



การค้นหามนุษย์ความรู้ท้องถิ่นผ่านโอกาสของชุมชน Indigenous Knowledge Human Capital Discovery through Community Opportunities

ลันทม จอนจบทรง1 และ ณัฏฐา ธรรมบุญวริศ 2

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

18/18 ถ.บางนา-ตราด ต.บางโหลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

E-mail : lanthomj@yahoo.com และ 2thammabunwarit.n@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์นำเสนอโมเดลการค้นหามนุษย์ความรู้ท้องถิ่น ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในบริบทของชุมชน เพื่อให้รู้ถึงทุนมนุษย์ที่ชุมชนมีอยู่ เพื่อใช้ในการสร้างโอกาส หรือความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศวิทยา โมเดลการค้นหามนุษย์ความรู้ท้องถิ่นที่นำเสนอในบทความนี้ เป็นการค้นหาผ่านโอกาสของชุมชนตามทฤษฎีการค้นหา (Discovery theory) โอกาสของสถานประกอบการ (Entrepreneurial opportunities) ร่วมกับเทคนิคการทำแผนที่กลยุทธ์ขององค์กร (Strategic mapping) ที่ใช้เป็นการค้นหาทุนทางปัญญา (Intellectual capital) และแผนที่ความรู้เพื่อเจาะจงหาเนื้อหาหรือหัวข้อความรู้ ความสามารถของบุคคล ความรู้กระบวนการ โมเดลการค้นหามนุษย์ความรู้ท้องถิ่นที่ได้นำเสนอจะมีการค้นหาการศึกษา และพฤติกรรมเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับโอกาสของชุมชน เพื่อระบุถึงทุนมนุษย์ทางการศึกษา และทุนมนุษย์เชิงพฤติกรรม เพื่อให้ชุมชนได้รับทราบทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นของชุมชนตนเอง และเพื่อนำไปสู่การถ่ายทอด หรือสร้างทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นให้คนรุ่นใหม่ใช้เป็นทุนในการพัฒนาชุมชนต่อไป

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ ความรู้ท้องถิ่น โอกาสของสถานประกอบการ ทฤษฎีการค้นหา การค้นพบทุนมนุษย์



Abstract

This paper aims to propose the discovery of indigenous human capital model in the context of communities rather than entrepreneur. Existed human capital would be used for community opportunities which are concerned with wellbeing and the quality of life of community members. The wellbeing of communities would comprise economic aspect, social aspect and ecological aspect. This paper will propose a model for indigenous human capital discovery through entrepreneurial opportunities and discovery theory with applying strategic mapping and knowledge mapping. The knowledge mapping would represent the content and topic of knowledge, competencies of community members, the procedure of business processes which will be focused on community activities. Moreover, this paper will proposed two knowledge elements—education of members and behaviours that are positive with community opportunities—in the knowledge map in order to identify educational human capital and behavioural capital. The discovery of indigenous human capital would monitor the situations of communities which would be used to transfer or creation the human capital to the young generation to be human capital for community development.

Keywords : Human capital, indigenous knowledge, entrepreneurial opportunities, discovery theory and human capital discovery

บทนำ

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่นำไปใช้เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ในส่วนของสถานประกอบการ ทุนมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มโอกาส (Entrepreneurial opportunity) ในการสร้างรายได้ ด้วยการเกิดขึ้นของสินค้าและบริการใหม่ สถานประกอบการ และหน่วยงานจะลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มข้อได้เปรียบการแข่งขันขององค์กร และนำมาซึ่งประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ส่วนปัจเจกบุคคล การพัฒนาทุนมนุษย์ให้กับตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพตนเองในอาชีพการงาน (Davison and Honing, 2003) การค้นหาโอกาส (Opportunity discovery) ขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการนำองค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างโอกาสจึงควรจะต้องถูกค้นพบให้ชัดเจน โดยทั่วไปทุนมนุษย์ หมายถึงความรู้



ความสามารถ ทักษะ และวุฒิการศึกษาที่เป็นทางการที่คนๆ นั้นมีครอบครอง รวมไปถึงพฤติกรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับคนๆ นั้น แต่ไม่ใช่ทุกความรู้ และประสบการณ์จะนำไปสู่การเป็นทุนมนุษย์ให้กับบุคคลนั้น และให้กับกิจกรรมหรือทุกระบวนกรของหน่วยงาน และปัจเจกบุคคล แต่ละหน่วยงาน และปัจเจกบุคคลจะต้องทำการค้นหาทุนมนุษย์ (Human capital discovery) เพื่อแสดงถึงทุนมนุษย์ที่มีอยู่ (Existed human capital) รวมถึงทุนมนุษย์ที่ควรจะต้องมีการสร้างให้กับสมาชิกขององค์กร การค้นหาทุนมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยความรู้ และเป็นปัจจัยหนึ่งในการแสดงถึงโอกาสของสถานประกอบการ จึงสามารถประยุกต์ใช้การทำแผนที่ความรู้ (Knowledge mapping) และทฤษฎีการค้นพบโอกาส (Discovery theory) เข้ามาช่วยได้ แต่ในการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นของชุมชน ที่มีคุณลักษณะที่แตกต่าง ควรต้องมีโมเดลการค้นหาและแสดงทุนมนุษย์ (Human capital discovery and monitor) ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ที่แตกต่างจากองค์กรวิสาหกิจหรือผู้ประกอบการ

ทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) หรือจัดเป็นทุนทางปัญญา (Intelligent capital) ที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ที่มีลักษณะเป็นความรู้แฝง (Baron and Armstrong, 2007) ซึ่งรวมถึงวุฒิการศึกษาที่เป็นทางการที่คนๆ นั้น มี ซึ่งจัดเป็นทุนมนุษย์ที่ชัดเจนที่บุคคลนั้นๆ มี และยังรวมถึงพฤติกรรม และบุคลิกภาพ และความน่าเชื่อถือ (Beaker, 1962) จากการทบทวนวรรณกรรมทุนมนุษย์จำแนกได้ตามคุณลักษณะเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1) ทุนมนุษย์ทางการศึกษา (Educational capital) คือวุฒิการศึกษาที่คนๆ นั้นได้ทำการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่เด่นชัดในการพิจารณาการมีทุนมนุษย์ โดยเฉพาะในเด็ก ทุนมนุษย์ด้านนี้ยังรวมถึงการลงทุนด้านการศึกษา เช่นการเข้ารับการอบรม และวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการเรียน และการศึกษาของพ่อแม่หรือผู้ปกครองด้วย เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็ก (Coleman, 1988)

2) ทุนมนุษย์ชนิดแฝง (Tacit human capital) เป็นทุนมนุษย์ในลักษณะของทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ (Baron and Armstrong, 2007) เป็นทุนมนุษย์กลุ่มที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่แฝงอยู่ในแต่ละคน ในงานประจำวัน (Badaracco, 1991)

3) ทุนมนุษย์เชิงพฤติกรรม (Behavioural human capital) ได้แก่บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ที่สามารถเพิ่มคุณภาพการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลนั้นสร้างขึ้นจากการศึกษาและฝึกฝน (Davenport, 1999) พฤติกรรมจัดเป็นทุนมนุษย์อย่างหนึ่ง เนื่องจากบุคคลที่บุคลิกภาพ และพฤติกรรมบางอย่างจะมีความเหมาะสม และเป็นที่ต้องการต่อการดำเนินกิจกรรม (Beaker, 1962)



ถึงแม้ทุนมนุษย์จะประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรม แต่ไม่ใช่ทุกองค์การศึกษา ความรู้ และพฤติกรรมจะเป็นทุนมนุษย์ให้กับคนๆ นั้น องค์การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่จัดว่าเป็นทุนมนุษย์ให้กับคนๆ นั้น หรือองค์กร ต้องเป็นสิ่งที่ตรงกับการใช้งาน หรือการนำไปสร้างมูลค่า และต้องมีสิ่งเหล่านั้นในปริมาณที่เหมาะสม หรือเรียกว่า “ทุนมนุษย์พร้อมใช้” หรือ “Human capital readiness” (Kaplan and Norton, 2004) องค์กร หรือชุมชนควรต้องมีการค้นหาทุนมนุษย์เพื่อเป็นแผนที่สินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual asset) หรือที่รู้จักกันในชื่อ “แผนที่กลยุทธ์”

การค้นหาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์จัดเป็นสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual capital) ที่ใช้เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรๆ ควรจะค้นหาเพื่อระบุเป็นสินทรัพย์ที่เป็นปัจจัยสำหรับการสร้างความสำเร็จขององค์กร (Critical success factors) เพื่อการดำเนินการในกระบวนการทางทุนมนุษย์ต่อ เช่นการใช้ทุนมนุษย์ (Human capital exploitation) หรือการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital creation) ให้สมาชิกองค์กร การค้นหาทุนมนุษย์ (Knowledge discovery) ในองค์กรหรือชุมชน เพื่อการระบุถึงทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existed human capital) จะต้องบอกถึงสถานะปัจจุบันของทุนฯ จะต้องระบุถึงทุนฯ ที่นอกจากจะระบุถึงปัจจัยในการสร้างความสำเร็จขององค์กรแล้ว จะต้องระบุถึงแหล่งที่ทุนมนุษย์นั้นตั้งอยู่ด้วย เนื่องจากการค้นพบทุนมนุษย์จะต้องนำไปใช้ในการสร้างและการใช้ทุนมนุษย์ จากการศึกษาของ ลันทม จอนจวบทรง ณชรก ธรรมบุญวรวิศ และกิตติ เลิศกมลรักษ์ (2560) กระบวนการสร้างทุนมนุษย์ ต้องมีกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ มีผู้ถ่ายทอดความรู้ และผู้รับความรู้เพื่อการนำไปสร้างทุนมนุษย์ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม มีเทคนิคหลายๆ ที่ช่วยในการค้นหาทุนมนุษย์ ได้จาก แผนที่กลยุทธ์ แผนที่ความรู้ และการค้นหาโอกาส

แผนที่กลยุทธ์

แผนที่กลยุทธ์ (Strategic map) เป็นการนำเสนอสินทรัพย์ที่เป็นนามธรรม หรือสินทรัพย์ทางปัญญาที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดมูลค่าหรือรายได้ให้องค์กร โดยแผนที่กลยุทธ์จะต้องแสดงถึงกระบวนการที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร และแสดงถึงสินทรัพย์ทางปัญญาทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางสารสนเทศ (Information capital) และทุนองค์กร (Organisational capital) ที่แต่ละกระบวนการต้องใช้ ใน 4 ด้าน คือด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการทำงาน และด้านการเรียนรู้ โดย 1) ด้านการเงิน เป็นการแสดงผลลัพธ์ของกลยุทธ์นั้นๆ ด้วยมูลค่าทางการเงินทั่วไป เช่นผลตอบแทนการลงทุน รายได้ กำไร หรือการลดต้นทุน เป็นต้น 2) ด้านลูกค้า เป็นการแสดงถึงมูลค่าที่องค์กร



