

## กลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะบุคคลสู่ภูมิปัญญาของชุมชน Development Mechanisms for Enhancing Individual Competencies Towards Community Wisdom

ดุลภาค มณีอินทร์\*

Dullapark Maneein\*

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

School of Social and Environmental Development,

National Institute of Development Administration

Email: dr.tamm@hotmail.com

Received 21 March 2024

Revised 25 May 2024

Accepted 30 May 2024

### บทคัดย่อ

สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลในองค์กร หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้น ๆ ซึ่งใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน ศักยภาพในการทำงานและการเติบโตของพนักงานในองค์กรอย่างกว้างขวาง และในส่วนของชุมชนเองก็มีการพูดถึง “ภูมิปัญญา” ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อและศักยภาพในการแก้ปัญหาของมนุษย์ที่สืบทอดกัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกมิติ ทั้งในมิติสิ่งที่เหนือธรรมชาติ มิติธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติของคน ชุมชนและสังคม ในบริบทของการเกื้อกูลกันระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับชุมชน การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรท้องถิ่น ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของหน่วยราชการกับกลุ่มชุมชนต้องทำงานประสานร่วมมือกันเพื่อยกระดับการดำรงชีพของครัวเรือนทั้งในแง่ของรายได้ครัวเรือน คุณภาพชีวิตของครัวเรือน และการลดความเปราะบางทางสังคม จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่าง “สมรรถนะ” ของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่น กับ “ภูมิปัญญา” ของกลุ่มบุคคลในชุมชน ซึ่งในหลาย ๆ ชุมชน องค์ความรู้ นั้นมักจะติดตัวอยู่กับบุคคลและเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายก็มักจะส่งผลกระทบต่อโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ แล้วเราจะมีกลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อย่างไร ซึ่งบทความนี้มุ่งอธิบายกลไกการพัฒนาในแง่มุมมองทฤษฎีเครือข่ายความสัมพันธ์ของชุมชนเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในชุมชนท้องถิ่นอันเป็นผลสืบเนื่องของทฤษฎีเครือข่ายตามแนวคิดเชิงโครงสร้างนิยมและความเชื่อมโยงสัมพันธ์

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ ภูมิปัญญา ทฤษฎีเครือข่าย

## Abstract

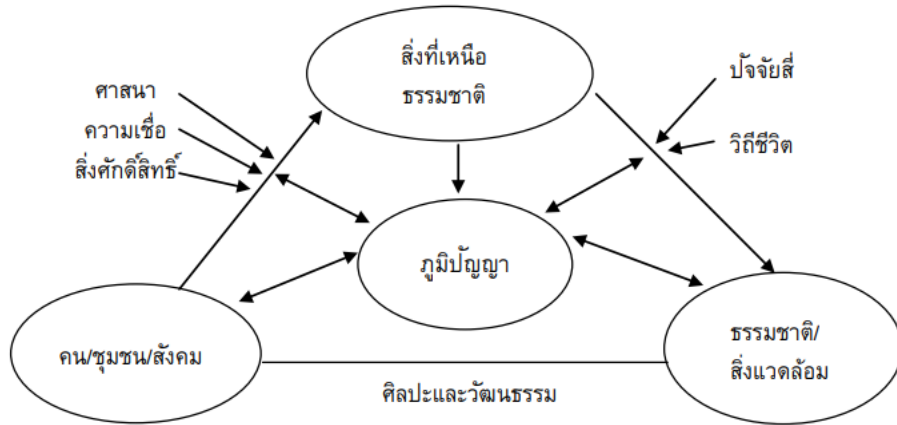
Competency in individuals within an organization refers to the fundamental qualities inherent in each person, including knowledge, skills, abilities, and motivations to successfully accomplish the goals of their position or specific job characteristics. These competencies are used as part of performance evaluations, to analyze work potential, and to assess the broad spectrum of an individual's performance and growth within the organization. In perspective of community, there is also a discussion about local wisdom, which refers to the knowledge, abilities, skills, beliefs, and potential for problem-solving that have been passed down from past to present continuously and associated in every dimension. This includes dimensions beyond nature, natural and environmental dimensions, as well as dimensions of people, communities, and societies. In the context of collaboration between local organizations and communities, it is associated with relationship between local organization, representative of government agency, and communities. Both of them would collaborate to improve household's livelihoods, such as household's income, jobs and careers, quality of life and reduction of vulnerability. Then the explicit knowledge among the community would be exchanged in-between individual's competency and community's wisdom. Many communities found that the running projects might be interrupted due to moving of organization's individual which the competency depend on individual who leave the community. How we have a mechanism to enhance the competency of individuals in local organizations into the local wisdom of those communities. This article aims to explain the development mechanism from the perspective of network theory in order to expand the body of knowledge in those communities that are consequences of network theory based on structuralism and connectionist concepts.

