

โครงการ“การจัดการความรู้ยุคใหม่ เพื่อพลิกกระบวนทัศน์สุขภาวะไทย

โดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทพญ. ดร. ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์ ศูนย์วิจัยและจัดการความรู้เพื่อการควบคุมยาสูบ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล		
วันที่ให้สัมภาษณ์	19 สิงหาคม 2558	ระยะเวลา	32 นาที
ผู้สัมภาษณ์	นางสาวกนกอร แสงทอง		
ผู้วิเคราะห์ข้อมูล	นางสาวกนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ / นายพงศ์ศิริ สุขประวิทย์		

1. เป้าหมายองค์กร หรือเป้าหมายของงานที่ทำต่อ องค์กร / เครือข่าย / คนไทย ในอีก 10 ปีข้างหน้า

ศูนย์วิจัยและจัดการความรู้เพื่อการควบคุมยาสูบ (ศจย.) มีความเห็นว่า
ในอนาคตหากต้องการให้คนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลาต้องใช้คำที่แสดงถึงบุคลิกลักษณะที่เราอยากเห็นหรือ
อยากให้เป็น ซึ่งคำว่า “การจัดการความรู้” นั้นเป็นกระบวนการจึงยังไม่ชัดเจนถึงพฤติกรรมเท่ากับคำว่า
“สังคมแห่งการเรียนรู้”

“...มองถึงคนไทยหรือโลกๆ มันไกลมากเลยนะ แล้วมันไกลขนาดนี้...มันคงจะเป็นเรื่องของ Mass
คือไม่น่าจะใช้คำว่า KM แล้ว มันควรจะเป็น Learning Society ถ้าเปลี่ยน Term คำว่า “การจัดการความรู้”
มันจะแคบอยู่ในเรื่องของกระบวนการ Process ของ Institution / Organization หรือ มี Boundary มันมีขอบ
แต่ถ้าพูดถึงเรื่องของสังคมแห่งการเรียนรู้ มันไม่มีขอบเลย เพราะว่าเราจะเรียนข้ามไป UK เราจะเรียนข้ามไปอเมริกา
เราจะเรียนข้ามไปได้ไกลมาก...”

“สังคมแห่งการเรียนรู้” คือการที่คนในสังคมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ
ไม่ใช่เพียงกระบวนการที่เกิดขึ้นเฉพาะภายในสถาบันหรือองค์กรที่มีการจัดการความรู้
หากเปลี่ยนคำจำกัดความเสียใหม่ให้คนในสังคมเข้าใจชัดเจนและตระหนักถึงพฤติกรรมกรเรียนรู้ว่าเป็นพฤติกรรม
ที่ควรเกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง อาจส่งผลให้กระบวนการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

2. บุคลากร/คนทำงานของท่านต้องมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณสมบัติของผู้ขับเคลื่อนให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ต้องเข้าใจในบริบทของสังคมไทย
และสามารถออกแบบยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นที่ระดับตัวบุคคลให้ได้

“...Learning...Characteristic มันเป็นผลลัพธ์ที่เราอยากเห็นนะ แต่การจัดการมันเป็น Process
เพราะฉะนั้นเราจะมาคุยกันเรื่องของ Process จึงต้องมีนักจัดการ ก็ต้องหา Manager ให้เจอ ก็ต้องวางจุด

Manager เช่นบอกว่าอยากเห็นคนไทยในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ... เพราะฉะนั้นก็ต้องมี Manager สำหรับคนไทยกลุ่มนั้นๆ...”

สำหรับองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับสังคมก็ต้องจัดให้เกิดการเรียนรู้กว้างขวางไปกว่าองค์กรที่รับงบประมาณเราไปทำงาน สร้างนักจัดการความรู้สังคมใหม่ๆ ที่สามารถนำเครื่องมือและการจัดการความรู้ที่มีมาใช้กับผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้คนเหล่านี้ได้เรียนรู้เช่นเดียวกับคนอื่นๆ

“...ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ มันจะออกนอก Boundary ขององค์กรที่รับ Grant... ออกไปเลย แล้วก็ไม่มีใครจ่ายตังค์ให้รีเปลาณะ นักจัดการความรู้สังคมอะไรอย่างนี้ มันก็จะมองออกไปอีกไกล ไปถึงพวกการเรียนรู้นอกโรงเรียน ที่เขาไปจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กเร่ร่อนอะไรพวกนี้ จะรวมอยู่ในพวกนี้ได้หมดเลย แล้วก็เครื่องมือที่ว่าจะเอามาช่วยใหม่ คือเครื่องมืออะไรที่ไม่ใช่เอามาให้คนเก่งใช้อยู่แล้ว เก่งแล้วเก่งอีกหรือ แต่เครื่องมือจะเอามาช่วยคนที่ด้อยโอกาส เข้าสู่สมรรถนะแห่งการเรียนรู้ได้ใหม่ แล้วเครื่องมือเหล่านี้เอามาช่วยคนที่ด้อยโอกาส เข้าสู่...มีสมรรถนะแห่งการเรียนรู้ได้นี้ก็ประสบความสำเร็จเลยละ จะทำยังไง...”

แม้ว่าสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้การเรียนรู้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส หากพวกเขามีโอกาสได้เข้าถึงสื่อเหล่านี้ก็จะทำให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นแต่สิ่งสำคัญที่สุดคือ “นักจัดการความรู้” ที่จะเป็น Leader ของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ไปสู่สังคม เพราะเครื่องมือเหล่านี้เป็นเพียงส่วนเสริมที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดความรู้ และเป้าหมายในการใช้เครื่องมือควรเจาะจงไปที่ “ผู้ด้อยโอกาส” ส่วนหนึ่งด้วย

3. วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนดในข้อ 2.

ศูนย์วิจัยและจัดการความรู้เพื่อการควบคุมยาสูบ (ศจย.) ยังไม่ได้ถึงกับช่วยคนที่ด้อยโอกาส เข้าสู่สมรรถนะแห่งการเรียนรู้ แต่เรามีหลักสูตรพัฒนานักวิชาการควบคุมยาสูบที่อยู่ต่างจังหวัด โดยใช้การเรียนทางไกล และมีการสอบวัดความรู้ ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียนอยู่ประมาณ 50 คนต่อรุ่น ดำเนินการเปิดรุ่นใหม่เป็นปีที่ 3 แล้ว นอกเหนือจากการมีเว็บไซต์ การจัดตั้งกลุ่มศึกษานโยบายเฉพาะประเด็น, การประชุมวิชาการระดับภาค และการประชุมวิชาการประจำปีระดับประเทศ

“...เรามีกุ้มน เรียกว่า Distance Learning ที่ใช้ Thailand Cyber University เป็น Platform ในการเอาหัวข้อ Lecture วิชาการใส่เข้าไป แล้วนักขับเคล็อนควบคุมยาสูบพวกนี้ เราจะ Register เรียนเป็นเวลา 1 ปี จะมีของใหม่ประมาณทุกสัปดาห์ เป็นวิชา เป็น Module แล้วก็มีการสอบด้วย กลุ่มนี้ก็จะมีการเจอกันปีละ 2 ครั้ง กลางหลักสูตรครั้งหนึ่งอีกครึ่งหนึ่งตอนจบแล้ว...”

เนื่องจากใช้วิธีการเรียนการสอนแบบทางไกลทำให้นักเรียนนักวิชาการแต่ละคนมีโอกาสได้พบกันพร้อมหน้าพร้อมตาเพียงปีละ 2 ครั้ง เมื่อได้พบปะกันจึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพูดคุยกันจนเกิดความสัมพันธ์ระดับหนึ่ง เราจึงสร้าง Group Line เพื่อใช้ในการติดต่อและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกันต่อเนื่อง

4. อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร และ องค์กร ในข้อ 2.

