

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโดยใช้การจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
2. สาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
3. บริบทของโรงเรียนบ้านคงปากหนองตาเต็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กรมวิชาการ, 2545) เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน ให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล หลักสูตรแกนกลางของประเทศ เป็นกรอบแนวทาง ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักการ

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ จึงกำหนดหลักการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ
4. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะ และศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงาน ได้เหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าผู้บริโภค
7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม

โครงสร้าง

เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวปฏิบัติในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา จึงได้กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ระดับช่วงชั้น

กำหนดหลักสูตรเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

2. สาระการเรียนรู้

กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะ หรือกระบวนการการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ภาษาไทย

2.2 คณิตศาสตร์

2.3 วิทยาศาสตร์

2.4 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2.5 สุขศึกษาและพลศึกษา

2.6 ศิลปะ

2.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

2.8 ภาษาดังประเทศ

สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้ โดยอาจจัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างพื้นฐานการคิดและเป็นกลุ่บทุ้ในการแก้ปัญหาและวิกฤตของชาติ กลุ่มที่สอง ประกอบด้วย สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ

ภาษาต่างประเทศ เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์ และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน ได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน

4. มาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6

5. เวลาเรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีเวลาเรียนประมาณปีละ 800 - 1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4 - 5 ชั่วโมง

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 มีเวลาเรียนประมาณปีละ 800 - 1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4 - 5 ชั่วโมง

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีเวลาเรียนประมาณปีละ 1,000 - 1,200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 5 - 6 ชั่วโมง

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 มีเวลาเรียนปีละไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

การจัดหลักสูตร

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำหรับผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถปรับใช้ได้กับการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยสถานศึกษาต้องจัดสาระการเรียนรู้ให้ครบทั้ง 8 กลุ่มในทุกช่วงชั้น ให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน โดยในช่วงการศึกษาภาคบังคับ คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จัดหลักสูตรเป็นรายปี และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จัดเป็นหน่วยกิต ในส่วนของช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และปีที่ 4-6 การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ หลักสูตรที่จัดขึ้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การติดต่อสื่อสาร และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ เน้นการบูรณาการอย่างสมดุลทั้งในร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและวัฒนธรรม

การจัดเวลาเรียน

ให้สถานศึกษาจัดเวลาเรียนให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมในแต่ละชั้นปี ทั้งการจัดเวลาเรียน ในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และรายวิชาที่สถานศึกษาจัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งต้องจัดให้มีเวลาสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนตามความเหมาะสม ซึ่ง ในช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ให้สถานศึกษาจัดเวลาเรียนเป็นรายปี โดยมีเวลาเรียนวันละประมาณ 4-5 ชั่วโมง การจัดเวลาเรียนในกลุ่มภาษาไทย และคณิตศาสตร์อาจใช้เวลาลดลง เหลือประมาณร้อยละ 40 ของเวลาเรียนในแต่ละสัปดาห์ โดยให้เวลากับกลุ่มวิทยาศาสตร์มากขึ้น สำหรับการเรียนภาษาไทยและคณิตศาสตร์ แม้เวลาเรียนจะลดลง ยังคงต้องฝึกฝน ทบทวนอยู่เป็นประจำ เพื่อพัฒนาทักษะขั้นพื้นฐานในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น สถานศึกษา จะมีเวลาอย่างเพียงพอให้เด็กมีโอกาสนเล่น ทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยต้องจัดเวลาเรียนในแต่ละกลุ่มสาระและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประมาณร้อยละ 20 ส่วนเวลาที่เหลือ สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม

สาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาหลักสูตรภาษาไทยของสถานศึกษาเช่นเดียวกับกลุ่มสาระอื่น ๆ

การสอนให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งประเทศตามมาตรฐานการเรียนรู้ ลักษณะสำคัญของ
หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีดังนี้

1. กำหนดสาระที่เป็นองค์ความรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งเป็น
แก่นความรู้ทางภาษาผู้สอนต้องนำไปขยายรายละเอียด และจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนและ
สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น ประกอบด้วย การอ่าน การเขียน การฟัง การดู และการพูด
หลักการใช้ภาษา วรรณคดีและวรรณกรรม

2. กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระ
และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของแต่ละสาระ เพื่อระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องเรียนและสมรรถ
ฐานที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ อันเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่ผู้สอนจะยึดเป็นแนวทางการจัด
การเรียนรู้

3. กำหนดหลักสูตรเป็นช่วงชั้น ทั้งมาตรฐานการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้
ช่วงชั้น โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 4-6) ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 4-6) มีการพัฒนาทักษะทางภาษาอย่างต่อเนื่อง ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรทุกช่วงชั้นมิใช่
เฉพาะช่วงชั้นที่จะสอนเท่านั้น เพื่อเห็นภาพการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4. กำหนดเวลาเรียนตามความเหมาะสมในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 กำหนดเวลาเรียนเป็นรายปี ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 กำหนดเวลาเรียน
เป็นรายภาคและเป็นหน่วยกิต

ทั้งนี้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเวลาเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 จัด
เวลาเรียนเฉพาะภาษาไทยและคณิตศาสตร์ใช้เวลาเรียนประมาณร้อยละ 50 (เวลาเรียนตลอดปี
800 – 1,000 ชั่วโมง) เพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้และวางทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการอ่าน
เขียนและคิดคำนวณ

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 ให้จัดเวลาเรียนเฉพาะภาษาไทยและคณิตศาสตร์ใช้เวลา
เรียนประมาณร้อยละ 40 (เวลาเรียนตลอดทั้งปี 800 – 1,000 ชั่วโมง) ทั้งนี้ให้ความสำคัญต่อ
ภาษาไทยและให้ความสำคัญต่อวิทยาศาสตร์มากขึ้น ภาษาไทยยังต้องฝึกฝนทบทวนอยู่เป็น
ประจำเพื่อเป็นพื้นฐานในระดับสูง

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายปี กำหนดเวลาเรียนทั้ง 8 กลุ่ม
สาระการเรียนรู้ให้มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน กลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

ยังคงมีความสำคัญควรจัดเวลาเรียนให้มากกว่ากลุ่มอื่นสำหรับผู้เรียนที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อ

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชา 1 หน่วยกิต การจัดเวลาและสาระการเรียนรู้เป็นการเริ่มเข้าสู่การเรียนเฉพาะสาขา จึงให้มีการเลือกเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และจัดให้มีรายวิชาเพิ่มเติมใหม่ เป็นรายวิชาที่น่าสนใจหรือมีความยากในระดับสูงขึ้นไป จัดเป็นรายวิชาสั้น ๆ หรือรายวิชาเดี่ยวหรือรวมกันในลักษณะบูรณาการเป็นวิชาเลือกเฉพาะทาง (กรมวิชาการ 2545)

มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วย (กรมวิชาการ. 2545)

สาระที่ 1 : การอ่าน

มาตรฐาน ท 1.1 : ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาและสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน

สาระที่ 2 : การเขียน

มาตรฐาน ท 2.1 : ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความย่อความ และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

สาระที่ 3 : การฟัง การดูและการพูด

มาตรฐาน ท 3.1 : สามารถเลือกฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด ความรู้สึกใน โอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

สาระที่ 4 : หลักการใช้ภาษา

มาตรฐาน ท 4.1 : เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา และรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ

มาตรฐาน ท 4.2 : สามารถใช้ภาษาแสวงหาความรู้ เสริมสร้างลักษณะนิสัยบุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับวัฒนธรรม อาชีพ สังคม และชีวิตประจำวัน

สาระที่ 5 : วรรณคดี และวรรณกรรม

มาตรฐาน ท 5.1 : เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่า และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

คุณภาพของผู้เรียน

เมื่อจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ดังนี้

1. สามารถใช้ภาษาสื่อสารได้เป็นอย่างดี
2. สามารถอ่าน เขียน ฟัง ดูและพูด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล และคิดเป็นระบบ
4. มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน การแสวงหาความรู้ และใช้ภาษาในการพัฒนา

คนและสร้างสรรค์งานอาชีพ

5. ตระหนักในวัฒนธรรมการใช้ภาษาและความเป็นไทย ภูมิใจและชื่นชมในวรรณคดีและวรรณกรรม ซึ่งเป็นภูมิปัญญาของคนไทย

6. สามารถนำทักษะทางภาษาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามสถานการณ์และบุคคล

