

การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ Knowledge Management and learning organization in globalization

ลภัสรดา น้อยเอี่ยม¹, วรกฤต ถ้วนช้าง²
Lapasarda Noiaim¹, Worakrit Thuenchang²

บทคัดย่อ

การแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การในการเพิ่มคุณภาพ การให้บริการใหม่ ๆ การสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และการที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการทำให้การเรียนรู้ในองค์กรไหลเวียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้คือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวคิดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คือ การที่จะทำให้คนในองค์กรเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้เป็นแนวความคิดที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากแนวคิดหนึ่ง ซึ่งหลาย ๆ องค์กรก็กำลังตื่นตัวกับการจัดการความรู้ และคาดกันว่า แนวความคิดนี้อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและค้นหาวิถีทางใหม่ ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วยเสมอ

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

Competition in modern times depends on the ability of organizations to create and use intangible assets such as knowledge, technology and organizational culture to enhance their quality, new services, creating innovation to needs and customer expectations accurately and quickly and the organization's ability to create and maintain a competitive advantage depends on the organization's ability to continually circulate

¹ นิติศปริญญเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail. lp_lapatrada@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาฯ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

learning in the organization, which can only happen when the organization has a systematic process to find, create, collect, store, publish, broadcast, share and use knowledge. This process is Knowledge Management (KM).

Knowledge Management is the concept of creating a learning organization that is to enable people in the organization to learn various factors that affects both internal and external organizations to be used for self-development and organizational operations. Knowledge management is a very popular concept, one of which many organizations are keen on knowledge management and it is assumed that it may be one of the key factors in their success in the future or it could be said that it is a learning organization that has modified and searched for new ways in the manufacture products or services. This will bring an increase in the effectiveness of the operation of the organization. In this regard, for an organization to be able to learn to develop effectively, there must always be knowledge management.

Keywords: Knowledge Management , learning organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบันนี้การทำธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขันทางการค้า ซึ่งการแข่งขันนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้าง และใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ในการลดต้นทุนลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ และเพิ่มคุณภาพผลผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าโดยการที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการทำให้วงจรการเรียนรู้หมุนได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งการจะทำให้วงจรมันเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบการค้นหาสร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ แบ่งปันและใช้ความรู้ เราเรียกกระบวนการนี้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547 : 7)

การจัดการความรู้เป็นแนวความคิดที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากแนวคิดหนึ่ง ซึ่งหลาย องค์กรก็กำลังตื่นตัวกับการจัดการความรู้ และคาดกันว่า แนวความคิดนี้อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคตก็เป็นได้ ในอดีตที่ผ่านมาเป็นที่ทราบกันดีว่า สินทรัพย์หรือทรัพยากรที่สำคัญ และมีค่ามากที่สุดขององค์กรแต่ละองค์กร คือ บุคลากรภายในองค์กร แนวความคิดนี้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป เสียทีเดียว แต่มีแนวคิดใหม่ขึ้นมาว่า สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กรน่าจะเป็นความรู้ ที่องค์กรและบุคคลภายในองค์กรมีต่างหาก ซึ่งนั้นก็หมายความว่าองค์กรในปัจจุบันหันไปให้ความสนใจตัวความรู้มากกว่าตัวบุคคลตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็เช่น หากบุคลากรของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ทำงานมาจนกระทั่งถึงเวลาเกษียณอายุซึ่งการเกษียณอายุนั้นทำให้องค์กรสูญเสียทั้งบุคคล รวมถึงความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้นที่สั่งสมมานานหลายสิบปีด้วย เหตุนี้เองจึงทำให้องค์กรจำนวนมากในปัจจุบัน หันมาให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ภายในองค์กรกันมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อหาทางรักษาความรู้เหล่านั้นให้คงอยู่คู่กับองค์กรต่อไปไม่เกษียณอายุไปพร้อมกับบุคลากร ในปัจจุบันนับว่ามนุษยชาติได้ก้าวข้ามยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า ยุคแห่งความรู้ ในยุคอุตสาหกรรมปัจจัยสำคัญ