อุปสรรคของการพัฒนาคนเกิดจากการขาดผู้นำในการขับเคลื่อน แม้ว่าในปัจจุบันจะมีเทคโนโลยีตัวช่วยต่างๆ ที่ทำให้สามารถสื่อสารกันเป็นกลุ่มได้ตลอดเวลาอย่าง Line ก็ตาม แต่การสื่อสารยังไม่เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ภายในเครือข่ายอย่างแท้จริง ซึ่งในส่วนของผู้ควบคุมยาสูบนิยมใช้ Line เพื่อระดมคน ระดมvote ในกิจกรรมต่างๆ

“...มันใช้ Line กันแบบคึกคักมากเลย แต่ว่าประโยชน์ส่วนใหญ่แล้วมันเป็นการสร้าง Event หมายความว่ามันเป็นการระดมคน ระดมvote คือเขาเริ่มมีการแลกเปลี่ยนกันบ้างเช่นว่าบางคนมีประสบการณ์ก็มาเล่าเรื่องคนนี้ช่วยเลิกบุหรี่ได้เพราะว่าอย่างนั้น อย่างนี้...”

และในช่วงแรกก็ยังคงเป็นการเชิญคนเข้ากลุ่มแบบเปิดกว้าง ส่งผลให้การพูดคุยกันในกลุ่มยังไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

“...ผู้ที่ริเริ่มจัด Group Line ขึ้นมา ชื่อ Group Line เครือข่ายควบคุมยาสูบ แล้วเขาก็ Invite, Invite, Invite เข้ามา เราก็เข้าไป ก็ไปอยู่ในกระบวนการของการแลกเปลี่ยนแบบคนทำงาน มันก็แล้วแต่นะ ก็คือใครอยากแลกเปลี่ยนอะไรก็แลกเปลี่ยน...”

จากอุปสรรคข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีการสื่อสารก็ยังไม่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง เพราะการสื่อสารถือเป็นส่วนเสริมในการพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหา คือการขาดผู้นำที่สามารถทำให้กระบวนการเหล่านี้เกิดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

“...คิดว่าพวกนี้เป็นส่วนเสริมมากกว่าไม่ใช่ตัวหลัก ตัวหลักน่าจะเป็นเรื่องของการจัดตั้งโครงสร้างของการทำงานมากกว่า การมีจุดจัดการ การมีคนเหนี่ยวนำน่าจะมีส่วนสำคัญ ส่วนเทคโนโลยีก็มาเป็นเครื่องมือให้คนเหนี่ยวนำคนนั้น เพราะฉะนั้นก็ต้องหาคนเหนี่ยวนำที่ยืนยันใช้เทคโนโลยี...”

ดังนั้น

คนที่จะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาได้ต้องมีความสามารถในการเหนี่ยวนำร่วมกับการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ด้วย

5. ในอนาคต อยากจะทำอะไรเพิ่ม/มีเครื่องมืออะไรเพิ่ม เพื่อให้คนในองค์กรเรียนรู้และพัฒนา ไปสู่เป้าหมายได้มากขึ้น (หากเป็นงานภาคสังคม รวมถึงคนทำงานร่วม/เครือข่ายด้วย)

ไม่มีคำตอบ

6. นิยามของ “การเรียนรู้” “การจัดการความรู้” และ “สุขภาวะ”

“สุขภาวะ” หากนิยามในมุมมองของการสร้างเสริมสุขภาพ ก็หมายถึงการที่เราช่วยเหลือตัวเองได้ในเชิงสร้างสุขภาพ เนื่องจากเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง ส่วนหนึ่งเกิดจากธุรกิจที่ทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ดังนั้นสิ่งสำคัญคือ “Information Sharing” ที่เพียงพอให้แต่ละคนตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง

“...ให้มี Information Sharing พอมี Information แล้ว แต่ละคนควรจะมีศักยภาพในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองว่าจะเลือกทำอะไรหรือไม่ทำอะไร แล้วก็ต้องรับผิดชอบกับสิ่งที่ตัวเองทำด้วย เพราะฉะนั้นตรงนี้จะต้องสร้างบรรทัดฐานขึ้นมาว่า คุณต้องแสวงหาข้อมูลแล้วตัดสินใจ พอตัดสินใจแล้ว รู้ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นมันคืออะไรแล้วจะต้องแบกรับ...”