7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความสามัคคีในความเป็นชาติไทย

8. มีคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ โลกทัศน์ที่กว้างไกลและลึกซึ้ง

บริบทของโรงเรียนบ้านดงบากหนองตาเต็น

สถานที่ตั้ง

โรงเรียนบ้านดงบากหนองตาเต็น จัดตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2518 ในสมัยก่อนประชากรวัยเรียนของบ้านดงบากไปเรียนที่บ้านเหล่าน้อย ตำบลนาสีนวล ส่วนบ้านหนองตาเต็นไปเรียนที่บ้านหนองผือ ตำบลก้ามปู จนกระทั่งปี พ.ศ.2518 โดยการนำของ นายทองแดง บุตรบ้านเขว ผู้ใหญ่บ้านบ้านหนองตาเต็น และนายมี ยอดพิกุล ผู้ใหญ่บ้านบ้านดงบาก ในขณะนั้น ได้ตกลงที่จะสร้างโรงเรียนขึ้นร่วมกัน ณ ที่ดินธรณีสงฆ์ ริมหนองตาเต็น โดยเชิญให้ นายบุญสง จันทพัฒน์ ซึ่งขณะนั้นรับราชการครูอยู่ที่โรงเรียนบ้านหนองผือ ตำบลก้ามปู มาเป็นครูใหญ่คนแรก จนถึง พ.ศ. 2548 นาอุดม สีวงกต พ.ศ. 2549 - 2550 และนายพิศ วิบชัยภูมิ พ.ศ. 2550 ถึงปัจจุบัน โรงเรียนบ้านดงบากหนองตาเต็น เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 84 หมู่ 8 ตำบลถาวรแอน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัด

มหาสารคาม ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประมาณ 30 กิโลเมตร มีหมู่บ้านในเขตบริการ 2 หมู่บ้านคือ

1. บ้านคงบาก
2. บ้านหนองตาเต็น

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับบ้านเหล่าน้อย บ้านนาสีนวล
 ทิศใต้ ติดต่อกับบ้านหนองผือ
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับบ้านภารแอ่น บ้านเขวาทุ่ง
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับบ้านหนองกลางคง

ขนาดและรูปร่าง

มีพื้นที่ 9 ไร่ - งาน 21 ตารางวา

ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะเป็นแอ่งร่องน้ำมีคลองเสียวที่ไหลลงลำน้ำเตา ปัจจุบันมีการขุดลอกและมีน้ำตลอดปี

การคมนาคม

โรงเรียนบ้านคงบากหนองตาเต็นมีการติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 คือถนนหมายเลข 2045 จาก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย - วาปีปทุม และถนนระหว่างปากทางบ้านหนองตาเต็น ถึงโรงเรียน ระยะทาง 1 กิโลเมตร

เศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของบ้านคงบากและบ้านหนองตาเต็น ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนาและรับจ้างที่ต่างจังหวัดในฤดูแล้ง ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

สังคมและวัฒนธรรม

สภาพสังคม เป็นสังคมชนเผ่าอีสานดั้งเดิม ส่วนใหญ่อพยพมาจากบ้านปอพาน เมืองนครจำปาศรี (อำเภอนาดูน) นับถือศาสนาพุทธ มีนิสัยโอบอ้อมอารี ชอบความสนุกสนานร่าเริง ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาจากอดีต เคารพในความ เป็นผู้อาวุโสและยึดมั่นในหลักธรรมทางพุทธศาสนา

สภาพทางประเพณีและวัฒนธรรม

การแต่งกาย มีการแต่งกายแบบชาวอีสานทั่วไป

ประเพณี มีการสืบทอดประเพณีโดยยึดหลัก ฮีตสิบสอง คลองสิบสี่ ประเพณีที่สำคัญคือ งานวันสงกรานต์ บุญข้าวสาก งานลอยกระทง และงานนมัสการพระธาตุนาดูน เป็นต้น

การจัดการศึกษาและสภาพปัญหา

โรงเรียนบ้านดงบากหนองคาเต็น มีการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับอนุบาล และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้