**Keywords:** Competency, Wisdom, Network Theory

## 1. บทนำ

ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อและศักยภาพในการแก้ปัญหาของมนุษย์ที่สืบทอดกัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกมิติ ทั้งในมิติสิ่งที่เหนือ

ธรรมชาติ มิติธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติของคน ชุมชนและสังคม ดังภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของ ภูมิปัญญาของ เทียน ทองแก้ว (2550)



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของภูมิปัญญา

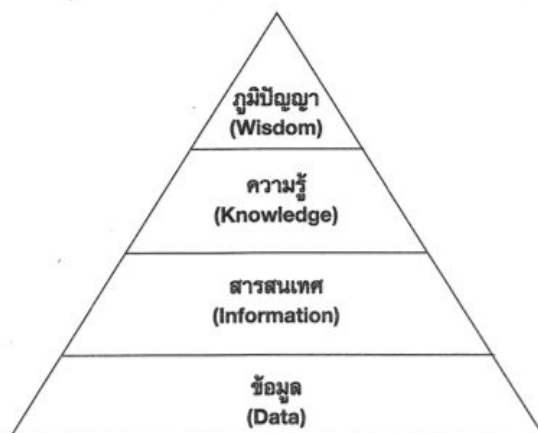
ที่มา: จารุวรรณ ขำเพชร และคณะ (2553, หน้า 8)

ภูมิปัญญา เป็นความรู้ที่มีคุณธรรม เป็นความรู้ที่มีเอกภาพของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความรู้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างสัมพันธ์กันอย่างมีความสมดุล เราจึงยกย่องว่าเป็น “ความรู้ขั้นสูงส่ง” อันเป็นความรู้แจ้งในความจริงแห่งชีวิต เป็นความรู้ซึ่งประกอบไปด้วยคุณธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านโดยไม่แบ่งแยกเป็นส่วน ๆ หากแต่ทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกันในชุมชน การปฏิบัติศาสนา พิธีกรรม และประเพณีเป็นความสัมพันธ์ที่มีความสมดุล เคารพกันและกัน ไม่ทำร้ายทำลายกัน ทำให้ทุกฝ่ายทุกส่วนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ชุมชนดั้งเดิมจึงมีกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน มีคนเฒ่าคนแก่เป็นผู้นำ คอยให้คำแนะนำ ตักเตือน ตัดสิน และลงโทษหากมีการละเมิด ชาวบ้านเคารพธรรมชาติรอบตัวและจักรวาล ชาวบ้านเคารพผู้หลักผู้ใหญ่ พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ทั้งที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว (มูลนิธิสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่ม 19, 2538)

ภูมิปัญญา หมายถึง ความรู้ ความชัดเจน ความคิด ความเชื่อ ความสามารถที่กลุ่มชนได้มาจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการปรับตัวและการดำรงชีพในระบบนิเวศหรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม โดยภูมิปัญญานั้นเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือที่ชาวบ้านคิดค้นขึ้น และสืบทอดกันมาเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับแบบแผนการดำรงชีวิตที่ผสมกลมกลืนกับธรรมชาติแวดล้อม และกระบวนการทางสังคมเสมือนเป็นแกนหลักของการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิปัญญาจึงมีทั้งภูมิปัญญาอันเกิดจากประสบการณ์ในพื้นที่ ภูมิปัญญาที่เกิดจากภายนอก และ

ภูมิปัญญาที่ผลิตใหม่หรือผลิตซ้ำ เพื่อการแก้ปัญหาการปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความเปลี่ยนแปลง (เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2544)

ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) นักวิชาการชาวญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของความรู้ในรูปแบบของพีระมิด (Learning Pyramid of Yamazaki) ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความรู้ (Knowledge) และ ภูมิปัญญา (Wisdom) โดยให้ความหมายของข้อมูล (Data) ว่าเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่าง ๆ ที่ยังไม่ผ่านการแปลความ ส่วนสารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ผ่านกระบวนการสังเคราะห์วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจภายใต้บริบท ซึ่งเกิดจากความเชื่อสามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้น อย่างไรก็ตามสารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบเขตของงานที่จะนำมาใช้ ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา สุดท้าย ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน



ภาพที่ 2 Learning Pyramid of Hideo Yamazaki

ที่มา: บุญดี บุญญาภิจ (2547, หน้า 14)

ภูมิปัญญา จากความหมายข้างต้นจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่าง ความรู้ ความเชื่อในตัวของบุคคลกับสภาพสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อม รวมถึงจักรวาลหล่อหลอมผ่านระยะเวลาส่งต่อรุ่นสู่รุ่น หากในมุมมองขององค์กรที่มีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ในแง่ของสมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีการพูดถึงและวัดระดับสมรรถนะของพนักงานในองค์กรอย่างกว้างขวาง แล้วเราจะมีกระบวนการใดในการพัฒนาต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่เบื้องหลังไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อย่างไร

David C. McClelland (1970) ได้เขียนบทความและกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยให้คำจำกัดความ สมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Boyatzis (1982) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