จะได้รับจากกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย 3) ด้านกระบวนการ เป็นการแสดงกระบวนการที่ทำให้เกิดการส่งสินค้าหรือบริการให้ลูกค้าเพื่อสร้างมูลค่าได้ และ 4) ด้านการเรียนรู้จะต้องแสดงถึงทุนทางปัญญาทั้ง 3 เรื่องขององค์กร เพื่อใช้สนับสนุนกระบวนการสร้างมูลค่า (Marr, Schiuma and Neely, 2004) โดยทุนมนุษย์จะต้องแสดงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะ (Specic competencies) ที่ต้องการในการดำเนินงานในแต่ละงาน (Kaplan and Norton, 2004)

แผนที่ความรู้

แผนที่ความรู้ (Knowledge map) คือเครื่องมือที่ใช้แสดงความรู้ขององค์กร ทั้งความรู้ชัดเจนและความรู้แฝงโดยแสดงให้เห็นเป็นภาพชัดเจน (Visual) ซึ่งไม่ใช่แค่แสดงความเชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล แต่ต้องแสดงถึงความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน (Existed knowledge) เชื่อมโยงกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้นั้นๆ ทั้งเป็นผู้มีความรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ หรือผู้ที่รับความรู้ และกระบวนการทำงาน การทำแผนที่ความรู้ในองค์กร มีการจัดทำในหลายแนวทาง และมีเครื่องมือหลายตัวช่วยในการสร้างแผนที่ความรู้ Lecocq (2006) ได้สรุปแนวทางการทำแผนที่ความรู้ไว้ 4 แนวทาง คือ 1) การทำแผนที่แนวคิด (Conceptual map) ที่เน้นแสดงความรู้ระดับของโครงสร้างเนื้อหา หรือหัวข้อ (Topic areas) ในด้านต่างๆ ที่ต้องใช้ในแต่ละงาน เพื่อเป็นการค้นหาสินทรัพย์ด้านความรู้ (Knowledge asset) ขององค์กร 2) แผนที่ความสามารถ (Competency approach) จะเน้นที่การแสดงความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในองค์กร ที่ใช้เพื่อการดำเนินงานในแต่ละงาน หรือในแต่ละตำแหน่ง โดยแผนที่จะแสดงแยกไปตามชนิดความรู้ ซึ่งจะเป็นการแสดงทุนมนุษย์ขององค์กร การทำแผนที่แนวนอนจะใช้สมุดหน้าเหลืองเป็นการสร้างแผนที่ 3) แผนที่การทำงาน (Procedural approach) เน้นไปที่กระบวนการทางธุรกิจ โดยจะแสดงว่าแต่ละกระบวนการใช้ความรู้อะไรทั้งความรู้ชัดแจ้ง และความรู้แฝง และ 4) แผนที่ทางสังคม (Social approach เน้นที่ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสมาชิกในองค์กร ที่แสดงถึงช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการทำแผนที่คือการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social network analysis หรือ SNA) Jafari, Akhavan, Bourouni, and Amiri (2009) ได้นำเสนอเครื่องมือในการทำแผนที่ความรู้ไว้ 5 เครื่องมือ คือ 1) สมุดหน้าเหลือง (Yellow paging) มีลักษณะเป็นทำเนียบความเชี่ยวชาญ ซึ่งเหมาะกับการทำแผนที่ความรู้ที่แสดงความสามารถของบุคคลในองค์กรหรือชุมชน 2) การวิเคราะห์การไหลเวียนสารสนเทศ (Information flow analysis) ซึ่งเป็นการแสดงการเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศขององค์กร เช่นงานวิจัยขององค์กร ซึ่งเครื่องมือนี้จะเหมาะกับการทำแผนที่ความรู้แบบแนวคิด 3) การทำแผนที่กระบวนการ (Process knowledge mapping) เป็นแผนที่ความรู้ที่แสดงความรู้สำหรับสำหรับแต่ละกระบวนการทางธุรกิจ (Business process) 4) แผนที่ความรู้สำหรับฝ่ายงาน (Functional knowledge mapping) เป็นแผนที่ความรู้ ที่แสดงการใช้ความรู้ของ



แต่ละตำแหน่งงานหรือหลายบุคคล และ 5) การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม (Social network analysis หรือ SNA) เป็นเครื่องมือการทำแผนที่ความรู้ที่ได้รับความนิยมมาก เนื่องจากเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ กระบวนการในองค์กร และบุคคลในองค์กร

