฏิรูปพุทธศาสนา ในสังคมไทย บางคนอาจก้าวไปเป็นกลุ่มเทคโนโลยีที่มั่นใจในความก้าวหน้าของ

เทคโนโลยี เป็นต้น ข้อที่น่าสังเกต คือ คนกลุ่มนี้จะมีการสร้างสรรค์คำศัพท์ใหม่ๆ เฉพาะ (Dialect) เพื่อใช้สื่อความคิดของตนเอง

3. Organic Intellectual ความแตกต่างระหว่างปัญญาชนกลุ่มสุดท้ายนี้กับสองกลุ่มแรก คือ ในขณะที่ปัญญาชน 2 กลุ่มแรกจะเป็นปัญญาชนของสังคม โดยที่แนวคิดและผลประโยชน์ของเขาไม่ได้ผูกติดกับกลุ่มสังคมกลุ่มใดหรือชนชั้นใดอย่างโดยตรงและเป็นการเฉพาะ แต่ Organic Intellectual นั้น จะเป็นปัญญาชนที่เป็นตัวแทนของชนชั้น หรือกลุ่มประโยชน์กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ การสร้างสรรค์แนวคิดและการเผยแพร่แนวคิดของพวกเขาจะผูกติดกับการเคลื่อนไหวของกลุ่มหรือชนชั้นหนึ่งอย่างแนบแน่น รูปแบบที่เห็นได้ง่ายที่สุด คือ นักทฤษฎีของพรรคการเมือง นักวิชาการของสหภาพแรงงาน ทีมที่ปรึกษาของบริษัทธุรกิจ เป็นต้น

ในทัศนะของ Gramsci นั้น ยังเห็นความสำคัญของการสั่งสอนว่าเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับการที่ผู้เรียนจำเป็นต้องประยุกต์งานวิชาการได้อย่างมีระเบียบ แต่การสอนนั้นไม่จำเป็นจะต้องให้ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับฝ่ายเดียว ผู้เรียนสามารถเข้าร่วมจัดองค์ความรู้ไปพร้อมกับขณะที่เรียน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนจึงเป็นทำนองที่ว่า บางครั้งครูก็เป็นนักเรียน หรือนักเรียนก็เป็นครูได้ โดยผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศสำหรับการเปลี่ยนแปลงคือ “ปัญญาชน” (Intellectuals) การเปลี่ยนแปลงที่เขาคาดหวัง คือ การค่อยๆ ทำให้บุคคลหลุดพ้นจากมโนสำนึกที่ถูกยึดเยียดให้ โดยเขาเห็นว่า กลุ่มผู้ปกครองได้สร้างอิทธิพลทางแนวคิดและวัฒนธรรมซึ่งเขาเรียกว่า “hegemony” อันเป็นวิถีทางที่ทำให้ชนชั้นอื่นๆ เชื่อและยอมรับค่านิยม จริยธรรม ตลอดจนแนวคิดของชนชั้นที่มีอำนาจเหนือกว่าในลักษณะที่เป็นธรรมชาติที่สุด การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างความชอบธรรมให้กับประสบการณ์นี้ โดยการสอนให้เยาวชนเรียนรู้ทั้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโลก และทัศนคติที่มีต่อข้อเท็จจริงเหล่านั้น Gramsci เห็นว่า “ความสัมพันธ์ของ hegemony ทุกอย่างจำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์ด้านการสอน” เพราะการสอนช่วยขัดเกลาสสิ่งที่สอนให้เหมาะกับความคิดตามวัยของผู้เรียน จึงทำให้ผู้เรียนซึมซับสิ่งที่สอนเข้าไปโดยง่าย Gramsci เสนอแนวคิด counter-hegemony โดยเสนอว่าปัญญาชนจะต้องเข้ามาสัมผัสใกล้ชิดมวลชน และมวลชนจะต้องเป็นปัญญาชนของตนเองซึ่งสามารถมองเห็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโลกที่แท้จริง และความขัดแย้งของการจัดระเบียบทางปัญญา รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมกระบวนการทั้งสองได้ในขณะเดียวกัน

4.2 Paulo Freire

รูปแบบการศึกษาเพื่อการปลดปล่อย ได้เริ่มต้นจากแนวคิดของ Paulo Freire (ค.ศ.1921-1983) ชาวบราซิล ซึ่งเป็นครูและนักการศึกษารุ่นใหม่ที่มีความคิดรุนแรงคนหนึ่ง แนวความคิดของเขาไม่