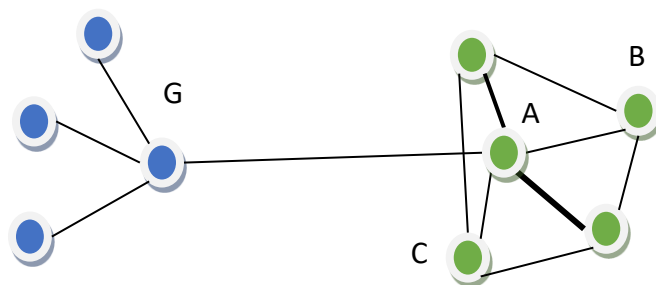
ในประเทศไทยเองก็มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยาม ของ “สมรรถนะ” ไว้เช่นกัน อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป เทื่อนทองแก้ว (2550) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น 3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามตำแหน่งต่างกัน

โดยสรุปแล้ว สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้น ๆ

จากความหมายที่ได้พูดถึงข้างต้นเกี่ยวกับ ภูมิปัญญา (Wisdom) อธิบายองค์ความรู้ในระดับชุมชน และสมรรถนะ (Competency) อธิบายองค์ความรู้ในตัวบุคคลของระดับองค์กร ซึ่งในบริบทของท้องถิ่น (Local) ที่ประกอบด้วยหน่วยทางสังคม องค์กรท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในชุมชนซึ่งมีสมาชิกเป็นครัวเรือนและกลุ่มคนต่าง ๆ แวดล้อมประกอบกันจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำองค์ความรู้ในระดับบุคคลขององค์กรต่อยอดไปสู่ภูมิปัญญาของชุมชน สิ่งหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับสมรรถนะของบุคคลในองค์กรท้องถิ่นก็คือ การสร้างเครือข่ายทางสังคมร่วมกันระหว่างองค์กรท้องถิ่นและชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และผูกโยงกันด้วยองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายทฤษฎีเครือข่ายและกล่าวถึงผลสืบเนื่องจากกลไกของกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้โครงสร้างเครือข่ายได้อย่างกว้างขวาง (Maneein, 2023)

## 2. ทฤษฎีเครือข่าย

ทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) ให้ความสำคัญกับกลไกของกระบวนการที่สร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้โครงสร้างเครือข่ายเพื่อศึกษาหาผลลัพธ์ของเครือข่ายทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มคน หรือมุ่งศึกษาผลสืบเนื่องจากตัวแปรของเครือข่ายที่ประกอบด้วย จุดต่อ (Node) และสายสัมพันธ์ (Tie) เชื่อมโยงกัน เช่น จำนวนและความเข้มแข็งของสายสัมพันธ์ (Ties) และสถานะความเป็นศูนย์กลางหรือเครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network) คุณลักษณะเครือข่าย (Characteristic of Network) แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผู้กระทำ (Actor) ที่มีลักษณะเป็นกลุ่มย่อย ๆ หรือจุดต่อ (Node) เชื่อมต่อกันด้วยสายสัมพันธ์ (Ties) ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรแล้วแต่บริบทของเครือข่ายเหล่านั้น โดยที่สายสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนั้นจะแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ใน 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่งแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ซึ่งอาจเป็นการให้คำแนะนำด้วยรูปแบบการสื่อสารทางเดียว หรือการให้คำปรึกษาในรูปแบบของการสื่อสารสองทาง หรือในรูปแบบที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงทางกายภาพกันโดยตรง แต่ผ่านทางคนรู้จักต่อกันไป มิติที่สอง เป็นสถานะของการดำรงอยู่ของสายสัมพันธ์ว่ายังคงมีอยู่หรือตัดขาดสายสัมพันธ์ไปแล้วซึ่งในมิตินี้จะทำให้ทราบว่าผู้กระทำทั้งสองยังคงดำรงความเป็นเพื่อนกันอยู่หรือไม่ และมิติสุดท้ายก็คือ ความเข้มแข็งของสายสัมพันธ์ซึ่งแสดงถึงคุณค่าความสัมพันธ์ว่ามีคุณภาพระหว่างกันนั้นสำคัญแค่ไหน ซึ่งชุดของสายสัมพันธ์ (Ties) จะสามารถช่วยระบุได้ถึงประเภทของเครือข่ายว่าเป็นเครือข่ายใด โดยอาจเป็นเครือข่ายแบบเพื่อน เครือข่ายที่ให้คำชี้แนะหรือเครือข่ายความขัดแย้ง หรืออีกนัยหนึ่งก็จะทำให้เราทราบว่าใครไว้วางใจกับใครหรือใครขัดแย้งกับใคร ซึ่งในวงวิชาการเกี่ยวกับเครือข่ายนั้นจะเรียกเครือข่ายที่มีศูนย์กลางว่า เครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network) ดังภาพที่ 3 เครือข่ายแบบอัตตาที่มี G เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกับเครือข่ายแบบอัตตาที่มี A เป็นศูนย์กลาง เช่น เครือข่ายแวดวงเพื่อนที่มีเราเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเพื่อนและมีคนรู้จักในวงถัดไป (Acquaintance) โดยมีผู้กระทำเดี่ยวที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายเรียกว่า อัตตา (Ego) และผู้กระทำหรือจุดต่ออื่นที่อยู่ในเครือข่ายเรียกว่า ทางเลือก (Alters) (Borgatti & Halgin, 2011; Burt, 2015)



ภาพที่ 3 เครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network)  
(Borgatti & Halgin, 2011)