ในการแข่งขันคือ ทุน ส่วนยุคแห่งความรู้นั้นมีปัจจัยสำคัญทางการแข่งขันคือ ความรู้ นั่นก็หมายถึงว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ไม่ใช่เพราะทุนทรัพย์ แต่เป็นความรู้ ซึ่งหากเราพิจารณาอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงๆ ในปัจจุบันจะพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมสินค้า หรือบริการที่เป็นผลผลิตของความรู้แทบทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ สื่อสารโทรคมนาคม เป็นต้น และนับวันความรู้จะยังมีบทบาทที่สำคัญต่อการผลิตสินค้า หรือบริการเหล่านั้นมากขึ้นเรื่อยๆ อย่างไม่หยุดยั้งเหตุนี้เองการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับองค์กรในปัจจุบัน (พระมหาบุญมี มาลาวชิโร, 2553 : 131-132)

ความหมายการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้

ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดได้ แต่ความรู้มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง และสร้างขึ้นใหม่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารรวมถึงวิทยาการและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาทั้งสิ้น ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับความรู้ของคนในองค์กร โดยนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารซึ่งในปัจจุบันการจัดการความรู้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้มีหลายรูปแบบ แต่สิ่งสำคัญของทุกรูปแบบคือการกำหนดความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำความรู้ของพนักงานแต่ละคนในองค์กรมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนและต่อยอด ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ยุทธนา แซ่เตียว, 2547 : 7)

ความหมายของความรู้ในประเด็นทั่วไปจะมีความหมายดังนี้ คือคำว่า “ความรู้” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “knowledge” เป็นคำที่มีความหมายกว้างและเป็นนามธรรม ราชบัณฑิตยสถานอธิบายความรู้ว่า หมายถึง “ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟังการคิด หรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 232) หากมุ่งเน้นในมุมมองของปรัชญาแล้วความรู้จะหมายถึง “องค์ประกอบ 1 ใน 3 ส่วนของกระบวนการรับรู้ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รู้กับสิ่งที่ถูกรู้” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548 : 54)

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547 : 54) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และปรับปรุงองค์กร องค์กรจะต้องกระตุ้น และสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคคลทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมา ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติหากล้มเหลว ก็จะทำผิดซ้ำสองอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

วิจารณ์ พานิช (วิจารณ์ พานิช, 2549 : 134) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิดการกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิด

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565

การแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายหรือไหลเวียนทั่วองค์กรอย่างสมดุล

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2550 : 21-25) ได้กล่าวความหมายของคำว่าความรู้ในเชิงปฏิบัติการที่มักจะมีการแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

ความรู้ประเภทแรก เป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่อยู่ในตำราเรียน เช่น พวกหลักวิชาหรือทฤษฎีทั้งหลาย อันได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผ่านกระบวนการพิสูจน์ผ่านกระบวนการวิจัย เรามักเรียกกันทั่ว ๆ ไปว่าเป็น “ความรู้ชัดแจ้ง” หรือ “Explicit Knowledge”

ความรู้ประเภทที่สอง เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัด เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ บ้างก็จัดว่าเป็น “เคล็ดวิชา” เป็น “ภูมิปัญญา” เป็นสิ่งที่มาจากการใช้วิจารณญาณ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นเทคนิคเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติแต่ละท่าน ถึงแม้ความรู้ประเภทที่สองนี้จะเห็นได้ไม่ชัดเหมือนความรู้ประเภทแรก แต่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เช่นกัน

มาร์ควอร์ต (Marquardt, 1996) ได้นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของ ตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

เพดเลอร์ (Pedler, 1997) เรียกองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) โดยให้ความหมายว่า เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ให้กับสมาชิกขององค์กร และเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์และเนื้อหาอย่างรู้เท่าทัน สิ่งนี้เป็นความคาดหวังว่าเรา สามารถที่จะสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงตัวเอง สนองตอบต่อความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อทำให้เกิดคุณค่าและความยั่งยืน