เพียงแต่มีอิทธิพลต่อการศึกษาเท่านั้น ยังมีผลขยายไปถึงการต่อสู้เพื่อพัฒนาชีวิตของฝูงชนด้วยพัฒนา ในโลกที่สามอีกด้วย ถือว่าเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน และ เป็นการศึกษาเพื่อมวลชน Freire พบว่า สาเหตุที่ทำให้มวลชนผู้ถูกกดขี่ต้องประสบกับความทุกข์ แส่นเจียนั้น เกิดจากการขาดความสนใจ ความกระตือรือร้น และละเลยต่อการเอาใจเปรียบในทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเขาเรียกว่าเป็นลักษณะวัฒนธรรมของการเงียบ (Culture of Silence) ซึ่งเกิดจากการขาดการศึกษานั้นเอง ในช่วงปี ค.ศ.1960-1970 Freire ได้สอนให้ประชาชน อ่านและ เขียนหนังสือได้ด้วยการให้ผู้เรียนร่วมกันพูดคุยอภิปรายในประเด็นปัญหาที่เขาเหล่านั้นประสบอยู่ และมีความสนใจวิธีการดังกล่าว นอกจากจะทำให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีการพูด การอ่าน และการเขียนหนังสือ แล้ว ยังช่วยให้บุคคลได้เข้าใจปัญหาของตน เห็นความสามารถของตน มองเห็นความเป็นไปได้ ในการ ร่วมกันแก้ไขอุปสรรค ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาและการเปลี่ยนแปลงชุมชน และสังคมที่ตนอยู่ให้ดีขึ้น แนวคิดการศึกษาที่ Freire จัดขึ้นจะสวนทางกับระบบการศึกษาในยุคนั้น ที่ พบว่า เรื่องที่สอนไม่ตรงกับประสบการณ์ และความสนใจของผู้เรียน วิธีการสอนจะเน้นการถ่ายทอด ความรู้จากผู้สอน ไปยังผู้เรียน โดยขาดการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิด ใช้วิจารณญาณ และมีส่วนร่วมในการ เรียนการสอนดังกล่าว จึงเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนคุ้นเคย และยอมรับข้อจำกัดต่างๆ ตลอดจนไม่ ส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วม ในการกระทำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตของตน และสังคมที่ตนอยู่ Freire จึงเน้นความสำคัญของการศึกษา ในการทำให้คนค้นพบตนเองว่า มีความรู้ความสามารถ ที่จะต่อต้าน อิทธิพลต่างๆ และสามารถควบคุมอนาคตของตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการ เปลี่ยนแปลงสังคม

จากหนังสือ การศึกษาสำหรับผู้ถูกกดขี่ (Pedagogy for the Oppressed) และการเคลื่อนไหวทาง วัฒนธรรมเพื่อเสรีภาพ (Cultural Action for Freedom) กล่าวถึง การยกระดับคุณภาพชีวิต และลักษณะ ของมนุษย์ไว้หลายประเด็น อาทิ Freire เชื่อว่า มนุษย์ต่างจากสัตว์ตรงที่ว่า มนุษย์นอกจากจะเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆแล้ว ยังสามารถปรับสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับวิถีชีวิตของมนุษย์ มนุษย์มีสำนึกในเรื่องของอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยให้มีประวัติศาสตร์ วิวัฒนาการและ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกดขี่ขูดรีดเป็นการปล้นสะดมความสมบูรณ์ไปจากมนุษย์ เป็นกระบวนการ ที่ผู้กดขี่สร้างขึ้นเพื่อปิดล้อมและสกัดกั้นวิถีทางการต่อสู้ของผู้ถูกกดขี่ คือ

1. วิธีเอาชนะ (Conquest) การเอาชนะทางเศรษฐกิจ การศึกษา และวัฒนธรรม ทำให้ผู้ถูกกดขี่อยู่ใต้วัฒนธรรมแห่งการเงียบ ไม่กล้าโต้แย้งใดๆ ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้า แสดงออก และไม่มีวัฒนธรรมของตนเองในที่สุด

2. วิธีทำให้แตกแยกแล้วปกครอง (Divide and Rule) การทำให้ผู้ถูกกดขี่แตกความสามัคคี เช่น การแสวงงช่วยเหลือเพื่อให้เกิดการเพื่อฝืนและแก่งแย่งกัน
3. วิธีบิดเบือนข้อเท็จจริง (Manipulation) การสร้างภาพลวงด้วยการโฆษณาชวนเชื่อและการปลุกฝังความงมงายต่าง ๆ นานา
4. วัฒนธรรมทางวัฒนธรรม (Cultural Invasion) เป็นการครอบงำทางความคิด การดำเนินชีวิต การตัดสินใจ และค่านิยม จนผู้ถูกกดขี่ขาดความมั่นใจและซาบซึ้งยอมรับสภาวะต่างๆ ที่ตนเสียเปรียบ

ดังนั้น นักการศึกษาหัวก้าวหน้าในทฤษฎี Freirian จึงมีหน้าที่ดังนี้

- ชี้ให้เห็นว่า ชีวิตยังมีความหวัง แม้ว่าจะยังมีอุปสรรคอยู่
- การศึกษามีธรรมชาติของการเมืองและการชี้นำ
- เคารพในความแตกต่างทางความคิดและตำแหน่ง
- เคารพผู้ที่เข้ามาเรียน ไม่ต้องจัดการชีวิตให้เขา
- การสอนไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้ แต่ให้รู้จักสิ่งที่ถูกต้อง
- สอนให้ผู้เรียน เรียนรู้ที่จะเรียน
- ทำทนายให้ผู้เรียนหาคำตอบ เพื่อตอบคำถาม “ทำไม”
- ให้ผู้เรียนกำหนดว่า อยากมีชีวิตอย่างไร
- ทำให้ได้ทบทวนสิ่งที่อยู่รอบตัวเขาและให้เห็นโลกกว้างขึ้น