ทฤษฎีการค้นหา

ทฤษฎีการค้นหา (Discovery theory) คือหลักการของการค้นหาโอกาสของสถานประกอบการ (Entrepreneurial opportunities) ที่มีอยู่เพื่อผลิตเป็นสินค้าหรือบริการเพื่อสร้างรายได้หรือกำไรให้กับสถานประกอบการ ด้วยการมองหรือวิเคราะห์สถานประกอบการในมิติใหม่ๆ (Eckhardt and Shane, 2003) การค้นหาโอกาสมีความเกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ และสารสนเทศขององค์กร โดยที่ Corbett (2007) ได้สรุปไว้ว่า ตัวที่บ่งบอกถึงโอกาสของสถานประกอบการสามารถวัดได้จากทุนมนุษย์ สารสนเทศที่องค์กรได้มา และสารสนเทศใหม่ที่องค์กรสร้างขึ้น และ Davidsson และ Honig (2003) ได้ศึกษาพบว่า ทุนมนุษย์ ทั้งแบบที่ชัดเจน และแบบแฝงมีส่วนเกี่ยวข้องในทางบวกกับการค้นพบและการใช้โอกาสในการสร้างสรรค์ธุรกิจของสถานประกอบการใหม่ (Nascent entrepreneur) โดยในส่วนของทุนมนุษย์จะวัดจากวุฒิการศึกษา และการฝึกอบรม สำหรับทุนมนุษย์แบบชัดเจน และวัดจำนวนประสบการณ์สำหรับทุนมนุษย์แฝง

จากความสัมพันธ์ของการค้นหาโอกาสของธุรกิจมีความสัมพันธ์กับทุนมนุษย์ การค้นหาทุนมนุษย์ขององค์กรให้พบและแสดงให้ชัดเจน การค้นหาทุนมนุษย์จึงสามารถประยุกต์กระบวนการค้นหาโอกาส (Discovery processes) มาใช้ได้ ตามที่ได้อภิปรายข้างต้น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จะเป็นทุนมนุษย์ได้ต้องสร้างมูลค่าให้องค์กรหรือผู้มีทุนมนุษย์นั้นๆ โอกาสของผู้ประกอบการแยกได้เป็น 3 ชนิด คือ 1) โอกาสที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งใหม่ในเส้นทางการเพิ่มมูลค่า (Value chain) เช่นการเกิดขึ้นของสินค้าและบริการใหม่ๆ ในกระบวนการการตลาด หรือบริการหลังการขาย แทนการผลิตสินค้า 2) โอกาสที่เกิดจากแหล่งปัจจัยหรือวิธีการดำเนินการใหม่ๆ เช่นโอกาสเนื่องจากการใช้ข้อมูลชุดใหม่ วิธีการดำเนินการบางอย่างที่ใหม่ และ 3) โอกาสที่เกิดจากผู้เข้ามาทำการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Initiator of the change)

การค้นหาโอกาสดำเนินการได้เป็นวงจรด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) กระตุ้นให้เห็นโอกาส (Dis-equilibrating shocks) เป็นขั้นตอนแรก ที่ทำให้สมาชิกขององค์กรเห็นโอกาสที่ต่างไปจากกิจกรรมเดิมๆ ที่ดำเนินการอยู่ 2) การเห็นโอกาสใหม่ (New shocks) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเห็นโอกาสเพิ่มขึ้นจากโอกาสที่เห็นในข้อที่ 1 เพื่อเป็นการตรวจสอบโอกาสที่พบในข้อแรก หรือเป็นขั้นตอนการแข่งขันของโอกาสที่พบเพื่อการคัดเลือกโอกาสที่คิดว่าดีที่สุด และ 3) การกระจายโอกาส (Opportunity diffused) สรุป



โอกาสที่ค้นพบส่งให้เจ้าของธุรกิจเพื่อนำไปดำเนินการต่อไปเป็นสินค้าหรือบริการเพื่อสร้างรายได้ (Eckhardt and Shane, 2003)

จากกระบวนการค้นหาโอกาส และชนิดของโอกาสที่มีในธุรกิจสามารถเป็นจุดเริ่มต้นให้ถอยกลับไปสู่การค้นหาทุนมนุษย์ที่ใช้สนับสนุนโอกาสได้ แต่ทุนมนุษย์ คือความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ จะต้องระบุไปถึงเนื้อหาหรือหัวข้อ และแหล่งที่อยู่ ซึ่งก็คือบุคคล เพราะทุนมนุษย์อยู่กับบุคคล ไม่ใช่กระบวนการ หรือสินค้าเช่นความรู้ ที่สามารถฝังอยู่กับกระบวนการดำเนินการ และสินค้าได้

โมเดลการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่น

ทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นไม่ได้อยู่ในบริบทที่ไม่ใช่สถานประกอบการ หรือในลักษณะองค์กรที่มีกิจกรรมร่วมเพื่อเป้าหมายขององค์กร การใช้แผนที่ความรู้ หรือการค้นหาโอกาสสถานประกอบการ ที่กำหนดจากกิจกรรมทางธุรกิจ หรือเส้นทางการเพิ่มมูลค่าเพื่อการสร้างสินค้าและบริการ หรือการสร้างรายได้และกำไร ต้องมีการปรับให้เข้ากับบริบทของสังคมที่ทำการค้นหาทุนมนุษย์ท้องถิ่นนั้นๆ บทความมุ่งเน้นไปที่การค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นตามคุณลักษณะของความรู้ท้องถิ่น (Indigenous knowledge) เป็นความรู้ที่คนในชุมชนสามารถใช้เป็นทุนเพื่อการเพิ่มมูลค่าให้ผู้มีทุนนั้น เช่นเป็นการสร้างอาชีพหรือรายได้ หรือเป็นการลดรายจ่ายในด้านต่างๆ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมได้ โมเดลการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นที่เป็นไปได้บนพื้นฐานของการค้นหาโอกาส แผนที่กลยุทธ์ และแผนที่ความรู้ด้วยเครื่องมือต่างๆ