ผลสืบเนื่องของเครือข่าย (Consequences of networks) ที่มีศูนย์กลางเชื่อมโยงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งต่อหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างองค์การกับชุมชนสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสืบเนื่องของเครือข่ายตามแนวคิดของ Borgatti & Foster (2003) โดยจัดประเภทตามคุณลักษณะสมาชิกของสังคม (เหมือนกัน - ต่างกัน) เข้าคู่กับสถานะของโครงสร้าง (ตำแหน่ง - กระบวนการ) ของผู้กระทำ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบผลสืบเนื่องที่แตกต่างกันของแต่ละคู่ เป็น 4 แบบ คือ 1) ทุนเชิงโครงสร้าง 2) การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร 3) การปรับเปลี่ยนเพื่อหาจุดร่วม และ 4) การแพร่กระจาย ดังแสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 Typology of Research on Consequences of Network Factors (Borgatti & Foster, 2003)

	Social capital (Performance Variation)	Diffusion (Social Homogeneity)
Structuralist (Topology)	Structural Capital	Convergence (Environmental Shaping)
Connectionist (Flows)	Social Access to Resources	Contagion

1. ทุนเชิงโครงสร้าง (Structural Capital)

เป็นการศึกษาผลสืบเนื่องของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายเชิงโครงสร้าง หรือความผันแปรของทุนทางสังคม (Social Capital) โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้กระทำทางสังคม (Social Actor) ในฐานะที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งของศูนย์กลางที่อยู่ท่ามกลางเหล่าผู้ติดต่อ (Contacts) ซึ่งเป็นพันธมิตรอยู่รายรอบภายใต้โครงสร้างเครือข่ายอัตตา (Ego-network) (Burt, 2000). โดยแนวคิดของทุนเชิงโครงสร้างนี้เป็นแนวทางดั้งเดิมหรือเก่าแก่ที่สุดของการวิจัยเครือข่ายทางสังคมซึ่งจะทำการพิจารณาผู้กระทำทางสังคมในฐานะ

ผู้มีเหตุผลและมีความกระตือรือร้น แสดงตัวเป็นผู้แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดจากการใช้ตำแหน่งของตนเองในเครือข่ายแบบอัตโนมัติที่ผู้อื่นไม่มี เช่น ผลประโยชน์ของผู้กระทำที่มีพื้นฐานมาจากการทำหน้าที่ในเครือข่ายของท้องถิ่น ซึ่งผลประโยชน์อาจเป็นความรู้ ทรัพยากร และสิ่งที่ยังคงสร้างขึ้น ถือเป็นสมบัติที่มีค่าต่อองค์กรเอง แต่มิได้เป็นสิ่งที่ตัวตนของบุคคลหรือตัวตนขององค์กร สิ่งเหล่านี้อาจเป็นลิขสิทธิ์ ความรู้ ข้อมูลกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ทรัพยากรเชิงบริบท และโครงสร้างการดำเนินงาน

## 2. การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Social Access to Resources)

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่มีความแตกต่างกันของกระบวนการ การเชื่อมโยง ปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือ ทำให้สามารถทำความเข้าใจสมรรถภาพของผู้กระทำทางสังคมที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายในการเข้าถึงและการได้มาซึ่งทรัพยากรที่ควบคุมโดยพันธมิตรของผู้กระทำ แนวคิดของการเข้าถึงทรัพยากรจะมุ่งศึกษาที่ปัจเจกบุคคลและส่วนใหญ่จะใช้ข้อมูลที่เลื่อนไหล (Flow) ไปตามสายสัมพันธ์ที่เปรียบเสมือนท่อลำเลียงข้อมูลจากเครือข่ายแบบอัตโนมัติ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependency) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องศึกษาบทบาทของผู้กระทำในมุมมองของการแสวงหาความร่วมมือภายใต้เครือข่ายแบบอัตโนมัติจากผู้ติดต่อ (Contacts) ที่มีความอิสระต่อกัน การสร้างสิทธิสำหรับการเข้าถึงทรัพยากร เช่น บริการการเงิน ทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สิทธิทางกฎหมายและความเป็นธรรม เป็นส่วนสำคัญของการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเชื่อมโยงกันได้อย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนและส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงและการใช้สิทธิของทุกคนในสังคม