แนวคิดทางการศึกษาของ Freire ได้ปลุกความคิดให้จัดการศึกษาใหม่โดยเป็นการศึกษาแห่งความหวัง (Pedagogy of Hope) นโยบายการศึกษาที่ดีจะต้องเน้นการให้ความรู้แก่มวลชน (mass literacy) โดยใช้กระบวนการให้การศึกษาแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-Formal Education) หรือการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน

4.3 Ivan Illich

Ivan Illich (ค.ศ.1936-2002) นักคิดทางการศึกษาชาวออสเตรเลีย ได้เขียนหนังสือ ที่นี้ไม่มีโรงเรียน (Deschooling Society) ซึ่งหัวใจหลักของแนวคิด Deschooling คือการวิพากษ์สถาบันและนักวิชาชีพ และกระบวนการที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ สถาบันสร้างความต้องการและควบคุมความพึงพอใจของมนุษย์ ทำให้มนุษย์และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์กลายเป็นวัตถุ ข้อโต้แย้งต่อต้านสถาบันของ Illich แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. การวิพากษ์กระบวนการสร้างสถาบัน สังคมสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะสร้างสถาบันเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ หลายอย่างในวิถีชีวิตของเราถูกทำให้เป็นสถาบัน กระบวนการนี้ลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ ลดความมั่นใจของมนุษย์ที่มีต่อตัวเอง ต่อความสามารถของตัว และกีดกันความคิดสร้างสรรค์เหมือนกับเนื้อร้าย

2. การวิพากษ์ผู้เชี่ยวชาญกับความเชี่ยวชาญ เขากล่าวไว้ว่า ผู้เชี่ยวชาญและวัฒนธรรมความเชี่ยวชาญมักเรียกร้องให้มีผู้เชี่ยวชาญมากขึ้น ผู้เชี่ยวชาญก็มีแนวโน้มจะยกตนขึ้นด้วยการสร้างกำแพง และเรียกตัวเองว่าเป็นผู้รักษาประตู ควบคุมการผลิตความรู้ และเป็นผู้ตัดสินว่าอะไรคือความรู้ และนอกเหนือจากนั้นยอมไม่ใช้ความรู้

3. การวิพากษ์กระบวนการเปลี่ยนสภาพสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นสินค้า นักวิชาชีพและสถาบันต่าง ๆ มักจะมองกิจกรรม หรือในที่นี้คือการเรียนรู้ ว่าเป็นสินค้า ซึ่งตนเป็นผู้ผูกขาดการผลิต ควบคุมการจัดจำหน่ายจ่ายแจก และตั้งราคาที่สูงเกินกว่าที่ชาวบ้านธรรมดาหรือแม้แต่รัฐบาลของประเทศทั้งหลายจะสามารถเป็นเจ้าของได้ Illich กล่าวว่า การเรียนที่หมายถึงการผลิตและการขายความรู้ซึ่งโรงเรียนเป็นผู้ผูกขาด ได้จูงสังคมไปติดกับดักทางความคิด ว่าความรู้คือสิ่งที่บริสุทธิ์ สะอาด นำเคารพยกย่อง ที่มนุษย์เป็นผู้ผลิตขึ้นและเก็บรักษาไว้ในคลัง การศึกษาภาคบังคับหลอหลอมให้ผู้มีการศึกษาดูถูกคนที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เชื่อว่าการเรียนรู้และการเติบโตของศักยภาพทางปัญญาจะเป็นไปได้นั้นจำเป็นต้องบริโภคสินค้าของอุตสาหกรรมบริการที่ถูกออกแบบ และวางแผนโดยผู้เชี่ยวชาญ นั่นหมายความว่า การเรียนรู้คือสินค้า ไม่ใช่กระบวนการ เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องและดวงวัดได้ และเชื่อว่าการมีความรู้มากจะเป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิผลของบุคคลในสังคม

4. กฎ Counterproductivity จัดว่าเป็นแนวคิดใหม่ของ Illich ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง Counterproductivity หมายถึงกระบวนการที่น่าจะก่อประโยชน์ แต่เมื่อถึงจุดหนึ่งกลับกลายเป็นให้ผลตรงกันข้าม เช่น เมื่อถึงจุดหนึ่ง กระบวนการก่อตั้งสถาบันต่าง ๆ มาก ๆ เข้า ก็จะทำให้เกิดผลทางลบขึ้นมา แทน Illich ยังนำแนวคิดนี้ไปใช้กับประเด็นอื่น ๆ ด้วย เช่น สำหรับการเดินทางนั้น เมื่อถึงระดับความเร็วหนึ่ง เป็นไปไม่ได้ที่ใครจะไปได้เร็วขึ้นโดยไม่ทำให้คนอื่นเสียเวลาเป็นต้น

Illich เชื่อว่า อนาคตที่พึงปรารถนาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจเลือกชีวิตแห่งการทำงาน (กระทำ) แทนที่จะเป็นชีวิตแห่งการบริโภค เพื่อสร้างรูปแบบชีวิตที่ทำให้เราตื่นตัว มีชีวิตชีวา เป็นอิสระ แต่ยังคงสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ใช่ชีวิตที่เพียงแต่ผลิตและบริโภค ซึ่งนำไปสู่การใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้หมดเปลือง และสร้างมลภาวะให้สภาพแวดล้อมไปวัน ๆ สถาบันที่พึงปรารถนาควรจะสนับสนุนการติดต่อสัมพันธ์ที่มีอิสระและสร้างสรรค์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน และระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ เทคโนโลยี