ความรู้ท้องถิ่น

ความรู้ท้องถิ่น (Indigenous knowledge) เกิดขึ้นอยู่ในท้องถิ่น เป็นความรู้ที่ส่วนมากเกี่ยวข้องกับพืช สัตว์ สมุนไพร และเทคโนโลยีทางเลือก ทำให้ท้องถิ่นที่มีความรู้ท้องถิ่นบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง มีความมั่นคงทางอาหาร (Jones, 2012) และความเข้มแข็งของชุมชน (Purdy, 2013) ท้องถิ่นสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และเป็นการใช้ความรู้ที่มีต้นทุนต่ำกว่าความรู้สมัยใหม่ ที่มีการเรียนการสอนในระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่นปัจจัยการผลิต และอาหาร (Reddy, 2009) และเป็นความรู้ที่ส่งเสริมสมดุลของระบบนิเวศวิทยา (Purdy, 2013) โดยรวมความรู้ท้องถิ่นมีคุณลักษณะของความรู้แบบสะสมเป็นพลวัต เป็นความรู้แบบองค์รวม เป็นความรู้แฝง และเป็นประสบการณ์ตรง

1) ความรู้ท้องถิ่นเป็นความรู้แบบสะสมและเป็นพลวัต เกิดการสะสมและส่งผ่านมารุ่นต่อรุ่น ผันแปรไปตามสภาพแวดล้อมธรรมชาติ ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม และการดำรงชีวิต (Reddy, 2009) การถ่ายทอดความรู้ท้องถิ่นเกิดขึ้นในลักษณะและบริบทที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้เกิดจากการถ่ายทอดที่เป็นทางการ (Obomsawin, 2001)



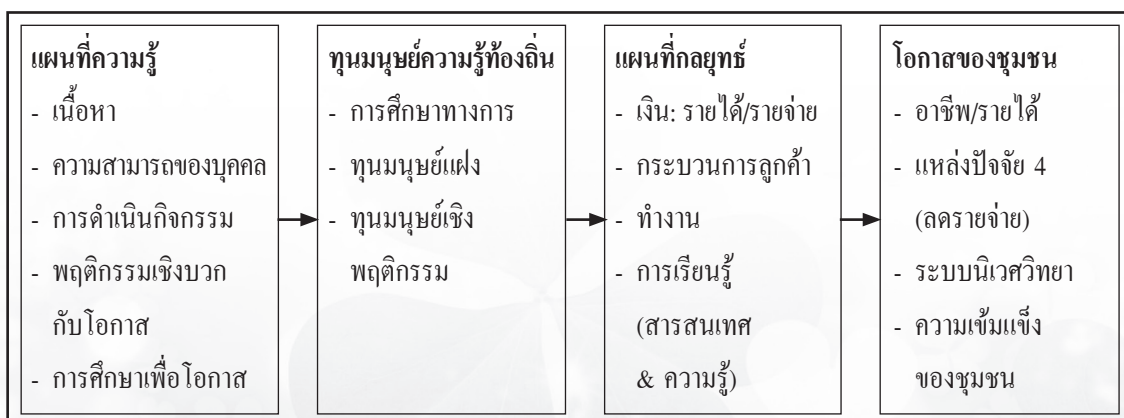
2) ความรู้ท้องถิ่นมีลักษณะเป็นองค์รวม ที่เกิดขึ้นแบบบูรณาการ ประกอบด้วยมุมมองของสังคม การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และจิตวิญญาณของชุมชน (Purdy, 2013) ความรู้ท้องถิ่นจะไม่มี ความหมายถ้าแยกออกจากบริบททางสังคม และสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น

3) ความรู้ท้องถิ่นมีลักษณะแฝง ประกอบด้วยทักษะ ประสบการณ์ และความเข้าใจอันลึกซึ้ง (Insight) ซึ่งพบได้ในรูปแบบของความรู้ในคน กิจกรรม การปฏิบัติ และวัฒนธรรม เช่น ค่านิยม ความเชื่อ เพลงพื้นบ้าน หรือนิทานพื้นบ้าน (Grenier, 1998) ซึ่งต้องใช้วิธีการดั้งเดิมในการถ่ายทอดและยืดยับ ความรู้ (Rao, 2006) เช่น การบอกเล่า การเรียนการสอนโดยผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน หรือจากประสบการณ์ ตรง (Storey, 2005)

4) ความรู้ท้องถิ่นได้มาจากประสบการณ์ตรง จากการสังเกตการณ์ด้วยตนเองซ้ำหลายๆ ครั้ง จน มั่นใจ หรือหยั่งรู้ได้ (Castellano, 2000) ด้วยระบบการรับรู้แบบผู้เชี่ยวชาญท้องถิ่น (Obomsawin, 2001) ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ที่ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานในการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม (Sefa Dei, Hall and Rosenberg, 2000) จึงทำให้ความรู้ท้องถิ่นมีลักษณะเฉพาะตัวบุคคล

การค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่น

การค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่น จะพิจารณาการนำทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นไปใช้สร้างโอกาส ของชุมชน (Community opportunities) จะพิจารณาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนใน 4 ด้านหลักๆ คือ การสร้างอาชีพและรายได้ (สินค้าและบริการจากความรู้ท้องถิ่น) การเป็นแหล่งปัจจัย 4 (การลดรายจ่าย) และสมดุลของระบบนิเวศวิทยา ตามคุณลักษณะของความรู้ท้องถิ่นที่ได้อภิปรายข้างต้น โดยการ ค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นจะใช้แผนที่กลยุทธ์ และแผนที่ความรู้ช่วยในการค้นหา ซึ่งมีโมเดลการ ค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นตามภาพที่ 1 และรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่น