เมื่อมีข้อมูลเพียงพอแล้วก็ต้องสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วย เพราะ “การเรียนรู้” เป็นสิ่งที่ต้องทำตลอดชีวิต “...สิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากเราต้องการเรียนรู้เราก็ต้องทำตลอดชีวิต...” แต่การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ต้องทำให้เขาเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเอง “...ให้มี Need สร้าง Need ให้เขาก่อนนะ พอมี Need ก็มีแรงที่จะหา ไม่ต้องไปป้อนหรอก...”

ดังนั้น สุขภาวะที่ดีย่อมเกิดขึ้นมาจากความต้องการเรียนรู้ เพื่อที่จะมีข้อมูลอย่างเพียงพอไปใช้ในการตัดสินใจนั่นเอง

7. มีการใช้ “การจัดการความรู้” อย่างไร มีความสำเร็จ (มี success story อะไรบ้าง) หรือไม่สำเร็จมีอะไรเกิดขึ้น เป็นเพราะอะไรจึงเกิดผลเช่นนั้น

ศจย. มีการใช้กระบวนการจัดการความรู้ ตั้งแต่การสร้างความรู้ (Knowledge Generation) การหานักวิจัยมาทำวิจัยและการแปลงความรู้ต่างๆ ไปเป็น Fact Sheet เพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิงหรือเอกสารต่างๆ สำหรับสื่อสารออกไปภายนอกองค์กร รวมถึงมีการจัดทำ Website และคลังข้อมูลภายใน ซึ่งเรียกว่า Shared Server

ศจย. แบ่งขอบเขตการจัดการความรู้ออกเป็น 2 ส่วน คือ ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร สำหรับภายในองค์กรจะเน้นการมีคลังจัดเก็บข้อมูล(Shared Server) ที่จะสามารถนำข้อมูลออกมาผลิตหรือทำซ้ำได้ง่ายและมีกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้ากันภายในองค์กรโดยจัดประชุมเดือนละ 1 ครั้ง

สำหรับภายนอกองค์กรจะแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ “ระดับนักวิจัย” และ “ระดับประเทศ” สำหรับระดับนักวิจัยจะมีการทำงานร่วมกับนักวิชาการควบคุมยาสูบ ซึ่งแบ่งตามกลุ่มการเรียนรู้ที่มีความสนใจคล้ายๆ กัน เรียกว่า Community of Practice เช่น กลุ่มเศรษฐศาสตร์ กลุ่มเผ่าระวังอุตสาหกรรมยาสูบ และ กลุ่มเลิกบุหรี่ เป็นต้น

“...พอเราจัดเป็นวงกลุ่มแบบนี้ ก็จะใช้นี้ทำกระบวนการหาส่วนขาดขององค์ความรู้ สร้างโจทย์วิจัยใหม่ นำเสนอแลกเปลี่ยนความรู้งานวิจัย แล้วก็นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายด้วยในบางครั้ง เมื่อนำเสนอผลวิจัยแล้ว แล้วในวงนี้นอกจากจะมี Researchers แล้ว เราจะมี Users คือ สำนักควบคุมการบริโภคยาสูบ แล้วบางครั้งก็จะมี NGO อยู่ในวงนี้ด้วย ขึ้นอยู่กับว่าในวงนี้เขาสนใจเรื่องเดียวกันรึเปล่า วงแบบนี้เราจะมีกันประมาณ 8 วง...”