ยูล์ (Yulk, 2002) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดและความรู้ในการทำงานมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

การศึกษาองค์กรสมัยใหม่ได้เริ่มต้นประมาณปลายศตวรรษที่ 18 และเริ่มมีการศึกษาอย่างเป็นระบบมากขึ้นตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 นับตั้งแต่นั้นมาการศึกษาขององค์กรก็ได้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในสาขาวิชาต่าง ๆ ปรากฏการณ์เช่นนี้ได้เกิดขึ้นพร้อมๆ กับกระบวนการการเป็นสังคมสมัยใหม่ (Modernization) ซึ่งเป็นสังคมที่มนุษย์มีแนวโน้มอาศัยและใช้ชีวิตในองค์กรมากขึ้นทุกขณะ จนมีการกล่าวกันว่ามนุษย์องค์กร ไม่ว่าพวกเขาจะชอบหรือไม่ก็ตาม มนุษย์จำนวนมากใช้เวลาในองค์กรอย่างน้อยหนึ่งในสามของเวลาในชีวิตประจำวัน และมีไม่น้อยที่ใช้เวลามากกว่านั้น การใช้ชีวิตในการองค์กรของมนุษย์เช่นนี้ ทำให้องค์การเป็นแหล่งที่บันทึงทั้งความสุขและความขมขื่นให้กับมนุษย์ องค์กรเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์ก็ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์กรด้วยเช่นเดียวกัน การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจองค์กรและการจัดการมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่ง (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 : 1)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการที่จะทำให้คนในองค์การเรียนรู้ปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์การ หรือกล่าวได้ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและค้นหาวิธีทางใหม่ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งนี้การที่องค์การจะสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วยเสมอ(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 : 25 – 26)

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ (1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร (2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ (3) การปรับปรุง ดัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วน (4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน (5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ (6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการให้เป็นเนื้อเดียวกัน (วิจารณ์ พานิช, 2551 : 3)

ส่วนการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization- LO) เริ่มมีการพัฒนาในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์เพื่อการปฏิบัติในช่วงทศวรรษ 1980 ต่อมาองค์การเรียนได้รับการสนใจอย่างแพร่หลายเมื่อ Peter Senge (1990) ได้เขียนหนังสือขึ้นมาเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : The Art & Practice of the Learning Organization. โดย Senge ชี้ให้เห็นว่า ในยุคสมัยของโลกาภิวัตน์แหล่งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันคือความสามารถและอัตราที่องค์การสามารถเรียนรู้และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ในแวดวงวิชาการด้านองค์การการเรียนรู้มีแนวคิดที่มีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง คือ องค์การการเรียนรู้ (LO) กับการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning - OL) นักวิชาการบางคนใช้ศัพท์ทั้งสองตัวนี้ในความหมายที่เหมือนกัน ขณะที่บางคนพยายามแยกศัพท์สองตัวนี้ออกจากกัน ความเป็นเอกฉันท์เกี่ยวกับความหมายของ LO และ OL ยังไม่เกิดขึ้น ยิ่งกว่านั้นข้อถกเถียงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของบุคคลกับการเรียนรู้แบบกลุ่มในองค์การ รวมทั้งการถ่ายทอดระหว่างการเรียนรู้ทั้งสองลักษณะก็ยังหาข้อสรุปร่วมกัน ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางไม่ได้เช่นเดียวกัน (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 : 354)

การแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การในการเพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุนลดระยะในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และการที่องค์การจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการทำให้การเรียนรู้ในองค์การไหลเวียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่อยู่ที่ตัวคน ดังนั้น องค์การจะต้องมีกระบวนการและบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ โดยปกติแล้วยากที่จะสามารถจัดการความรู้ องค์การไม่สามารถสั่งให้ผู้คนนั้นถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้ผู้อื่นได้ องค์การต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นและเห็นจริงได้ ซึ่งจะนำไปสู่ค่านิยมและเป็นวัฒนธรรมองค์การในที่สุด โดยกระบวนการของการจัดการ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565