## 3. การเน้นหาจุดร่วม (Convergence)

แนวทางนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การปรับเปลี่ยนเพื่อหาจุดร่วม (Environmental Shaping) กล่าวคือเป็นการศึกษาโครงสร้างทางสังคมที่มีตำแหน่งผู้กระทำเป็นศูนย์กลางในเครือข่ายอัตโนมัติในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน หากมีทัศนคติและการปฏิบัติร่วมกันก็จะเกิดการปรับสภาพแวดล้อมของเครือข่ายให้สามารถมาบรรจบกันแล้วมุ่งหาจุดร่วมที่มีลักษณะโครงสร้างของเครือข่ายที่คล้ายกันที่สุดในที่สุดไม่ว่าองค์กรหรือโครงสร้างของพวกเขาจะมีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ก็ตาม ด้วยกลไกการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างสององค์กรที่เป็นตัวอย่างต้นแบบ (Role Model) และสภาพแวดล้อมของเครือข่ายที่เหมือนกันของผลสืบเนื่องประเภทนี้ก็จะเหมาะสมสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงสถาบัน (Institutional Theory) ซึ่งอธิบายพฤติกรรมขององค์กรและองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยพฤติกรรมเหล่านี้ถูกควบคุมโดยความเชื่อของผู้มีอิทธิพลในสังคม และกฎและข้อบังคับที่ถูกสร้างขึ้นโดยสถาบัน สถาบันเหล่านี้สามารถเป็นไปได้จากการทำงานของรัฐบาล องค์กรส่วนภูมิภาค หรือกลุ่มผู้สนับสนุนที่มีอิทธิพลในสังคม ทฤษฎีจะมุ่งเน้นไปที่ "นโยบายสาธารณะ" (Public Policy) ที่มีผลกระทบต่อองค์กร พฤติกรรมในสังคมและสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญของการทำซ้ำ (Repetition) และการรับรู้ (Perception) ของสถาบัน และการเลียนแบบเชิงสถาบัน (Institutional imitation เป็นกลไกสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและการ

กระทำของบุคคลในสังคม สถาบันอาจเป็นกฎหมาย ระบบมาตรฐาน นิสิตสัญญา หรือค่านิยมทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลและองค์การ (Sieweke, 2014)

#### 4. การแพร่กระจาย (Contagion)

ใช้ในการศึกษา ทักษะคน วิวัฒนาการและการปฏิบัติร่วมผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการแพร่กระจายของความคิด แนวทางปฏิบัติ และวัตถุต่าง ๆ ซึ่งมีรากฐานจากการติดต่อระหว่างบุคคลและทำให้ข้อมูลเลื่อนไหลผ่านไปตามความสัมพันธ์ในเครือข่าย โดยสายสัมพันธ์นั้นเปรียบเสมือนสายท่อนำส่งข้อมูลที่มีอิทธิพล (Influence) ของผู้กระทำแต่ละคนได้เชื่อมโยงความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในกระบวนการที่สร้างความเหมือนกัน (Homogeneity) ภายในเครือข่ายกลุ่มย่อย หากพิจารณาในทัศนะของผู้กระทำผ่านสายสัมพันธ์ที่อยู่รอบรอบอย่างมากก็จะมีโอกาสที่ผู้กระทำจะสามารถนำไปต่อยอดสร้างสังคมหรือเครือข่ายที่เหมือนกันได้ เช่น ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านกลุ่มของชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice) เป็นชุมชนที่มีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในพื้นที่หนึ่ง ๆ โดยสมาชิกจะมีความสนใจและมุ่งมั่นในเรื่องหนึ่ง ๆ ร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนเรื่องราว การแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาความเชี่ยวชาญในพื้นที่ที่เขาสนใจ (Venkatraman & Venkatraman, 2018)

### 3. กลไกการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะบุคคลกับภูมิปัญญาของชุมชนผ่านโครงสร้างเครือข่าย

#### 3.1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) ผ่านระบบและรูปแบบตายตัว

Structuralism (โครงสร้างนิยม) คือ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเชื่อว่าสังคมประกอบด้วยระบบและโครงสร้างที่หน่วยต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างมีกฎระเบียบที่ชัดเจนตายตัว แนวคิดโครงสร้างนิยมเป็นระบบอินทรีย์ (Organ) ถ้าช่วงไหนเสียก็จะซ่อมหรือหาแนวทางขึ้นมาทดแทน เป็นระบบเชิงโครงสร้างสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลของโครงสร้างหน้าที่เป็นแนวคิดจาก Spencer (1860) ที่มองว่าระบบอินทรีย์ทำให้มนุษย์ต้องแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ชัดเจน และนำไปสู่การจัดการระเบียบทางสังคม (Offer, 2019) สามารถอธิบายกลไกการเชื่อมโยงสัมพันธ์ได้ 2 รูปแบบตามทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) ดังนี้ 1) ทุนเชิงโครงสร้าง โดยอาศัยพลังอำนาจแห่งตำแหน่งในโครงสร้างขององค์การเข้าไปผลักดันการเชื่อมโยงสัมพันธ์ 2) การเน้นหาจุดร่วมด้วยกลไกการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเชิงโครงสร้างทั้งสององค์การ โดยจัดตั้งโครงสร้างของชุมชน เช่น วิชาหลักสูตรชุมชนให้สอดคล้องหรือเลียนแบบเชิงโครงสร้างกับองค์การท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานและประสานงาน ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างทัศนคติและการปฏิบัติร่วมกันระหว่างองค์การ