จากการแบ่งกลุ่มข้างต้น ทำให้เกิดความชัดเจนในวัตถุประสงค์การทำงานของนักวิจัยแต่ละกลุ่ม รวมถึงสามารถใช้กระบวนการจัดการความรู้เข้าไปช่วยให้เกิดการพัฒนาหรือการต่อยอดทางวิชาการได้อย่างชัดเจนด้วย

สำหรับระดับประเทศมีการจัดการความรู้เป็นวงกว้าง จึงมีการแบ่งส่วนงานให้เป็นระดับภูมิภาคและระดับพื้นที่ โดยใช้ Website เป็นคลังข้อมูล โดยมี “โหนดพี่เลี้ยง” ของแต่ละภูมิภาคและใช้วิธีจัดประชุมวิชาการในการขับเคลื่อน

“...มีการจัดประชุมวิชาการระดับชาติปีละครั้ง มีการจัดประชุมวิชาการระดับภูมิภาค ซึ่งให้โหนดที่อยู่ระดับภูมิภาคช่วยกันร่วมจัด ประมาณสัก 3 ปีครั้ง และในระดับภูมิภาค ถ้าโหนดมีความเข้มแข็งพอที่จะไปจัดกระบวนการเรียนรู้กระบวนการวิจัย ก็จะมีการไปช่วยจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความรู้ แล้วก็ใช้วิชาการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติ...”

ในระดับภูมิภาค ที่ผ่านมามีเพียง 1 ภูมิภาคที่มีการจัดประชุมและสนับสนุนกระบวนการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ในภูมิภาคอื่นๆ จะเลือกทำเป็นบางโครงการ(By Project) โดยการจัดการความรู้ระดับภาคของศจย.จะไม่สามารถสำเร็จได้ หากปราศจาก “โหนดพี่เลี้ยง” ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน

“...การไปช่วยให้มีการขับเคลื่อนระดับภูมิภาค หรือระดับจังหวัดอื่นๆ ก็จะมีกระบวนการ เรียกว่ามีโหนดวิจัยพี่เลี้ยงสำหรับไปช่วยให้จังหวัดที่ขับเคลื่อน ที่รับทุน สสส. ที่จะขับเคลื่อน คือเราชวนมาก่อน ชวนมาพัฒนา Proposal หรือโครงร่างที่เราจะขับเคลื่อนจังหวัดปลอดภัย แล้วก็เราก้ถามหาวิทยาลัยที่พอจะช่วยเหลือจังหวัดพวกนี้ในการปรับ Proposal แล้วก็สอน Methodology ในการเก็บข้อมูลประเมินผล แล้วลงไปช่วยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยบางส่วน แล้วก็จัดประชุมระดับภาค ใช้กระบวนการของพี่เลี้ยงวิชาการระดับภาค แล้วในส่วนกลางก็จะมีทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนระดับภาค...”

ในส่วนของการขับเคลื่อนนโยบายใหญ่ๆ ถือว่าค่อนข้างประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับประเทศ การได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันบ่อยๆ

ระหว่างผู้ใช้ผลงานวิจัยและนักวิจัยทำให้ทราบปัญหาหรือความต้องการที่จะนำไปสู่การสร้างโจทย์วิจัย และนำเอาผลการวิจัยกลับมาถ่ายทอดด้วยกระบวนการพูดคุยภายในวงได้อย่างตรงจุด ซึ่งในกระบวนการหาหลักฐานทางวิชาการเพื่อมาตอบเจตเจตนั้นจำเป็นต้องใช้นักวิชาการที่เชี่ยวชาญ จึงต้องให้มหาวิทยาลัยเข้ามาสนับสนุนการวิจัยด้วย

แต่อุปสรรคเกิดขึ้นที่ระดับพื้นที่ เนื่องจากระดับพื้นที่ต้องเข้าถึงคนระดับชาวบ้าน ซึ่งชอบเรียนรู้หรือทดลองทำด้วยตัวเอง ทำให้การพัฒนาในระดับพื้นที่เป็นไปได้ล่าช้ากว่าในระดับอื่น