ความรู้ (KM Process) เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีกระบวนการหลักๆ ที่สำคัญ คือ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 253 - 256)

- 1) การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
- 2) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieve)
- 3) การใช้ความรู้ (Knowledge Usage / Utilization)
- 4) การเคลื่อนย้าย / กระจาย / การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Transfer / Distribution / Sharing)
- 5) การสร้างความรู้ใหม่ (New Knowledge Creation)

Peddler ได้ให้แนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบของบริษัทแห่งการเรียนรู้มี 5 ด้านได้แก่

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

- ใช้การเรียนรู้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ (Learning Approach to Strategy) องค์การมีแนวทางที่จะใช้แนวทางการเรียนรู้ให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ

- การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (Participative Policy Making) องค์การจะให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายได้อย่างไรบ้าง

2) ด้านการมองภายในองค์กร (Looking In)

- ข้อมูลข่าวสาร (Information) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การเพื่อกระจายอำนาจและข้อมูลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

- ระบบบัญชีและการควบคุม (Formative Accounting and Control) ระบบการจัดทำงบประมาณ การรายงานผลระบบบัญชีขององค์การควรจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าองค์การมีการบริหารเงินเป็นอย่างไร

- การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) เป็นการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในองค์การมองเห็นว่าหน่วยงานอื่นๆ เป็นลูกค้าที่มาใช้บริการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

3) **ด้านโครงสร้าง (Structure)** โครงสร้างองค์การ โครงสร้างหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งขั้นตอนกระบวนการทำงานเป็นเหมือนกับโครงสร้างที่ไม่ถาวร ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ยาก เพื่อให้เหมาะสมกับงาน ผู้ใช้งาน และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

4) ด้านการมองภายนอก (Looking Out)

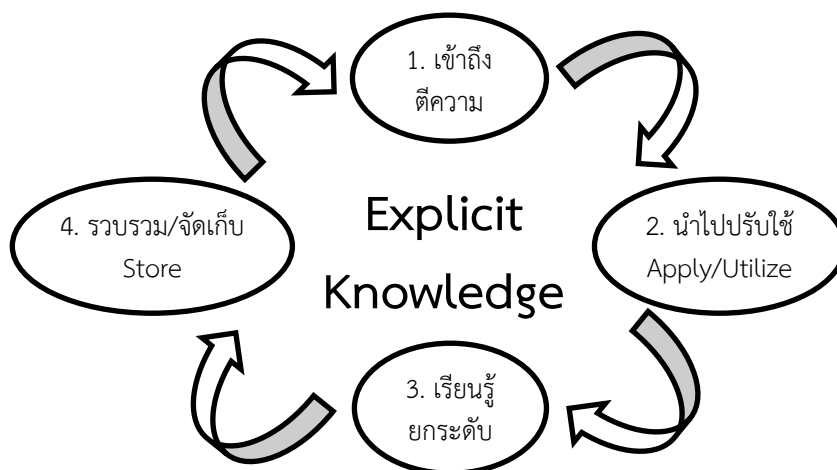
- การให้พนักงานเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ (Boundary Workers as Environment Scanner)

- การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (Inter – organization Learning) องค์การควรเรียนรู้จากพันธมิตรและองค์การอื่นๆ ด้วยการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