ใหม่ ๆ ควรจะรับใช้ปัจเจกบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันอย่างเท่าเทียม ไม่ใช่รับใช้แต่ผู้นำ หรือผู้บริหาร สมาชิกในสังคมทุกคนต้องสามารถมีส่วนร่วมและใช้ประโยชน์จากบริการของสถาบันได้

ปกติทรัพยากรทางการศึกษา มักจะถูกจัดไว้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ผู้สอนกำหนดขึ้น Illich เสนอให้ทำตรงกันข้าม คือให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเอง และต้องช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาที่ช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายนั้น ใน Deschooling Society Illich กล่าวว่า ระบบการศึกษาที่ดี ต้องมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. ต้องให้ผู้ที่ต้องการเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ทุกขณะ
2. ทำให้ผู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่ต้องการเรียนรู้สามารถสื่อสารกันได้
3. ให้ทุกคนที่ต้องการนำเสนอประเด็นใด ๆ ได้มีโอกาสสื่อสารกับสาธารณะ

เขาเสนอว่าช่องทางการเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญที่เขาเรียกว่าเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Web) มี 4 ช่องทาง คือ

1. การอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงแหล่งข้อมูล และกระบวนการที่ใช้ในการศึกษา ทั้งที่เป็นทางการ เช่น ห้องสมุด ร้านเช่า ห้องแล็บ พิพิธภัณฑ์ โรงภาพยนตร์ หรืออาจเป็นแหล่งความรู้ในชีวิตประจำวัน เช่น ในโรงงาน สนามบิน ฟาร์ม และให้นักเรียนเข้าถึงได้ด้วยการฝึกงานภาคปฏิบัติ

2. การแลกเปลี่ยนทักษะ โดยให้บุคคลระบุรายการทักษะที่ตนมี เจือใจในการสอน และสถานที่ติดต่อให้กับผู้ที่อยากเรียนรู้ทักษะเหล่านั้นสามารถเข้าถึงได้

3. เครือข่ายการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้บุคคลระบุกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตนสนใจ เพื่อหาเพื่อนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน

4. มีการรวบรวมรายชื่อนักวิชาชีพ ผู้มีคุณวุฒิเทียบเท่านักวิชาชีพ รวมทั้งนักวิชาชีพอิสระ โดยมีเจือใจในการสอนและสถานที่ติดต่อ ให้ผู้สนใจเลือกเข้าไปเรียนด้วยได้ โดยมีการจัดอันดับความนิยม หรือให้ผู้เรียนสามารถสอบถามจากผู้ที่เคยใช้บริการมาแล้ว

Illich กล่าวว่า สถาบันต่าง ๆ ควรจะปรับตัวให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะทางเลือกใหม่ที่จะมาแทนโรงเรียน ไม่เพียงแต่จะต้องมีกลไกใหม่ในการถ่ายทอดทักษะความรู้กันอย่างเป็นทางการ แต่จะต้องมีการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ หรือวิธีการเรียนและการสอนแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น การศึกษาต้องช่วยให้คนรู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา ทำให้คนมีทักษะชีวิต มีศักยภาพที่จะกำหนดชีวิตของตนเองได้ เป็นการสร้างคนที่เน้นการสร้าง "จิตสำนึก" (conscious-raising) มากกว่าการสร้างความชำนาญการ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2545: 23)

จากแนวคิดของกลุ่ม Critical Pedagogy ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นตารางเพื่อประกอบการวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยาได้ดังนี้



ตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดของกลุ่ม Critical Pedagogy

ชื่อนักคิด	แนวคิด
Antonio Gramsci	<p>การใช้สื่อเพื่อการต่อสู้ทางวัฒนธรรมและอุดมการณ์</p> <ol style="list-style-type: none">1. กลไกครอบงำทางความคิด (Ideological Apparatus) ที่เป็นรูปธรรม คือ ครอบครั้ว โรงเรียน ศาสนา ที่ทำงาน สื่อมวลชน ฯลฯ ใช้การอบรมบ่มเพาะ ปลุกฝังความคิด ค่านิยม อุดมการณ์ ฯลฯ ทีละเล็กละน้อยในชีวิตประจำวัน ทุกๆวัน เพื่อให้คนในสังคมยอมรับความคิดหรือเห็นดีงามกับอุดมการณ์ของ สังคมอย่างสมัครใจ2. การปฏิบัติการเพื่อครองความเป็นเจ้า (Hegemony) ประกอบด้วย<ol style="list-style-type: none">2.1 ปฏิบัติการทางวาทกรรม เช่น การให้คำอธิบาย การอบรมสั่งสอน การเผยแพร่แนวคิดผ่านสื่อต่างๆ การโฆษณาชวนเชื่อ2.2 ปฏิบัติการทางกิจกรรม เช่น การทำบุญของบรรดานายทุน การ ทำกิจกรรมสังคมสงเคราะห์3. ปัญญาชน เป็นผู้มืบทบาทในการปฏิบัติการเพื่อครองความเป็นเจ้า โดยเป็น ผู้คิดค้นวิธีการ แสวงหาเนื้อหา หรือลงมือปฏิบัติการเอง สามารถมองเห็น และควบคุมความขัดกันที่เกิดขึ้นในโลกการจัดระเบียบทางปัญญา เพื่อให้ บุคคลหลุดพ้นจากมโนสำนึกที่ถูกยึดเยียดให้ ทั้งนี้ ปัญญาชนจะต้องเข้ามา สัมผัสใกล้ชิดกับมวลชน และมวลชนจะต้องพัฒนาให้เป็นปัญญาชนเอง4. การศึกษา จะทำให้เยาวชนเรียนรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโลก และมีทัศนคติต่อ ข้อเท็จจริงเหล่านั้น โดยสามารถสลับบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนไปได้ พร้อมกัน

ตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดของกลุ่ม Critical Pedagogy (ต่อ)

ชื่อนักคิด	แนวคิด
Paulo Freire	<p>การศึกษาเพื่อการปลดปล่อย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การอ่านออกเขียนได้ ทำให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้รู้จักตั้งคำถามอย่างวิพากษ์ 2. กระบวนการตั้งปัญหา จะสร้างพลังอำนาจในความรู้ที่ผลิตชอบชีวิต มีมโนสำนึก 3. การศึกษาเพื่อการปลดปล่อย จะทำให้ผู้ถูกกดขี่เข้าใจในปัญหาของตน เห็นความสามารถของตน ร่วมกันแก้ไขอุปสรรค เปลี่ยนแปลงชุมชนและสังคมของตนให้ดีขึ้น
Ivan Illich	<p>การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการศึกษาที่ดี มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ให้ผู้ที่ต้องการเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ตลอดเวลา 1.2 ให้ผู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ กับผู้ที่ต้องการเรียนรู้สามารถสื่อสารกันได้ 1.3 ให้ทุกคนที่ต้องการนำเสนอประเด็นใด ๆ ได้มีโอกาสสื่อสารกับสาธารณะ 2. ช่องทางการเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ ที่เรียกว่าเครือข่ายการเรียนรู้ มี 4 ช่องทาง คือ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงแหล่งข้อมูล และกระบวนการที่ใช้ในการศึกษา ทั้งที่เป็นทางการ หรืออาจเป็นแหล่งความรู้ในชีวิตประจำวัน และให้นักเรียนเข้าถึงได้ด้วยการฝึกงานภาคปฏิบัติ 2.2 การแลกเปลี่ยนทักษะ โดยให้บุคคลระบุนายการทักษะที่ตนมี เจือใจในการสอน และสถานที่ติดต่อให้กับผู้ที่อยากเรียนรู้ทักษะเหล่านั้น สามารถเข้าถึงได้ 2.3 เครือข่ายการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้บุคคลระบุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตนสนใจ เพื่อหาเพื่อนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน 2.4 มีการรวบรวมรายชื่อบัณฑิต ผู้มีคุณวุฒิเทียบเท่าบัณฑิต รวมทั้งบัณฑิตอิสระ โดยมีเงื่อนไขการสอนและสถานที่ติดต่อ ให้ผู้สนใจเลือกเข้าไปเรียนด้วยได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยทางด้านวิทยุชุมชน

สุรินทร์ แปลงประสพโชค (2534) ศึกษาเรื่อง “รายการวิทยุเพื่อชุมชนในสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี” พบว่า สื่อวิทยุกระจายเสียงเป็นสื่อที่เข้าถึงประชาชนได้ง่าย การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยคิด ช่วยกำหนดเนื้อหาจะได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างดี

อุษา จันทร์ประภาส (2535) ศึกษาเรื่อง “การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจของผู้ฟังรายการวิทยุกระจายเสียงชุมชน ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี” ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายการวิทยุเพื่อชุมชนของสุรินทร์ แปลงประสพโชค พบว่า ผู้ฟังวิทยุกระจายเสียงฟังเพราะ รูปแบบน่าสนใจ มีความรู้สึกร่วม เป็นเรื่องใกล้ตัว จดหมายจากผู้ฟังระบุว่า ชอบฟังเนื้อหา ด้านการเกษตรมากที่สุด

พิชญา รัตนผล (2540) ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการสื่อสาร ความคาดหวังผลประโยชน์ และความน่าเชื่อถือของรายการวิทยุเพื่อสังคมและชุมชน กรณีศึกษาสถานีวิทยุชุมชน” พบว่า กลุ่มผู้ฟังตัวอย่างมีความคาดหวังที่จะใช้เป็นที่แจ้งเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยมีความเชื่อถือว่า จะทำให้ตนรักษาผลประโยชน์ของตนเองได้ และยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มสตรีมากขึ้น เพราะเป็นกลุ่มที่รับฟังวิทยุมากกว่า

จิระวรรณ ตันกรานันท์ (2542) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมและบทบาทผู้นำชุมชนชาวไทยภูเขาในการจัดการวิทยุชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่า ผู้นำชุมชนชาวไทยภูเขามีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการวิทยุชุมชน แม้ว่าจะยังไม่มี ความเข้าใจในรายละเอียดของการดำเนินการที่ชัดเจน และพบว่าผู้นำชุมชนทุกคนมีบทบาทอย่างมากทั้งในด้านการให้ความรู้ และการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกชุมชน รวมทั้งการวางแผนจัดการวิทยุชุมชน