### 3.2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเคลื่อนไหว (Flows) ผ่านนักเชื่อมโยง (Connectionist)

ทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism) ธอร์นไดค์ (Thorndike) กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (Stimuli) กับการตอบสนอง (Responses) โดยที่การตอบสนองมักจะออกมาเป็นรูปแบบต่าง ๆ หลายรูปแบบ จนกว่าจะพบรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด เราเรียกการตอบสนองเช่นนี้ว่าการลองถูกลองผิด (Trial and Error) นั่นคือการเลือกตอบสนองของผู้เรียนรู้จะกระทำด้วยตนเองโดยไม่มีผู้ใดมากำหนดหรือชี้ช่องทางในการปฏิบัติให้ และเมื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วการตอบสนองหลายรูปแบบจะหายไปเหลือเพียงการตอบสนองรูปแบบเดียวที่เหมาะสมที่สุด และพยายามทำให้การตอบสนองเช่นนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าที่ต้องการให้เรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งต่อมาเรียกว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเชื่อมโยง (Thorndike's Connectionism Theory) ภายใต้กฎการเรียนรู้ 3 ข้อ คือ 1) กฎแห่งผล (Law of Effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะเรียนรู้ต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจจะไม่อยากเรียนรู้ 2) กฎแห่งการฝึก (Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจ จะทำให้การเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้จะไม่คงทนถาวร และในที่สุดอาจลืมได้ 3) กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากได้มีการนำไปใช้บ่อย ๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืมเกิดขึ้นได้ และ 4) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากการทดลองของธอร์นไดค์ คือ การเอาแมวหิวใส่ในกรงข้างนอก กรงมีอาหารทิ้งไว้ให้แมวเห็น ในกรงมีเชือกซึ่งปลายข้างหนึ่งผูกกับบานประตูไว้ ส่วนปลายอีกข้างหนึ่งเมื่อถูกดึงจะทำให้ประตูเปิด ธอร์นไดค์ได้สังเกตเห็นว่า ในระยะแรก ๆ แมวจะวิ่งไปวิ่งมา ข่วนโน่นกัดนี่ เผอิญไปถูกเชือกทำให้ประตูเปิด แมวออกไปกินอาหารได้ เมื่อจับแมวใส่กรงครั้งต่อไปแมวจะดึงเชือกได้เร็วขึ้น จนกระทั่งในที่สุดแมวสามารถดึงเชือกได้ในทันที (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553) ในอีกความหมายหนึ่งของ Connectionism คือการใช้โครงข่ายประสาทเทียมในการจำลองการเรียนรู้และการประมวลผลข้อมูล โดยทฤษฎีนี้จะมองการเรียนรู้เป็นการปรับค่าน้ำหนักของการเชื่อมต่อระหว่างโหนด (Nodes) เพื่อให้โครงข่ายปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Elman, 2001)

ทฤษฎีการเคลื่อนไหว (Flow Theory) ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานที่มีความสมดุลระหว่างทักษะและความท้าทาย และจากความสนใจ การควบคุม และการมุ่งเน้นที่เข้มข้นของบุคคล โดยอธิบายถึงสถานะของการเคลื่อนไหวที่ผู้เรียนหมกมุ่นอยู่กับกิจกรรมจนสูญเสียความรู้สึกของเวลา และไม่มีกิจกรรมอื่นใดที่สำคัญในช่วงเวลานั้น ขณะที่อยู่ในสถานะทางจิตที่ไหลลื่น ความประหม่าอาจจางหายไป และความรู้สึกของเวลาอาจบิดเบี้ยวได้ (Csikszentmihalyi, 1975, 1990)

จากทฤษฎีการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectionism) กับ ทฤษฎีการเคลื่อนไหว (Flow Theory) สามารถอธิบายกลไกของผลสืบเนื่องของโครงสร้างเครือข่ายผ่านการเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเคลื่อนไหวผ่านนักเชื่อมโยง ได้ใน 2 คุณลักษณะ คือ 1) การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Social Access to Resources) ซึ่งเป็นผู้กระทำทางสังคม

(Social Actor) หรือจุดต่อ (Node) ในทฤษฎีเครือข่าย โดยใช้วิธีการแสวงหาผู้รู้ที่มีสมรรถนะแข็งแกร่งในทักษะด้านใดด้านหนึ่งภายใต้โครงสร้างองค์การ กลไกของการต่อยอดความรู้จากบุคลากรขององค์การท้องถิ่นจะมุ่งไปที่ตัวบุคคลที่มีสมรรถนะอย่างเฉพาะเจาะจงและเชี่ยวชาญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสมาชิกชุมชนแสวงหาความร่วมมือกับบุคลากรในองค์การท้องถิ่นอย่างอิสระต่อกัน โดยมุ่งเน้นที่สมรรถนะอย่างเฉพาะเจาะจงของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นและทักษะที่สามารถเสริมแรงภูมิปัญญาของชุมชนได้ เพื่อให้ไปช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้และเติมเต็มทักษะที่เกี่ยวข้องเนื่องให้กับสมาชิกในชุมชน 2) การแพร่กระจาย (Contagion) เป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างองค์การด้วยการสร้างความไว้วางใจระหว่างคนในองค์การกับคนในชุมชน องค์ความรู้ทั้งสององค์การเกิดการแพร่กระจายแลกเปลี่ยนกันไปมาอย่างเลื่อนไหลผ่านการพูดคุย การลงมือทำร่วมกันท่ามกลางสมาชิกของทั้งสองฝ่าย