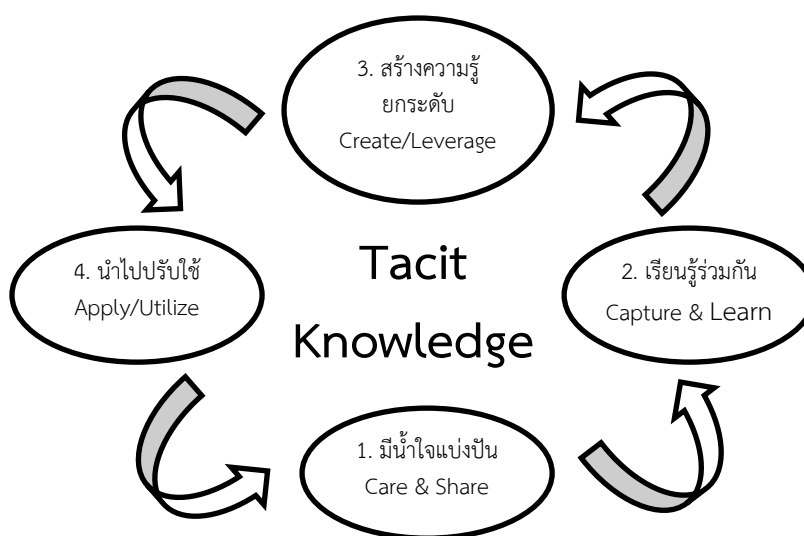
- บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่พื้นฐานที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดการเรียนรู้จากการทดลองและเรียนรู้จากประสบการณ์ ผ่านทางการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุน

- โอกาสในการพัฒนาตนเองของทุกคน (Self-development Opportunity for All) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับสมาชิกทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่ต้องเจอกับลูกค้าโดยตรง รวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (อ้างอิง จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 259)



รูปที่ 1 ขั้นตอนการจัดการความรู้ชัดแจ้ง (ประพนธ์ ฝาสุกยัต, 2550 : 28)

รูปที่ 1 แสดงให้เห็นวงจรการจัดการความรู้ประเภทความรู้ชัดแจ้ง โดยที่ขั้นตอนแรก (วงบน - หมายเลข 1) หมายถึง การเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่นั้น หากเรามีความรู้ที่อยู่ในสัณฐาน แต่เข้าถึงไม่ได้ ความรู้นั้นก็ไม่มีค่าและไร้ประโยชน์ เราฉะนั้นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการความรู้ที่อยู่ในเอกสาร และไฟล์คอมพิวเตอร์ ก็คือ จะต้องเข้าถึงได้โดยง่าย และในขั้นตอนนี้ยังได้เน้นอีกด้วยว่า เมื่อเข้าถึงได้แล้วจะต้อง “ไม่บ่มบ่าม” นำความรู้ที่ได้ไปใช้แบบ “ไม่ลืมหูลืมตา” ต้องมองให้เห็นว่า ความรู้ที่เข้าถึงนี้ มีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน ส่วนแรกเป็นตัวเนื้อหาสาระ (Content) และส่วนที่สองเป็นองค์ประกอบที่ครอบเนื้อหาสาระนั้นๆ ที่เรามักเรียกกันว่า บริบท (Context) คนส่วนใหญ่มักจะลืมนึกไปว่า ในความรู้นั้นมันมีทั้งส่วนที่เป็น Content และส่วนที่เป็น Context เนื้อหาสาระหรือ Content ก็คือ “ตัวความรู้” ส่วนบริบท หรือ Context นั้น อาจเปรียบได้กับ “เสื้อผ้า” ที่ห่อหุ้มตัวความรู้นั้นอยู่



รูปที่ 2 ขั้นตอนการจัดการความรู้ฝังลึก (ประพนธ์ ฝาสุกยัต, 2550 : 32)