การบริหารจัดการศึกษา พัฒนาระยะของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาด้านวิชาการให้มีการประกันคุณภาพในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดการจัดการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาถึงแม้โรงเรียนจะได้พยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบาย แต่ก็ยังพบว่ามีข้อจำกัดและจุดอ่อนที่จะต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่มาก มีปัญหาหลักที่ต้องแก้ไข ได้แก่คุณภาพผู้เรียนยังไม่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเรียนรู้ด้านวิชาการ การคิดวิเคราะห์ การสร้างองค์ความรู้ และความอ่อนน้อมในค่านิยมธรรมจริยธรรม ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา ยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา หน่วยงานระดับท้องถิ่นขาดความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเท่าที่ควร ด้านทรัพยากรยังขาดแคลนงบประมาณและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอในการจัดการศึกษา ขาดแคลนครูที่มีความชำนาญเฉพาะทาง และมีครูไม่ครบชั้น ความต้องการคือโรงเรียนมีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา มีครูครบชั้นและเป็นครูมืออาชีพ นักเรียนมีคุณภาพ มีงบประมาณที่เพียงพอ และพอเหมาะกับขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนห้องเรียน และ จำนวนนักเรียน แยกตามชั้นเรียน และเพศ
(ปีการศึกษา 2552)

ชั้น	ชาย	หญิง	รวม	ห้อง
อนุบาลปีที่ 1	3	4	7	1
อนุบาลปีที่ 2	5	3	8	1
รวมชั้นอนุบาล	8	8	15	2
ประถมศึกษาปีที่ 1	4	4	8	1
ประถมศึกษาปีที่ 2	5	3	8	1
ประถมศึกษาปีที่ 3	5	6	11	1
ประถมศึกษาปีที่ 4	4	5	9	1
ประถมศึกษาปีที่ 5	4	4	8	1
ประถมศึกษาปีที่ 6	8	6	14	1
รวม ป.1-6	30	28	58	6
รวมทั้งสิ้น	38	37	73	8

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าในปีการศึกษา 2552 โรงเรียนบ้านคงบกหนองตาเต็น ต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้กับนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 73 คน จากห้องเรียน จำนวน 8 ห้องเรียน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรของโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิ	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา (คน)	มีวุฒิทางการศึกษา					รวมทั้งสิ้น (คน)
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป			
ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่า อนุปริญญา (คน)	อนุ ปริญญา (คน)	ตรี (คน)	โท (คน)	เอก (คน)	
ข้าราชการครู	-	-	-	5	1	-	6
ลูกจ้างประจำ	1	-	-	-	-	-	1
รวมทั้งสิ้น	1	-	-	5	1	-	7

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ในปีการศึกษา 2552 โรงเรียนบ้านดงบาก หนองตาเต็น มีครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา - คน มีวุฒิทางการศึกษา จำนวน 6 คน โดยครูที่มีวุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี เมื่อนำจำนวนครู ในโรงเรียนมาเทียบกับจำนวนนักเรียน และห้องเรียนแล้วจะได้อัตราส่วนดังนี้

$$1. \text{ อัตราครู : ห้องเรียน} = 1 : 0.75$$

$$2. \text{ อัตราครู : นักเรียนเรียน} = 1 : 15$$

ประเภทและลักษณะของโรงเรียน

1. เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก
2. โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ วันเดือนปีที่เข้าโครงการ 8 พฤษภาคม 2550
3. โรงเรียนในโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก วันเดือนปีที่เข้าโครงการ 1 มกราคม 2550

2550

แนวคิดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์

การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดให้เกิดประสิทธิภาพสูง จำเป็นจะต้องอาศัยหลักทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งพระธรรมปิฎก (2546) ได้เสนอพุทธวิธีในการคิดของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นวิธีการอันประเสริฐล้ำค่ายิ่ง เป็นวิธีการในการสร้างคนให้รู้จัก “คิด” หรือ “คิดเป็น” ประกอบด้วยลักษณะการคิดที่ดี 4 ประการ คือ การคิดถูกวิธี การมีระเบียบ การคิดมีเหตุผล และการคิดที่มุ่งในสิ่งที่เป็นกุศล ลักษณะการคิดดังกล่าว เรียกว่า การคิดแบบ “โยนิโสมนสิการ”