#### 4. สรุปและอภิปราย

ในบริบทของการเกื้อกูลกันระหว่างองค์การท้องถิ่นกับชุมชน กลไกการพัฒนาต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์การที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ อาจต้องอาศัยการกระทำร่วมทางสังคม (Collective Action) ระหว่างผู้คนในชุมชนทั้งบุคลากรในองค์การท้องถิ่นและคนภายนอกองค์การ ด้วยกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือชุมชนเพื่อส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเข้มแข็งของชุมชน หรือการพัฒนาสังคมในทั่วไป แล้วพัฒนาต่อยอดจากการทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนเพื่อรับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการที่ร่วมกัน และมีองค์การหรือกลุ่มในชุมชนที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือผู้นำในกระบวนการนั้น ๆ การกระทำร่วมกันของภาคประชาชนมักเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและนโยบายที่มีผลต่อชุมชน (Masae, 2013)

จากมุมมองของทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) สามารถอธิบายการกระทำร่วมทางสังคมผ่านเครือข่ายระหว่างโครงสร้างขององค์การท้องถิ่นกับการรวมกลุ่มของชุมชน ด้วยกลไกทั้ง 2 แบบ คือ กลไกเชิงโครงสร้างนิยม (Structuralist) มุ่งเน้นโครงสร้างและหน้าที่ และแบบที่ 2 กลไกเชิงสัมพันธ์นิยม (Connectionist) มุ่งเน้นการยึดโยงผ่านการเลื่อนไหล (Flows) รูปแบบที่ 1 กลไกเชิงโครงสร้างนิยมที่ว่ามนุษย์ต้องแบ่งงานกันทำ และมีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์ถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างองค์การท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ อาจต้องจัดทำโครงสร้างของกลุ่มชุมชนให้เป็นรูปแบบขององค์การเช่นเดียวกับองค์การท้องถิ่น หรืออาจจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนที่มีโครงสร้างและหน้าที่จัดแบ่งความรับผิดชอบกันทางตามตำแหน่งภายใต้ต้องการ โดยอาศัยโครงสร้างและหน้าที่ที่ใกล้เคียงกันมาช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันของทั้งสององค์การ ก่อเกิดเป็นการเลียนแบบเชิงสถาบัน (Institutional Imitation) ยิ่งองค์การท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และประสบความสำเร็จในระดับองค์การไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการ หลักธรรมาภิบาล ความสามารถเฉพาะบุคคล ทั้งแง่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ก็จะส่งผลต่อชุมชนที่เป็นคู่เลียนแบบให้เกิดผล

สืบเนื่องหรือสัญญาณแห่งความสำเร็จของการต่อยอดภูมิปัญญาจากสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรท้องถิ่นได้อย่างเด่นชัดมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการเลียนแบบเชิงสถาบัน หมายถึงกระบวนการที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ นำเข้ารูปแบบ นโยบาย หรือกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จขององค์กรหรือสถาบันอื่น ๆ มาใช้ ปรากฏการณ์นี้มักเกิดขึ้นเนื่องจากความปรารถนาที่จะจำลองความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อลดความไม่แน่นอน หรือเพิ่มความถูกต้องทางกฎหมาย และการเรียนรู้ขององค์กร โดยการสนทนาร่วมกันและการสังเกตการปฏิบัติขององค์กรอื่น ๆ ทำให้องค์กรสามารถได้รับความเข้าใจในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี และสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานและประสิทธิภาพของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม กระบวนการเลียนแบบเชิงสถาบันก็มีข้อเสียด้วยเพราะการคัดลอกนโยบายหรือกระบวนการทำงานของผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงบริบทที่ไม่เหมาะสมขององค์กรตนเองอาจส่งผลให้มีผลลัพธ์ที่ไม่ดีได้เช่นกัน

รูปแบบที่ 2 กลไกเชิงสัมพันธ์นิยม (Connectionist) มุ่งเน้นการยึดโยงผ่านการเคลื่อนไหว (Flow) ไม่ยึดติดกับโครงสร้างและตำแหน่งหน้าที่ การเคลื่อนไหว (Flow) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่มีความชำนาญและทำทนายในขณะเดียวกัน โดยมีลักษณะเด่นคือความมุ่งมั่นที่สูงที่สุดและความมีความสุขที่สมบูรณ์ที่สุดในสถานการณ์ที่ความท้าทายและความสามารถที่ตรงข้ามกันกับประสบการณ์ Flow มักจะเกิดขึ้นในกิจกรรมที่มีโครงสร้างและเป้าหมายชัดเจน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ กลไกแบบที่ 1 ซึ่งได้กล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง กลไกในแบบที่ 2 ต้องอาศัยบริบทและบรรยากาศในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Management) กระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดการและใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด โดยรวมไปถึงการสร้าง การเก็บรวบรวม การจัดเก็บ การแบ่งปัน และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมถึงส่งต่อความรู้ที่จำเป็นของท้องถิ่นจากองค์กรท้องถิ่นไปสู่กลุ่มคนของชุมชน โดยรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีทั้งการแสวงหาผู้รู้ ผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แล้วสร้างกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ทั้งในรูปแบบการสอน การโค้ช หรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) โดย Mentor จะเป็นที่ปรึกษาและผู้แนะนำในการพัฒนาทักษะ และความรู้ของผู้เรียน โดยมักมีความสนใจในการช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเข้าใจให้กับผู้เรียนแบบตัวต่อตัว เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในสายงานหรือกิจกรรมที่ตนเองต้องการทำได้ดียิ่งขึ้น และอีกรูปแบบหนึ่ง คือกลไกแบบแพร่กระจายตามทฤษฎีเครือข่าย คือการสนทนาแบบกลุ่มหรือ Dialogue ที่อาศัยองค์ความรู้ของผู้ร่วมสนทนามาต่อยอดของกันและกัน เป็นกระบวนการที่ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันมุมมองต่าง ๆ กันได้ในรูปแบบของการสนทนาที่สม่ำเสมอ การสนทนาแบบนี้มักเกิดขึ้นโดยที่ทั้งสองฝ่ายมีการฟังและเข้าใจความคิดเห็นของอีกฝ่ายอย่างใจเย็นและเปิดเผย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและต่อยอดความรู้ภูมิหลังของแต่ละคนในกลุ่มสนทนา ตัวอย่างหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงสัมพันธ์เพื่อต่อยอดความรู้ภูมิหลังของแต่ละคน คือ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือ มหาวิทยาลัยชีวิต จังหวัดสมุทรสงคราม ภายใต้แนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เคารพในความแตกต่างของ