รูปที่ 2 แสดงให้เห็นวงจรการจัดการความรู้ประเภทที่ฝังลึก ขั้นตอนแรก (วงล่าง – หมายเลข 1) เป็นเรื่องของการสร้างความเป็นห่วงเป็นใย มีใจให้แกกันและกัน (Care) สร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรให้คนมีจิตใจที่พร้อมช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปัน (Share) กัน สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นรากเหง้าของวัฒนธรรมไทยที่มีมาแต่ในอดีต แต่อาจจะเป็นเพราะอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกที่แผ่มาทับหลักการบริหารงานสมัยใหม่ ที่ทำให้บรรยากาศต่างๆ เหล่านี้ค่อย ๆ เลือนหายไป กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างทำ ทำเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ทำเฉพาะที่อยู่ในภาระงาน ทำเพียงเพื่อให้ได้ตามตัวชี้วัด และเพื่อให้ผ่านการประเมินเท่านั้น หากคนในหน่วยงานสามารถหลีกภัยที่ขวางกั้นระหว่างกันได้ หันหน้าปรึกษาหารือกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน เรียนรู้จากกันและกัน ในที่สุดประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ก็จะตามมา ทุกคนจะได้สัมผัสกับสิ่งที่เรียกว่า “Synergy” ซึ่งก็คือการผสมผสานพลังที่มีอยู่ในแต่ละคนจนได้พลังที่มากกว่าผลรวมของแต่ละคนมารวมกัน เมื่อถึงตอนนั้นแต่ละคนก็ไม่ต้องเสี่ยงลงมือทดลองถูกเหมือนแต่ก่อน ใครทำอะไรได้สำเร็จก็มาเล่าสู่กันฟัง หรือหากทำผิดพลาดต้องล้มลุกคลุกคลาน ผ่านประสบการณ์มาอย่างไร ก็นำมาเล่าเป็นคติเตือนใจให้ได้เป็นข้อพึงระวัง

เมื่อทุกคนมีใจพร้อมให้ พร้อมแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งที่ถือว่าเป็นความสำเร็จเป็น “Best Practices” หรือว่าเป็นการถอดบทเรียน (Lessons Learned) ที่ได้มาจากข้อผิดพลาด ทุกคนก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ภายในตัวเอง สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานครั้งต่อไป ได้ผลเช่นไร มีประสบการณ์หรือได้เรียนรู้อะไร ก็นำมาแบ่งปัน หมุนเวียนกันเช่นนี้ต่อไปอย่างไม่จบสิ้น จะเห็นได้ว่าเมื่อทุกคนต่างพร้อมที่จะให้ ทุกคนก็จะรับไปอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ตรงกับคำพูดที่ว่า “ยิ่งให้ ยิ่งได้รับ” (ประพนธ์ ภาสูกยัต, , 2550 : 27-35)

กระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ดังที่กล่าวเบื้องต้นแล้ว Senge ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยกรอบความรู้ 5 ด้านที่เรียกว่า “The Five Disciplines” ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้าง องค์การการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The Five Disciplines หรือแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและ สนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ (Personal Mastery) หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางจิตสำนึกของ คนในองค์การซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อ การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่าง เหมาะสม มีความสามารถในการคิด (Mental Ability) ไม่ผันแปรเรวหรือท้อถอยเมื่อเผชิญกับ วิกฤตการณ์หรือแรงกดดันต่าง ๆ ซึ่งการที่จะปรับ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565

Mental model ของคนในองค์กรให้เป็นไปใน ทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพอาจจะใช้หลักการของ พุทธศาสนาในการฝึกสติ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้ รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกใน องค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และ ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิก แต่ละบุคคลเพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมหรือคณะทำงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้ เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) หมายถึง กระบวนการ คิดอย่าง เป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของ การพัฒนาของภาพรวมและส่วนย่อยด้วย

วัตคินส์และมาร์ซิค (Watkins and Marsick, 1999: 78-87) ได้พัฒนาข้อปฏิบัติสำหรับผู้ บริหารในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ประการดังต่อไปนี้