โอกาสของชุมชน

โอกาสของชุมชน (Community opportunities) เป็นโอกาสที่จะพัฒนาให้ชุมชนหรือสมาชิกชุมชน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่เป็นสินค้าและบริการ หรือรายได้และกำไรขององค์กรอย่าง โอกาสของสถานประกอบการ แต่คุณภาพชีวิตของชุมชนควรครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดย 1) ด้านเศรษฐกิจจะเป็นเรื่องของอาชีพและรายได้ และแหล่งปัจจัย 4 เพื่อการลดค่าใช้จ่าย 2) ด้านสังคม คือความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งตามที่ Purdy (2013) และ Reddy (2009) ได้เสนอไว้ว่า ความรู้ท้องถิ่นช่วยสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนทั้งด้านอาหาร และเศรษฐกิจ ที่ไม่ต้องพึ่งพาการเข้าถึงความรู้ตะวันตก ที่มีราคาแพง และจากการศึกษาของ Jonjoubson (2008) ได้แสดงถึงการมีความรู้ท้องถิ่นของชุมชนนำไปสู่การสร้างธุรกิจของชุมชนที่มีบทบาททั้งด้านเศรษฐกิจของชุมชน ด้านนิเวศวิทยา และความเข้มแข็งของชุมชน ส่งผลของการเกิดความเชื่อมั่นของคนในชุมชน จากการเห็นคุณค่าของความรู้ท้องถิ่น วัฒนธรรมความเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) และการเกิดขึ้นขององค์กรประชาสังคมรูปแบบต่างๆ เช่นเครือข่ายต่างๆ หรือรวมทั้งธุรกิจชุมชน และ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม หรือนิเวศวิทยาของชุมชนที่สมดุล มีความน่าอยู่อาศัย โดยโอกาสทั้ง 3 ด้าน สามารถเปรียบเทียบได้กับชนิดของโอกาสสถานประกอบการ ทั้ง 3 ชนิด ที่ Eckhardt and Shane (2003) สรุปได้ดังตารางที่ 1 ส่วนวิธีการค้นหาโอกาสของชุมชนทั้ง 3 ด้านสามารถใช้วงจรการค้นหาโอกาส (Discovery theory) ทั้ง 3 ขั้นตอน (กระตุ้นให้เห็นโอกาส การเห็นโอกาสใหม่ (New shocks) และการกระจายโอกาส) เพื่อการค้นหาได้

ตารางที่ 1 ชนิดของโอกาสชุมชนเปรียบเทียบกับโอกาสของผู้ประกอบการ

โอกาสชุมชน (Community opportunity)	โอกาสของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial opportunities)
ด้านเศรษฐกิจ: อาชีพ/รายได้ และปัจจัย 4	- ตำแหน่งใหม่ของสินค้าและบริการ - โอกาสใหม่จากข้อมูลชุดใหม่ - โอกาสจากผู้ดำเนินการที่เข้ามาเปลี่ยน
ด้านสังคม คือความเข้มแข็งของชุมชน	- โอกาสใหม่จากข้อมูลชุดใหม่ - โอกาสจากผู้ดำเนินการที่เข้ามาเปลี่ยน
ด้านสิ่งแวดล้อม หรือนิเวศวิทยา	- โอกาสใหม่จากข้อมูลชุดใหม่ - โอกาสจากผู้ดำเนินการที่เข้ามาเปลี่ยน



แผนที่กลยุทธ์ของชุมชน

ตามที่ได้อภิปรายข้างต้น แผนที่กลยุทธ์ที่ใช้เพื่อค้นหาทุนมนุษย์ หรือสินทรัพย์ทางปัญญา เพื่อการสรุปโอกาสที่ค้นหาได้ไปสู่ทุนมนุษย์ โดยค้นหาจาก 4 ประเด็นคือ การเงิน ลูกค้า กระบวนการทำงาน และการเรียนรู้และการพัฒนา ของสถานประกอบการ แต่ในการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นของชุมชนที่ไม่ใช่หน่วยงานธุรกิจ จึงได้มีการค้นหาโอกาสให้ชัดเจน และจะทำแผนที่กลยุทธ์จากแต่ละโอกาสที่ค้นหาได้ และจะต้องมีการปรับรายละเอียดในการแสดงแต่ละด้านให้ชัดเจน 1) การเงิน จะมุ่งเน้นในเรื่อง ทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นนั้นสร้างรายได้ และลดค่าใช้จ่ายให้กับผู้มีทุนมนุษย์ฯ 2) ลูกค้า จะมีความหมายที่กว้างรวมไปถึงสถานประกอบการหรือนายจ้าง ที่บุคคลที่มีทุนมนุษย์เหล่านี้ไปทำงานด้วยเพื่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาด้วย หากโอกาสเป็นอาชีพที่ไปสู่การรับจ้าง ไม่ใช่การเป็นผู้ประกอบการเอง 3) ด้านกระบวนการก็มีความหมายที่กว้างขึ้นเช่นกัน ซึ่งไม่ใช่กระบวนการทางธุรกิจในสถานประกอบการ แต่รวมถึงกระบวนการดำเนินชีวิต เช่นกระบวนการทางอาหาร กระบวนการจัดหาการรักษาโรค หรือกระบวนการจัดหาเสื้อผ้า และกระบวนการขององค์กรประชาสังคม และกิจกรรมเพื่อระบบนิเวศวิทยา ส่วนสุดท้ายการเรียนรู้และการพัฒนา คือทุนทางปัญญาที่ใช้ในการสร้างมูลค่า หรือการเงินและกระบวนการ โดยในส่วนนี้เทคนิคที่ช่วยในการค้นหา จะเป็น แผนที่ความรู้