ทิวาพร แสนเมืองชิน (2543) ศึกษาเรื่อง “การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของประชาชนโดยผ่านรายการวิทยุชุมชน สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า แนวคิดของรายการวิทยุชุมชน สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดนครราชสีมา เกิดจากนโยบายของกรมประชาสัมพันธ์ ที่ให้สถานีวิทยุในท้องถิ่นดำเนินโครงการนำร่องรายการวิทยุชุมชน เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และนโยบายรัฐบาลในส่วนของโครงสร้างการดำเนินงาน มีคณะกรรมการวิทยุชุมชน 2 ชุด เป็นผู้รับผิดชอบ โดยการกระตุ้นและสนับสนุนของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การมีคณะกรรมการ 2 ชุด มีปัญหาในการทำงานอย่างมาก การมีคณะกรรมการวิทยุชุมชนเพียง

ชุดเดี๋ยวน่าจะเหมาะสมกว่า และควรมาจากการสรรหาของประชาชนโดยตรง เพื่อความเป็นอิสระ และประชาชนยอมรับให้เป็นตัวแทนที่แท้จริง การดำเนินงานวิฑูรย์ชุมชน พบว่า ประชาชนเข้าถึงสื่อในลักษณะติดตามรับฟัง เนื่องจากเห็นประโยชน์ของรายการต่อการดำเนินชีวิต การแจ้งข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นและการร้องทุกข์ ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการผลิตรายการและวางแผน ส่วนการบริหารจัดการด้วยตนเองของประชาชนในการดำเนินงานรายการวิฑูรย์ชุมชนยังไม่สามารถทำได้

สิริพร สงบรรณ (2544) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของรายการวิฑูรย์เพื่อชุมชนกับประชาคมสงขลา” พบว่า รายการวิฑูรย์เพื่อชุมชน มีบทบาทเป็นเครื่องมือในการทำหน้าที่แจ้งข้อมูลข่าวสารเท่านั้น ไม่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ฟังได้ รายการวิฑูรย์เพื่อชุมชนในจังหวัดสงขลา มีลักษณะตามแนวคิดของวิฑูรย์ชุมชนด้านการเข้าถึงสื่อ แต่ยังมีได้เข้าถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมในระดับรายการหรือระดับสถานีวิทยุกระจายเสียง ในส่วนของการก่อเกิดของประชาคมสงขลานั้น พบว่า สื่อบุคคลเป็นสื่อที่มีความสำคัญในการก่อเกิดประชาคมสงขลา ในแง่ของกระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ร่วมกัน

วีรพงษ์ พลนิกรกิจ และคณะ (2545) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาวิฑูรย์ชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า วิฑูรย์ชุมชนจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดบุรีรัมย์มีโครงสร้างระบบรัฐ โดยรัฐเป็นเจ้าของแต่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในสื่อวิทยุกระจายเสียง ซึ่งวิฑูรย์ชุมชนทั้งสองจังหวัดยังคงเป็นเครื่องมือถ่ายทอดข่าวสารของหน่วยงานรัฐท้องถิ่น และมีทิศทางไหลของข่าวสารจากบนลงล่าง โดยมีบทบาทในลักษณะรณรงค์เพื่อให้ความรู้ทางการเมืองแก่ชุมชน ในส่วนความคาดหวังของผู้ฟัง พบว่า ชุมชนทั้งสองจังหวัดคาดหวังวิฑูรย์ชุมชนจะเป็นสื่อที่ช่วยเหลือพวกเขาเวลามีปัญหา

ชาลิสา มากแผ่นทอง (2547) ศึกษาเรื่อง “การวิจัยเพื่อสรุปบทเรียน : กระบวนการเตรียมกลุ่มวิฑูรย์ชุมชน จ.ปัตตานี” พบว่า ภาคประชาชนมีปัญหาเรื่องการบริหารจัดการ ส่งผลให้การทำงานไม่เป็นระบบ ขาดการวางแผนที่ดี หากจะสร้างกลุ่มวิฑูรย์ชุมชนให้เกิดขึ้นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างภาวะการเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน โดยต้องอาศัยพี่เลี้ยงและแกนนำที่เข้มแข็ง รวมถึงต้องมีการสื่อสารแบบสองทาง

วีระวรรณ ยังกิจการ และคณะ (2547) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบเนื้อหา และวิธีดำเนินงานรายการวิฑูรย์เพื่อชุมชนของจังหวัดน่าน” พบว่า การเป็นวิฑูรย์ชุมชนและอยู่ในระดับสูงนั้น อาจจะทำไม่ได้ภายใต้กรอบการทำงานของภาครัฐ แต่เนื่องจากเป็นหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาวิฑูรย์ชุมชน ดังนั้น รูปแบบการทำงานภายใต้รัฐก็ก่อให้เกิดประโยชน์อยู่เช่นกัน โดยเป็นเสมือนโรงเรียนที่มีประชาชนเข้ามาเรียนอย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนให้ประชาชนเข้าใจและเรียนรู้เรื่องวิฑูรย์

ชุมชน ทั้งนี้ควรมุ่งประเด็นไปที่ชุมชนที่จะมีการจัดตั้งวิทยุชุมชนขึ้นมา และควรรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ฟังเป็นหลัก ซึ่งจะทำให้รายการเป็นที่น่าสนใจและมีการติดตามรับฟังอย่างต่อเนื่อง