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องข้อนี้หมายความว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการ ต่อเนื่อง (Learning is ongoing) ซึ่งครูสามารถนำมาใช้อย่างมียุทธวิธีและองกาม ผู้บริหารและครูมีโอกา สที่จะสังเกตและวิเคราะห์สิ่งที่ตนกำลังเรียนรู้จากสิ่งหรือโครงการริเริ่มใหม่ (New Initiatives) อาจดูที่ ผลลัพธ์ซึ่งเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้ว่าทำไมสิ่งที่เริ่มต้นใหม่จึงไม่ประสบความสำเร็จ และอาจ เริ่มโครงการเพื่อ ทดลองกับการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้โครงการน่าสนใจโดยมีผู้บริหารและครู ร่วมมือกันอาจหาวิธีใช้เทค โนโลยีให้ดีขึ้นเพื่อให้คณะครูมีทักษะใหม่ ๆ นอกจากนี้สถานศึกษา อาจหาวิธีให้เวลา รางวัล และสิ่งตอบ แทนอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2. ส่งเสริมการซักถามและสนทนา กฎแห่งสำคัญของเครื่องปฏิบัตินี้คือ วัฒนธรรมที่บุคคล สามารถซักถามอย่างอิสระ ผู้บริหารและครูยินดีที่จะนำประเด็นปัญหายุ่งยากมาอภิปรายบนโต๊ะประชุม และเปิดกว้างรับฟัง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทุกระดับเพื่อความเข้าใจและหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน ยุทธวิธี ในการนำข้อปฏิบัตินี้ไปใช้ ได้แก่ การสนทนาหาวิธีแก้ปัญา (Dialogue) และการถามคำถามในที่ประชุม และ ในช่วงโมเรียน

3. ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในระดับนี้เน้นไปที่ ความร่วมมือและทักษะในการทำงานเป็นคณะทำงาน (Teams) อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลในสถานศึกษา มักรวมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ แต่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้นำสิ่งที่ตนรู้มาสนทนากัน อย่างสม่ำเสมอเพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ยุทธวิธีในการนำข้อปฏิบัตินี้ไปใช้ ได้แก่ การส่งเสริมคณะทำงานที่ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินข้ามระดับและ กลุ่ม (นักเรียน คณะครู ผู้บริหาร และ ผู้ปกครอง) ขั้นตอนในการส่งเสริม ได้แก่ การให้การฝึกอบรมแก่บุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่มหรือคณะทำงาน

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565

และเน้นการสร้างคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคคล ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดคณะทำงานที่มีความร่วมมือ และมีประสิทธิภาพ และใช้สถานศึกษาเป็น ฐานการเรียนรู้และร่วมมือซึ่งได้แก่การฝึกอบรมให้สมาชิกมี ทักษะที่ต้องการในการสนทนาแก้ปัญหาการมีส่วนร่วม และการดำเนินการประชุม

4. สร้างระบบเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อวัตถุประสงค์ข้อนี้จะเน้นการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและคอมพิวเตอร์ช่วยเพื่อประมวลแนวคิดจากหมู่คณะและแผนกต่าง ๆ และข้อมูล เฉพาะด้าน เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การรวบรวมบทเรียนที่ได้เรียนรู้มาและประมวลให้เป็น แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้เพื่อการนำไปใช้ เพื่อการนำไปใช้กิจกรรม เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์อาจถูกจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความเห็นข้ามกลุ่ม หน้าที่ เวลา และระดับประสบการณ์

5. เชื่อมโยงการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ของบุคลากรสู่วิสัยทัศน์องค์กร เกณฑ์ หลักใน ความสำคัญในข้อปฏิบัตินี้คือ ระดับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Alignment) ทั้งทั้งองค์การซึ่ง เกี่ยวเนื่องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อ การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมของ องค์กร (Shared Vision)

6. เชื่อมโยงองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ทั้งในระดับ สากลและ ระดับท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อบรรลุความเป็นเลิศ โดย เทียบเคียงและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นเพื่อแก้ปัญหาที่คล้ายกัน และสามารถสำรวจ สภาพแวดล้อมเพื่อหา แนวโน้มใหม่ ๆ สถานศึกษาสามารถใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีช่วยให้บุคคลเรียนรู้เพื่อ แก้ปัญหาต่าง ๆ และนำไปสู่ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษา อาจเริ่มต้นโครงการอินเทอร์เน็ตที่นักเรียนและ ครูจากสถานศึกษาหนึ่งสามารถสื่อสารกับนักเรียนและครู อื่น ๆ ได้ทั่วโลก หรือออกแบบกิจกรรม เพื่อให้บุคลากร คณะครู นักเรียน และกลุ่มชุมชนต่าง ๆ มาพบกัน ในความสนใจพิเศษที่เหมือนกัน

7. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์สู่การเรียนรู้ ผู้นำที่เป็นต้นแบบของการเรียนรู้เป็น กุญแจสำคัญ สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำคิดและดำเนินงานอย่างมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับ การเรียนรู้เพื่อพา องค์การเดินไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทสิ่งแวดล้อม ผู้นำสถานศึกษา สามารถอภิปรายแผนการพัฒนา แผนงานกับบุคลากรและคณะครูอย่างเป็นกิจวัตร สามารถจัด ให้มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาโอกาสเพื่อ การเรียนรู้และส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้และกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเกื้อหนุนการพัฒนาบุคลากรและ สถานศึกษา

บทสรุป

การแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่ จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การในการเพิ่มคุณภาพ การให้บริการใหม่ๆ การ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว การ จัดการความรู้เป็นแนวความคิดที่กำลังได้รับค่านิยมอย่างมากแนวคิดหนึ่ง ที่อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่าง หนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคตก็ว่าได้ การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดของ องค์กรน่าจะเป็นความรู้ ที่องค์กรและบุคคลภายในองค์กรมีต่างหาก ซึ่งนั่นก็หมายความว่าองค์กรใน ปัจจุบันหันไปให้ความสนใจตัวความรู้มากกว่าตัวบุคคล เนื่องจากยุคแห่งความรู้นี้มีปัจจัยสำคัญทางการ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565

แข่งขันคือ ความรู้ นั่นก็หมายถึงว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ไม่ใช่เพราะทุนทรัพย์ แต่เป็นความรู้ ซึ่งหากเราพิจารณาอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงๆ ในปัจจุบันจะพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมสินค้า หรือบริการที่เป็นผลผลิตของความรู้แทบทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ สื่อสารโทรคมนาคม เป็นต้น และนับวันความรู้ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อการผลิตสินค้า หรือบริการเหล่านั้นมากขึ้นเรื่อยๆ อย่างไม่หยุดยั้งเหตุนี้เองการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับองค์กรในปัจจุบัน

ดังนั้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คือการที่จะทำให้คนในองค์การเรียนรู้ปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์การ หรือกล่าวได้ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและค้นหาวิธีทางใหม่ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมการพิมพ์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). **องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2550). **การจัดการความรู้(KM) ฉบับขับเคลื่อน LO**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2553). **ปัญญาต้องคู่กับกรุณาจึงจะพาชาติรอด**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. (2553). **พุทธบริหาร สู่สุดยอดนักบริหารผู้ทรงภูมิที่ลูกน้องรักและเทิดทูนอย่างจริงใจ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อินค์ ปิยอนด์บุ๊คส์ จำกัด.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การ และการบริหารจัดการ**. นนทบุรี : บริษัท อินค์ ปิยอนด์บุ๊คส์.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ยุทธนา แซ่เตียว. (2547). **การจัดการความรู้สร้างองค์การอัจฉริยะ**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเอชั่น.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2548). **พจนานุกรมศัพท์ปรัชญา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2548**, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : จิรวัฒน์เอ็กซ์เพรส.

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ. (2548). **Knowledge Management : การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
 อิกุจิโร โนนากะ, โนโบรุ คอนโนะ, และ แพทริก ไรน์โมลเลอร์. (2550). **วิธีการสร้างความรู้ (Methodology of Knowledge Creation)**. แปลโดย ทวี นาคบุตร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Elias M. Awad, and Hassan M. Ghaziri. (2007). **Knowledge Management**. Delhi : Dorling. Kindersley. licenses of Pearson Education in South Asia.

Thomas H. Davenport, and Laurence Prusak. (2000). **Working Knowledge : How Organization Manage What They Know**. 2nd edition. Boston. Massachusetts : Harvard Business School Press.