แผนที่ความรู้ของชุมชน

แผนที่ความรู้ของชุมชนจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยระบุทุนมนุษย์ของชุมชนได้ทั้งทุนมนุษย์ทางการศึกษา ทุนมนุษย์ชนิดแฝง และทุนมนุษย์เชิงพฤติกรรม จากแนวทางการทำแผนที่ความรู้ของ Lecocq (2006) ที่แบ่งแผนที่ความรู้เป็น 4 แนวทาง ทำให้การทำแผนที่ความรู้เพื่อระบุ หรือค้นหาทุนมนุษย์ของชุมชนจะค้นหา 3 ประเด็นหลักๆ คือ 1) เนื้อหาและหัวข้อความรู้ในแต่ละกลยุทธ์และโอกาสของชุมชนที่ได้วิเคราะห์หรือค้นหาได้ตามที่อภิปรายข้างต้น 2) ความสามารถของแต่ละคน (Competencies) ซึ่งเน้นไปที่ทุนมนุษย์แบบแฝงที่มีอยู่ในสมาชิกของชุมชนในขณะที่ค้นหา 3) ความรู้ที่มีในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งความรู้หรือทุนมนุษย์เหล่านี้สามารถจัดทำออกมาเป็นทำเนียบความรู้ หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า สมุดหน้าเหลือง และ 4) การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social network analysis หรือ SNA) ที่จะแสดงความเชื่อมโยงสมาชิกในองค์กร ที่แสดงถึงช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้ แต่การทำแผนที่ความรู้ตามแนวคิดของ Lecocq (2006) และอีกหลายนักวิชาการ เช่น Jafari, Akhavan, Bourouni, and Amiri (2009) จะช่วยค้นหาได้เพียงแค่ทุนมนุษย์แฝง แต่ทุนมนุษย์เชิงพฤติกรรมซึ่งเป็นอีกชนิดหนึ่งของทุนมนุษย์ที่ส่งผลให้เกิดการสร้าง และการใช้ทุนมนุษย์ชนิดอื่น รวมทั้งทุนมนุษย์ทางการศึกษา ดังนั้นในกรอบการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นจะต้องมีแผนที่ความรู้แบบชัดเจน ที่จะแสดงทุนมนุษย์ทางการศึกษา ซึ่งความรู้ท้องถิ่นถึงแม้ไม่มีการเรียน



ในโรงเรียนแบบเป็นทางการ แต่จะมีในลักษณะของการอบรม ตามที่ ล้นทม จอนจวบทรง ณธกร ธรรมบุญวิศ และกิตติ เลิศกมลรักษ์ (2559) ได้มีการวัดทุนมนุษย์ (ความรู้ท้องถิ่น) ทางการศึกษาจากการเข้ารับการอบรมในเรื่อง นั้นๆ รวมทั้งการที่ผู้ปกครองได้มีการศึกษา หรือเข้ารับการอบรมด้วย ส่วนทุนมนุษย์เชิงพฤติกรรม จะต้องมีการแสดงลักษณะพฤติกรรมเชิงบวกต่อโอกาสของชุมชนในพื้นที่ด้วย