“...การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติที่ระดับพื้นที่รากหญ้า ส่วนใหญ่มันจะเป็นการดูแล้วก็จำแล้วก็ชื่นชอบ แนวนี้อันแล้วเขาก็เอาไปปฏิบัติ เพราะฉะนั้นพื้นที่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นลักษณะของการที่เขาก็จะต้องทดลองด้วยตัวเอง เขาไม่ค่อยเชื่อหลักฐานในทางวิชาการ เพราะฉะนั้นพื้นที่ต้องมีโอกาสได้ลอง ได้เรียนรู้จากตัวเอง ได้ทดลองทำ แล้วเขาก็ถึงจะพัฒนาเดินขึ้นไป ซึ่งตรงนี้ไม่รู้มันจะเป็นอย่างไรอีกนานหรือเปล่า หมายความว่า ถ้าเกิดปล่อยไปแบบนี้ ก็ยังใช้อาศัยประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ที่จะพัฒนา ซึ่งมันใช้เวลานานเกินไป มันต้องมีประสบการณ์ทางลัดบ้าง แต่พอปัจจุบันมันมีเทคโนโลยีที่เรียกว่าเรียนรู้แบบทางลัด ก็กลายเป็นว่าหลงเชื่อกับสื่อได้ง่ายและเร็วเกินไป ตรงนี้จะปรับสมดุลยังไงให้พื้นที่ เวลาได้ข้อมูลมา รับข้อมูลแต่ทำให้มีการกลั่นกรองแล้วก็ตรวจสอบบิตหนึ่งแล้วก็ลองทำ...”

ดังนั้น อุปสรรคที่เกิดขึ้นในระดับพื้นที่ซึ่งส่งผลสำคัญต่อการขับเคลื่อนคือ ชาวบ้านไม่ค่อยเชื่อถือสิ่งที่นักวิชาการได้พิสูจน์ให้แล้ว ซึ่งถือเป็นทางลัดที่สามารถทำได้จริง แต่กลับชอบทดลองทำอะไรด้วยตัวเองหรือใช้ประสบการณ์ตรงที่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ และในปัจจุบันเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างอินเทอร์เน็ต เข้ามามีบทบาทมากขึ้นและมีช่องทางในการเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงชาวบ้านมีแนวโน้มหลงเชื่อไปกับสื่อได้ง่าย เพราะไม่มีผู้กลั่นกรองข้อมูล จึงต้องหาวิธีสร้างสมดุลด้วยการเข้าไปสอนให้ชาวบ้านรู้จักเลือกรับข้อมูลข่าวสารว่าจะสอบทานความน่าเชื่อถือได้อย่างไร ร่วมกับการสนับสนุนให้ใช้วิธีเรียนรู้ทางลัดจากหลักฐานของนักวิชาการด้วย

8. สรุปยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/การเรียนรู้ ในองค์กรคือ

ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้หากจะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต้องแปลงให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรนี้
นๆ

“...การจัดการกับความรู้ ถ้าเกิดว่าองค์กรที่ทำเรื่องเกี่ยวกับความรู้ หรือองค์กรที่ต้องใช้ความรู้หรือองค์กรมีความรู้ แต่ถ้าไม่มีการจัดการมันก็ไม่มีความประสิทธิภาพ Keyword ของมันคือทำให้การมีความรู้หรือสร้างความรู้หรือใช้ความรู้ให้มันมีประสิทธิภาพ จึงต้องเอาการจัดการเข้ามา ที่นี้วิธีการจัดการมันก็มีตั้งหลายวิธี...เพราะฉะนั้นสำคัญก็คือ ถ้าผู้นำอยากเพิ่มมูลค่าเพิ่มของผลผลิตตัวเองหรือว่ามูลค่าเพิ่มของความรู้ที่มีอยู่

ก็น่าจะเอาวิธีการหรือกระบวนการส่วนใดส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้มาเติม
ให้องค์กรของตัวเองบรรลุเป้าหมาย...”

การที่องค์กรมีความรู้ (Knowledge Assets)

ผู้นำต้องตระหนักถึงคุณค่าและหาวิธีเพิ่มมูลค่าให้สิ่งที่องค์กรมีอยู่

ด้วยการนำกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาจัดการ

เพื่อที่จะสามารถรักษาและต่อยอดองค์ความรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้