ชาคริต สูดสายเนตร และคณะ (2547) ศึกษาเรื่อง “การใช้สื่อวิทยุท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมประชาคม จ.มหาสารคาม” พบว่า บทบาทของวิทยุท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามมีผลต่อการกระตุ้นให้คนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันผ่านรายการวิทยุท้องถิ่น สามารถเป็นสื่อตอบสนองประโยชน์ต่อชุมชนในบางด้าน แต่ยังไม่สามารถสร้างเครือข่ายประชาสังคมได้ ขณะเดียวกัน วิทยุชุมชนของเครือข่ายชุมชนในจังหวัดมหาสารคามทั้งสองสถานี ก็ยังเป็นเพียงสื่อหนึ่งที่ยังต้องการการพัฒนากระบวนการสิทธิ กระบวนการผลิตรายการ และกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และเลือกนำเสนอรูปแบบและเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จะเป็นงานวิจัยที่กล่าวถึงภาพรวมของวิทยุชุมชนในทางนิเทศศาสตร์เป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความพึงพอใจ การมีส่วนร่วม การใช้ประโยชน์จากงานวิทยุชุมชน แต่ยังคงงานวิจัยในลักษณะของการจัดการความรู้ของชุมชนในบทบาทของวิทยุชุมชนที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งการเรียนรู้และเป็นเครื่องมือของชุมชนในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

งานวิจัยทางการจัดการความรู้

ปณิตา พันภัย (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารความรู้ (Knowledge Management) : แนวคิด และกรณีศึกษา” พบว่า องค์กรเครือประเทศไทย/มูลนิธิริษัทไทย บริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ บริษัท Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos และบริษัท McKinsey มีองค์ประกอบของการบริหารความรู้ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในทุกกรณีประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมดพบว่า เป็นลักษณะเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร นั่นคือ การแสวงหาความรู้เปรียบเสมือนการสังเกตของบุคคล แล้วนำมาคิด พิจารณา ไตร่ตรอง (RO : Reflective Observation) ซึ่งนำไปสู่การเกิดแนวความคิดต่างๆ (AC : Abstract Conceptualization) หรือการสร้างความรู้นั่นเอง และความรู้ที่เกิดจากการคิดค้นจะถูกนำไปจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้น และเข้าถึงได้ เพื่อนำความรู้เหล่านั้นไปทดลองปฏิบัติในงานของตน (AE : Active Experimentation) ซึ่งการกระทำในลักษณะนี้ เป็นการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพราะ

ความรู้ที่มีการจัดเก็บไว้จะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ตรง (CE : Concrete Experience) ในที่สุด

พริดา วิเชียรปัญญา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” พบว่า ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของคณะแพทยศาสตร์ สืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่างคือ การมีพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารระดับสูงมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางพื้นฐานด้าน QC มาหลายปี ให้ความสำคัญกับศาสตร์การบริหารงาน ให้กรอบ แนวคิด ให้ความรู้ สร้างทีมงานเพื่อให้สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ผู้บริหารจะหมดวาระการทำงาน ผู้บริหารระดับกลางมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เชื่อมั่นว่าผู้บริหารระดับสูงจะนำไปในทางที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาล คือ มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกคนมองปัญหาเป็นเรื่องที่ต้องเรียนรู้และหาวิธีแก้ไข ใช้ความคิดเป็นบทเรียน นำมาปรับปรุงงานของตนเอง ทุกคนพร้อมรับการประเมิน มีเวทีให้เผยแพร่ผลงาน ถกเถียง พัฒนาคนเพื่อพัฒนางานและพัฒนาความรู้

กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน” พบว่า ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชนประกอบด้วย ผู้นำ/ผู้บริหาร องค์กร วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ พันธกิจการจัดการความรู้ นโยบายการจัดการความรู้ เป้าหมายการจัดการความรู้ เทคโนโลยี บุคลากรที่ใช้ความรู้ และทีมผู้ชำนาญการ สำหรับระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชนมีขั้นตอนดังนี้ การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้

ประกอบ ใจมั่น (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ” พบว่า แนวคิดการบริหารจัดการความรู้ มีการกำหนดเป้าหมายองค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย คนและหน่วยงาน กระบวนการ เทคโนโลยี ความรู้ งานซึ่งช่วยสนับสนุนการดำเนินการ ได้แก่ อัจฉริยภาพการประกอบการ การประสานความร่วมมือ การถ่ายโอนความรู้ การสืบค้นและแผนที่ความรู้ แผนที่ผู้เชี่ยวชาญ สำหรับประสิทธิผลของต้นแบบระบบคอมพิวเตอร์เพื่อบริหารจัดการความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น เมื่อนำไปทดลองกับนักศึกษา ปรากฏว่า นักศึกษารับรู้จุดเด่นที่เป็นประโยชน์ของการเรียนรู้ผ่านต้นแบบระบบคอมพิวเตอร์ และเมื่อประเมินตนเองในสถานการณ์การเรียนรู้แบบนำตนเองและการใฝ่รู้ พบว่า นักศึกษาชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่เป็นอิสระ แต่ไม่ถึงกับพอใจที่จะระบุหรือวางแผนการเรียนรู้และกระบวนการทั้งหมดด้วยตนเอง