บทสรุป

บทความชิ้นนี้ได้นำเสนอการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่น ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในบริบทของชุมชน โดยที่ความรู้ท้องถิ่นมีคุณลักษณะที่เฉพาะ มีความเป็นพลวัตรและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และมีส่วนในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งแตกต่างจากบริบทของสถานประกอบการ การค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นจึงมุ่งเน้นที่เพื่อการพัฒนาชุมชน โดยการนำเสนอโมเดลการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นด้วยการใช้ทฤษฎีการค้นหาค้นหา (Discovery theory) โอกาสของสถานประกอบการ ได้นำเสนอโอกาสของชุมชนเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ ที่เน้นที่โอกาสในการสร้างอาชีพและรายได้ และโอกาสในการสร้างปัจจัย 4 เพื่อเป็นการลดรายจ่าย 2) ด้านสังคม เน้นที่ความเข้มแข็งของชุมชน ในเรื่องความเชื่อมั่นของสมาชิกชุมชน และองค์สภาพประชาสังคมในชุมชน ซึ่งรวมถึงเครือข่ายต่างๆ และวิสาหกิจชุมชน และ 3) ระบบนิเวศวิทยา ตามคุณลักษณะของความรู้ท้องถิ่น โมเดลการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นนี้ได้ค้นหาโดยร่วมกับการใช้เทคนิคการทำแผนที่กลยุทธ์ขององค์กรที่ใช้เป็นการค้นหาทุนทางปัญญา และแผนที่ความรู้เพื่อเจาะจงหาเนื้อหาหรือหัวข้อความรู้ ความสามารถของบุคคล ความรู้กระบวนการ และบทความนี้ได้เสนอให้มีการค้นหาการศึกษา และพฤติกรรมเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับโอกาสของชุมชน เพื่อระบุถึงทุนมนุษย์การศึกษา และทุนมนุษย์เชิงพฤติกรรม ซึ่งโมเดลการค้นหาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นควรจะต้องมีการสร้างในรูปแบบของการเรียนรู้ในบริบทของชุมชน เพื่อค้นหาองค์ประกอบของแต่ละทฤษฎีที่ช่วยในการค้นหาให้ชัดเจนในรูปแบบของวิจัยในพื้นที่ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ล้นทม จอนจวบทรง, ณธกร ธรรมบุญวริศ และกิตติ เลิศกมลรักษ์. (2559). การวัดทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นในคนรุ่นใหม่: กรณีศึกษาการวัดทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นเรื่องผักพื้นบ้าน. *ธุรกิจปริทัศน์*. 8(2). 145-164.
- ล้นทม จอนจวบทรง, ณธกร ธรรมบุญวริศ และกิตติ เลิศกมลรักษ์. (2560). การสร้างทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นในคนรุ่นใหม่: กรณีศึกษาทุนมนุษย์ความรู้ท้องถิ่นเรื่องผักพื้นบ้าน. *ธุรกิจปริทัศน์*. 9(1). 159-177.
- Alvarez, S.A. and Barney, J.B. (2007). Discovery and creation: Alternative theories of entrepreneurial action. *Strategic Entrepreneurship Journal*. (1). 11-26.
- Badaracco, J.L. Jr. (1991). *The Knowledge Link*. Boston: Harvard Business School Press.
- Baron, A. and Armstrong, M. (2007). *Human capital management Achieving added value through people*. London: Kogan Page.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 9-49.
- Castellano, M.B. (2000). Updating aboriginal traditions of knowledge. In G.J. Sefa Dei, B.L. Hall, and D.G. Rosenberg (Eds.), *Indigenous knowledge in global contexts* (pp.21-36). Toronto: University of Toronto Press.
- Chan, K. and Liebowitz, J. (2006). The synergy of social network analysis and knowledge mapping: a case study. *International Journal Management and Decision Making*. 7(1). 19-35.
- Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94: S95 - S120.
- Corbett, A. (2007). Learning asymmetries and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Journal of Business Venturing*. 22(2007). 97-118.
- Davenport, T.O. (1999). *Human Capital: What it is and why people invest it*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Davidsson, P. and Honing, B. (2003). The role of social capital and human capital among nascent



- entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. 18(3). 301-331.
- Ebener, S., Khan, A., Shademani, R., Compennolle, L., Beltran, M., Lansang, M.A. and Lippman, M. (2006). Knowledge mapping as a technique to support knowledge translate. *Bullentin of the World Health Organisation*. 84(8). 636-642.
- Eckhardt, J.T. and Shane, S.A. (2003). Opportunities and entrepreneurship. *Journal of Management*. 29(3). 333-349.
- Grenier, L. (1998), *Working with indigenous knowledge: A guide for researchers*. Ottawa: International Development Research Centre.
- Jafari, M., Akhavan, P., Bourouni, A. and Amiri, R. (2009). A framework for the selection of knowledge mapping techniques. *Journal of Knowledge Management Practice*. 10(1).
- Jones, G.N. (2012). The importance of indigenous knowledge and good governance to ensuring effective public participation in environmental impact assessments. *ISTF News*.
- Jonjoubson, L. (2008). *An Integrated Knowledge Management Model for Community Enterprises: A Case Study of a Rural Community Enterprise in Thailand*. Unpublished PhD Thesis, School of Information Management, Victoria University of Wellington, New Zealand.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (2004). Measuring the strategic readiness of intangible assets. *Harvard Business Review*. 2004(February).
- Lecocq, A. (2006). *Knowledge mapping: A conceptual model*. Technical Report. Defence R&D Canada-Valcartier.
- Marr, B., Schiuma, G. and Neely, A. (2004). The dynamics of value creation: mapping your intellectual performance drivers. *Journal of Intellectual Capital*. 5(2). 312-325.
- Obomsawin, R. (2001). Indigenous knowledge and sustainable development. *Development Express*, (3), 1-3.
- Plumley, D. (2003). Process-based knowledge mapping. *Knowledge Management Magazine*. Retrieved 8 August 2017, from <http://docshare.tips/les/39/399752.pdf>.
- Purdy, B. (2013). *In our modern world, traditional indigenous knowledge is more important than ever*. Retrieved 22 September 2016, from <http://rstpeoples.org/wp/in-our-modern-world-traditional-indigenous-knowledge-is-more-important-than-ever>.
- Rao, S.S. (2006). Indigenous knowledge organization: An Indian scenario. *International Journal of*



Information Management, 26, 224-233.

Reddy, R. (2009). *Traditional practices in Agriculture Sourcebook*. India: South Asia Rural Reconstruction Association (SARRA).

Sefa Dei, G.J., Hall, B.L. and Rosenberg, D.G. (2000). Introduction. In G.J. Sefa Dei, B.L. Hall, and D.G. Rosenberg (Eds.), *Indigenous knowledge in global contexts* (pp.3-17). Toronto: University of Toronto Press.

Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*. 11(4). 448-469.

Storey, K. (2005). *Geography 6250/4410 – Seminar in resource management environmental impact assessment*. Retrieved 20 April 2006, from <http://www.ucs.mun.ca/~kstorey/course.htm>.