ประสบการณ์ภูมิหลังของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถออกแบบโครงการงาน (Project Base) ได้ตามประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคน มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา แทนการสั่งงาน หรือใช้หลักสูตรหนึ่งเดียวสำหรับทุกคน หรือ “เสื้อผ้าที่พอดีตัวกับทุกคน” (One Size Fits All) ที่เป็นคำกล่าวในวงการแฟชั่น

ดังนั้น กลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างสมรรถนะของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นกับภูมิปัญญาของผู้คนในชุมชน สามารถใช้กลไกตามทฤษฎีเครือข่ายทั้ง 2 รูปแบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) ตามแนวคิดโครงสร้างนิยม (Structuralist) และ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเลื่อนไหล (Flow) ตามแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism) โดยข้อเสนอแนะสำหรับการเลือกใช้กลไกเพื่อต่อยอดความรู้จากสมรรถนะของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นไปสู่ภูมิปัญญาของกลุ่มในชุมชน ควรใช้การผสมผสานกลไกทั้ง 2 รูปแบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) โดยจัดโครงสร้างของกลุ่มในชุมชนให้มีความคล้ายหรือสอดคล้องกับองค์การท้องถิ่น โดยไม่เลียนแบบมาทุกอย่างแต่มีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ด้วย ร่วมกับการเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเลื่อนไหล (Flow) โดยจัดกลุ่มร่วมสนทนาหรือ CoP: Community of Practice เป็นวงพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันที่มีการร่วมสนทนากันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศการพูดคุยไปสู่การแก้ไขปัญหาในชุมชนและถอดบทเรียนจากสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมแรงต่อยอดภูมิปัญญาของชุมชนต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

จากรุวรรณ ข้าเพชร, ถวัลย์ ภูวัลย์, วรณรัตน์ รัตนวรงค์, อติศร เสมอรัมย์, พงษ์ศักดิ์ ข้าเพชร, และอนุพนธ์

คำปัน. (2553). รายงานการวิจัย โครงการสายน้ำ: สายชีวิตและวัฒนธรรมคนริมน้ำ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญดี บุญญาภิจ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). เอกสารชุดวิชาจิตวิทยาและวิทยาการการเรียนรู้ หน่วยที่ 1-7 (เล่ม 1).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2538). สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 19.

<https://saranukromthai.or.th/oldchild/1620>

เทื่อน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เอกวิทย์ ณ ถกลาง. (2544). ภูมิปัญญาภาคกลาง (พิมพ์ครั้งที่ 2). อมรินทร์.

Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The network paradigm in organizational research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.

Borgatti, S. P., & Halgin, D. S. (2011). On network theory. *Organization Science*, 22(5), 1168–1181.

- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345-423.
- Burt, R. S. (2015). Reinforced structural holes. *Social Networks*, 43, 149-161.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Elman, J. L. (2001). Connectionism and language acquisition. In M. Tomasello & E. Bates (Eds.), *Language development: The essential readings* (pp. 295–306). Blackwell Publishing.
- Maneein, D. (2023). *Community-based Social entrepreneurship and rural livelihood improvement* [Unpublished doctoral dissertation]. National Institute of Development Administration.
- Masae, A. (2013). Structural change and natural resource-based livelihood adjustment among wetland settlers in southern Thailand. *International journal of Science Commerce and Humanities*, 1(4), 57-67.
- Offer, J. (2019). Herbert Spencer, sociological theory, and the professions. *Frontiers in Sociology*, 4(77), 1–11.
- Sieweke, J. (2014). Imitation and processes of institutionalization — Insights from Bourdieu's theory of practice. *Schmalenbach Business Review*, 66(1), 24-42.
- Spencer, H. (1860). The social organism. *Anthropological Theory: An Introductory History*, 11-27.
- Venkatraman, S., & Venkatraman, R. (2018). Communities of practice approach for knowledge management systems. *Systems*, 6(4), 36.