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในประเทศไทยนั้น จะเห็นว่า ได้มุ่งความสนใจไปยังภาคธุรกิจหรือสถาบันการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังไม่มีการประยุกต์ใช้ในส่วนของผู้ชมชนมากนัก ซึ่ง

ควรมีการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง โดยเป้าหมายของการจัดการความรู้ของชุมชนมิได้มุ่งหวังการเพิ่มมูลค่าทางผลกำไร หรือสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ แต่มุ่งการจัดการความรู้เป็นเสมือนกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์สู่การปลดปล่อย และสร้างองค์ความรู้ของชุมชนได้เอง

งานวิจัยทางด้านแหล่งการเรียนรู้

นิจพร สุขสวัสดิ์อำนาจ(2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการใช้แหล่งวิทยาการในชุมชนประกอบการเรียนการสอนวิชาชีพวิทยาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา10” กลุ่มตัวอย่างคือ ครูวิชาชีพวิทยาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1)แหล่งวิทยาการในชุมชนที่ครูส่วนใหญ่ใช้แบ่งตามประเภทบุคคล ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาอื่น และนักวิชาการจากหน่วยงานทางด้านสาธารณสุข ประเภทสถานที่ ได้แก่ แหล่งน้ำธรรมชาติและห้องสมุด ประเภทวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ วัสดุที่มีในธรรมชาติ เช่นดอกไม้ พืชดอกและแมลง ประเภทกิจกรรมได้แก่การแข่งขันตอบปัญหา นิทรรศการและการประกวดโครงงานทางวิทยาศาสตร์ ส่วนระดับการใช้นั้นพบว่าอยู่ในระดับน้อย (2) วัตถุประสงค์ในการใช้มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนในด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงไปเป็นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เจตคติต่อวิทยาศาสตร์ตามลำดับ (3) ขั้นตอนการใช้ ครูมีการสำรวจและค้นหาแหล่งวิทยาการในชุมชนและมีแนวทางการเลือกโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ความประหยัด ความสะดวก ประสิทธิภาพและคุณสมบัติของแหล่งวิทยาการ (4) ปัญหาการใช้ ได้แก่ ขาดข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งวิทยาการในชุมชน ขาดงบประมาณ แหล่งวิทยาการบางประเภทมีน้อย บางประเภทมีความยุ่งยากในการใช้ (5) ข้อเสนอแนะในการใช้ ได้แก่ควรมีการรวบรวมรายชื่อแหล่งวิทยาการในชุมชนและอบรมให้ครูมีความรู้ในการใช้แหล่งวิทยาการในชุมชน ครูที่ต้องการใช้แหล่งความรู้ในชุมชน ควรชี้แจงให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าใจความจำเป็นในการใช้และมีการวางแผนการใช้อย่างรอบคอบ

จุพินิจพิทา ชนะพลไกร(2544) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการแหล่งการเรียนรู้ตามอักษาศักดิ์เกี่ยวกับนิทรรศการของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ” วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการแหล่งการเรียนรู้ตามอักษาศักดิ์เกี่ยวกับการจัดนิทรรศการของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาทั้งหมด 12 นิทรรศการ ในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรม และด้านรูปแบบการจัดแสดง จำแนกตามตัวแปรที่แตกต่างกัน คือ ภูมิภาค เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนผู้ชมนิทรรศการของศูนย์วิทยาศาสตร์จำนวน 600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ยคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ชมนิทรรศการมีความเห็นต่อภาพรวมของเนื้อหาและด้านรูปแบบการจัดแสดง มีความเห็นอยู่ในระดับมากถึง 12 นิทรรศการ ได้แก่ นิทรรศการสื่อสารดาวเทียม หุ่นยนต์ เปิดโลกพลังงาน ประวัติศาสตร์ ท่องแดนปีโตรเลียม วิทยาศาสตร์ชีวภาพ โลกคอมพิวเตอร์ โลกศึกดำบรรพ์ ฟอสซิล มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ โลกของแมลง ส่วนด้านกิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 10 นิทรรศการ ส่วนอีก 2 นิทรรศการ ได้แก่ นิทรรศการประวัติของเวลา และนิทรรศการฟอสซิล มีด้านการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ชมนิทรรศการตามภูมิหลังต่างกัน ได้แก่ ภูมิฐานะ เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพต่างกันในแต่ละนิทรรศการ ทั้งหมด 12 นิทรรศการพบว่า ในภาพรวมผู้ชมที่มีภูมิหลังต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในรายชื่อเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านมักไม่ค่อยแตกต่าง

จากงานวิจัยจะพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ นั้น มักตอบสนองต่อการศึกษาในระบบโรงเรียน และเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่จัดตั้งโดยภาครัฐ ไม่มีการนำเสนอแหล่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความยินยอมพร้อมใจของชุมชน ดังนั้น การบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้มักยึดหลักการดำเนินงานแบบทางราชการ มีกำหนดเวลาปิด-เปิด มีโครงสร้างการบริหารงานแบบ Top-Down Approach และมีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเป็นเอกเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน โดยชุมชนอย่างแท้จริง