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการมีวิธีหลักอยู่ 10 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย เป็นวิธีคิดเพื่อให้รู้สถานะที่เป็นจริง
2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เป็นวิธีคิดเพื่อกำหนดแยกปรากฏการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรมและสิ่งที่ป็นนามธรรม
3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ เป็นวิธีคิดเพื่อให้รู้เท่าทัน คือให้รู้ว่าสิ่งต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นมาเองไม่มีใครบังคับหรือกำหนดขึ้น เรียกว่า รู้อนัตตา
4. วิธีคิดแบบอริยสัจ เป็นวิธีคิดแบบแก้ปัญหา โดยเริ่มจากตัวปัญหาหรือทุกข์ ทำความเข้าใจชัดเจน สืบค้นสาเหตุ เตรียมแก้ไขวางแผนกำจัดสาเหตุของปัญหา มีวิธีปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ

4.1 ทฤษฏี หมายถึง การกำหนดให้รู้สภาพปัญหา

4.2 สมุทัย หมายถึง การกำหนดเหตุแห่งทุกข์เพื่อกำจัด

4.3 นิโรธ หมายถึง การดับทุกข์อย่างมีจุดหมาย ต้องมีการกำหนดว่า

จุดหมายที่ต้องการคืออะไร

4.4 มรรค หมายถึง การกำหนดในรายละเอียดและปฏิบัติเพื่อกำจัดปัญหา

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ เป็นวิธีคิดให้มีความสัมพันธ์กันระหว่าง

หลักการและความมุ่งหมาย สามารถตอบคำถามได้ว่าทำหรือจะทำอย่างนั้น อย่างไรเพื่ออะไร

ทำให้การคิดมีขอบเขตไม่เลยเถิด

6. วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก เป็นการคิดบนพื้นฐานความตระหนักที่ว่า ทุกสิ่งในโลกนี้มีทั้งส่วนดีและส่วนชั่ว ดังนั้น เมื่อต้องคิดตัดสินใจเลือกไว้ และไม่มองข้าม โทษหรือข้อบกพร่อง จุดอ่อน จุดเสียของสิ่งที่เลือกไว้ การคิดและมองตามความจริงนี้ทำให้ ไม่ประมาท อาจนำเอาส่วนดีของสิ่งที่ไม่ได้เลือกนั้นมาใช้ประโยชน์ได้ และสามารถหลีกเลี่ยง หรือแก้ไขส่วนเสียหรือข้อบกพร่องที่ติดมากับสิ่งที่เลือกไว้

7. วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้ – คุณค่าเทียม เป็นวิธีคิดที่สามารถแยกแยะได้ว่าคุณค่าแท้คืออะไร คุณค่าเทียมคืออะไร

คุณค่าแท้ คือ คุณค่าของสิ่งที่มีประโยชน์แก่ร่างกายโดยตรง อาศัยปัญญาดี ราคา เป็นคุณค่าสนองปัญญา

คุณค่าเทียม คือ คุณค่าพอกเสริมสิ่งจำเป็นโดยตรง อาศัยค่านหาดีราคา เป็นคุณค่าสนองค่านหา

วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้ – คุณค่าเทียม นี้ ใช้เพื่อมุ่งให้เกิดความเข้าใจและเลือก เสพคุณค่าแท้ที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต เพื่อพ้นจากการเป็นทาสของวัตถุเป็นการเกี่ยวข้องกับด้วย ปัญญาที่มีขอบเขตเหมาะสม

8. วิธีคิดแบบเร้าคุณธรรม เป็นการคิดถึงแต่สิ่งที่ดีมีกุศล เมื่อได้รับ ประสบการณ์ใดแทนที่จะคิดถึงสิ่งที่ไม่ดีงาม เป็นวิธีคิดที่สกัดกั้นขัดเกลาค่านหา

9. วิธีคิดแบบเป็นอยู่ปัจจุบัน เป็นวิธีคิดให้ตระหนักถึงสิ่งที่อยู่ในขณะปัจจุบัน กำหนดเอาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ประจำวัน เชื่อมโยงต่อกันมาถึงสิ่งที่กำลังรับรู้กิจกรรม ตามหน้าที่หรือการปฏิบัติ โดยมีจุดหมายไม่เพื่อฝืนกับอารมณ์ชอบหรือชัง

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นการคิดแบบมองให้เห็นความจริง โดยแยกแยะ ออกให้เห็นแต่ละแง่ แต่ละด้านจนครบทุกด้าน ไม่พิจารณาสิ่งใด ๆ เพียงด้านเดียวหรือแง่มุม เดียว

การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เป็นความสามารถทางสมอง ซึ่งนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

Good (1973 : 125) ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า เป็นการคิดอย่างรอบคอบตามหลักของการประเมินและมีหลักฐานอ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าจะเป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และใช้กระบวนการตรรกวิทยาได้ถูกต้อง สมเหตุสมผล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 24) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า เป็นการจำแนกแยกแยะ องค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วน ๆ เพื่อค้นหาว่าทำมาจากอะไร ประกอบขึ้นมาได้อย่างไร เชื่อมโยงความสัมพันธ์กันอย่างไร

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2546 : 34) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการคิดในระดับที่ซับซ้อน และใช้กระบวนการวิเคราะห์และประเมิน ครอบคลุมทักษะการคิดอุปนัย เช่น การจำแนกความสัมพันธ์ วิเคราะห์ปัญหา ปลายเปิด ระบุเหตุและผล อนุมาน ประเมินความเกี่ยวข้องของข้อมูล ทักษะการคิดนิรนัย เช่น ทักษะการแก้ปัญหา บอกเหตุและผล อนุมานตามลำดับขั้นตอน และจำแนกข้อเท็จจริงกับความคิดเห็น

สุวิทย์ มูลคำ (2547 : 65) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่าความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของ เรื่องราวหรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่กำหนดให้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 36) ให้ความหมายการคิดวิเคราะห์ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การคิดโดยพิจารณาจำแนก แยกแยะ แจกแจง ส่วนประกอบของการจัดหมวดหมู่ อาศัยกันตามเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ตามสภาพความจริงของสิ่งนั้น ๆ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2549 : 42) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อย ๆ ของเหตุการณ์ เรื่องราวหรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ ว่า

ประกอบด้วยอะไร มีจุดมุ่งหมายหรือความประสงค์สิ่งใด และส่วนย่อย ๆ ที่สำคัญนั้นแต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง และเกี่ยวพันกันโดยอาศัยหลักการใด เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความเข้าใจจนสามารถนำไปสู่การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

จากความหมายของการคิดวิเคราะห์ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์หมายถึง การจำแนก แยกแยะข้อมูลหรือส่วนประกอบออกเป็นส่วนย่อย ๆ การตรวจสอบ จัดโครงสร้าง หาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจ หาเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้นใช้แก้ปัญหา ใช้ประเมินค่า ตัดสินใจและใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่

ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 35) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา ด้านการใช้เหตุผล และการดำเนินชีวิตของคนเรา คนที่ขาดการฝึกฝนให้คิดวิเคราะห์มักจะเชื่อตามข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่าย เนื่องจากไม่สามารถตีความหรือวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ ที่รับมาอย่างมีเหตุผล ไม่สามารถใช้เหตุผลจำแนกแยกแยะข้อมูลได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามที่ควรจะเป็น รวมทั้งไม่สามารถระบุได้ว่าเรื่องที่คิดประกอบไปด้วยอะไรบ้าง เกิดมาจากสาเหตุใด ผลเป็นอย่างไร ทั้งเหตุและผลมีความสัมพันธ์กันอย่างไร เรื่องนั้น ๆ มีความสำคัญอย่างไร

การคิดวิเคราะห์จะช่วยให้เกิดการพิจารณาใคร่ครวญเรื่องที่คิดอย่างลึกซึ้งในรายละเอียดปลีกย่อยต่าง ๆ อย่างรอบคอบระมัดระวังบนพื้นฐานความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยให้รู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจความเป็นมาเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ คำตอบที่ได้จากการคิดวิเคราะห์จะมีความถูกต้องชัดเจนและสามารถยืนยันได้ ซึ่งมีส่วนช่วยให้สามารถประเมินและตัดสินใจเรื่องที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป การคิดวิเคราะห์จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งกับความสามารถในการให้เหตุผล ดังนั้นการมีข้อมูลที่หลากหลาย มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่วิเคราะห์และมีความสามารถในการวิเคราะห์ คือ มีความสามารถในการตีความ ตั้งคำถาม ค้นหาความจริง การจำแนกแยกแยะ และการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล จะช่วยให้ผลสรุปของการคิด มีความสมบูรณ์ถูกต้องและเชื่อถือได้

ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ นับว่ามีประโยชน์ต่อบุคคลทุกคนในการนำไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เพื่อให้เกิดความสุข ความสมหวังดังที่คนปรารถนา มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดในเรื่องประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์มากมายหลายประการดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 43) กล่าวถึงประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์

ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมความฉลาดทางสติปัญญา
2. ช่วยให้นิ่งถึงความสมเหตุสมผลของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
3. ช่วยลดการอ้างประสบการณ์ส่วนตัวเป็นข้อสรุปทั่วไป
4. ช่วยขุดค้นสาระของความประทับใจครั้งแรก
5. ช่วยตรวจสอบการคาดคะเนบนฐานความรู้เดิม
6. ช่วยวินิจฉัยข้อเท็จจริงจากประสบการณ์ส่วนตัว
7. เป็นพื้นฐานการคิดในมิติอื่น
8. ช่วยในการแก้ปัญหา
9. ช่วยในการประเมินและตัดสินใจ
10. ช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์สมเหตุสมผล
11. ช่วยให้เข้าใจแจ่มกระจ่าง

สุวิทย์ มูลคำ (2547 : 54) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ ดังนี้

1. ช่วยให้เราารู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจความเป็นมาเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ รู้ว่าเรื่องนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ทำให้เราได้ข้อเท็จจริงที่เป็นฐานความรู้ในการนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา การประเมินและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
2. ช่วยให้เราสำรวจความสมเหตุสมผลของข้อมูลที่ปรากฏ และไม่ด่วนสรุปตามอารมณ์ ความรู้สึกหรืออคติ แต่สืบค้นตามหลักเหตุผลและข้อมูลที่เป็นจริง
3. ช่วยให้เราไม่ด่วนสรุปสิ่งใดง่าย ๆ แต่สื่อสารตามความเป็นจริง ขณะเดียวกันจะช่วยให้เราไม่หลงเชื่อข้ออ้างที่เกิดจากตัวอย่างเพียงอย่างเดียว แต่พิจารณาเหตุผลและปัจจัยเฉพาะในแต่ละกรณีได้
4. ช่วยในการพิจารณาสาระสำคัญอื่น ๆ ที่ถูกบิดเบือนไปจากความประทับใจในครั้งแรก ทำให้เรามองอย่างครบถ้วนในแง่มุมอื่น ๆ ที่มีอยู่

5. ช่วยพัฒนาความเป็นคนช่างสังเกต การหาความแตกต่างของสิ่งที่ปรากฏ พิจารณาตามความสมเหตุสมผลของสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนที่จะตัดสินใจสรุปสิ่งใดลงไป

6. ช่วยให้เราหาสาเหตุที่สมเหตุสมผลให้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ณ เวลานั้น โดยไม่ฟังฟังอคติที่ก่อตัวอยู่ในความทรงจำ ทำให้เราสามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสมจริง สมจริง

7. ช่วยประมาณการความน่าจะเป็น โดยสามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานที่เรา วิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ของสถานการณ์ ณ เวลานั้น อันจะช่วยเราคาดการณ์ความน่าจะเป็นได้สมเหตุสมผลมากกว่า

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2549 : 51) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า เป็นการช่วยส่งเสริมความฉลาดทางสติปัญญา สามารถแก้ปัญหา ประเมิน ตัดสินใจ และสรุปข้อมูลต่าง ๆ ด้ด้วยความสมเหตุสมผล อันเป็นพื้นฐานการคิดในมิติอื่น ๆ

พอสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ช่วยให้เราเป็นคนช่างสังเกต ละเอียดรอบคอบ จะพิจารณาหรืออยากทราบข้อเท็จจริงอะไร สิ่งนั้นหรือเรื่องราวต่าง ๆ น่าเชื่อถือได้หรือไม่ จะต้องสืบค้นตามหลักเหตุผลและข้อมูลที่แท้จริง ก่อนที่จะตัดสินใจสรุป สิ่งใดลงไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความหมายการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมเติมเต็มในการศึกษาและการศึกษาช่วยให้การจัดการความรู้มีระดับของความลุ่มลึกเพิ่มขึ้นและเชื่อมโยงได้กว้างขวางขึ้น การจัดการความรู้ช่วยทำให้สามารถนำเอาความรู้ในคนออกมาใช้งานและยกระดับการเรียนรู้ได้สูงขึ้น เพราะหลักการของการจัดการความรู้เชื่อว่าทุกคนที่ทำงานหรือดำรงชีวิตต่างก็มีความรู้ระดับสูง “ความรู้ในคน” ทุกคน ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ในกระบวนการเรียนที่มีการเรียนรู้เป็นฐานสำคัญ ความหมายการจัดการความรู้ นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฐิติพร ชมภูคำ (2548 : 25) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการที่นำด้วย การนำเอาความรู้และความเข้าใจถึงการทำงานร่วมกันของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันใน องค์การมาเก็บรวบรวมและเรียบเรียงให้เป็นประโยชน์ในการสร้างคุณค่า เพื่อความแตกต่าง และพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรกนก ทิพรสและพิชัย ตั้งภิญโญพุดิคุณ (2548 : 46) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการของการเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กรและนำความรู้ที่เก็บรวบรวมจาก บุคลากรแต่ละคนมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเป็นการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงการจัดเก็บความรู้ไว้เป็นทรัพย์สินที่คงอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิสถคดี พิศสุวรรณ. 2548. ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นการจัดการสารสนเทศและความรู้ที่นับว่าสำคัญหรือเป็นทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม (Intangible Asset)ซึ่งมีความสำคัญที่องค์กรต้องใช้ในการสร้างความแตกต่างทางการแข่งขัน โดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรมีความได้เปรียบ

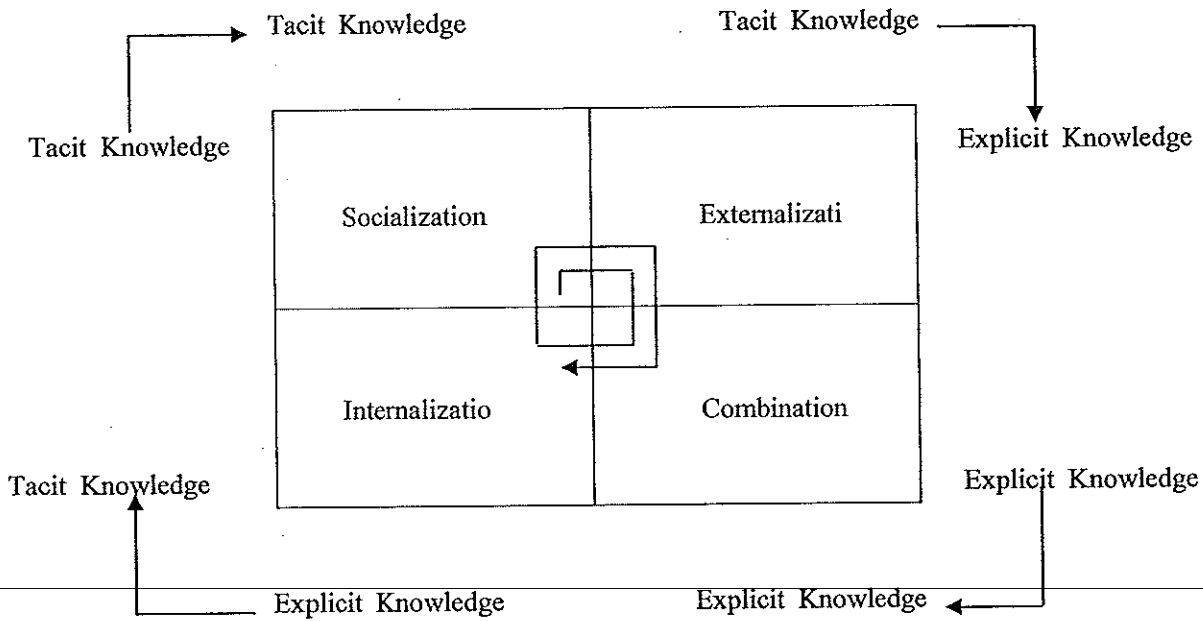
ธีระ รุญเจริญ (2550 : 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการ บรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ไปพร้อม ๆ กัน คือ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาคน และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2547 : 32) การจัดการความรู้ที่แท้จริงเป็นการจัดการความรู้โดย กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินกิจกรรมกันในกลุ่มผู้ทำงานเพื่อช่วยกันดึง “ความรู้ในคน” และ “คว่ำ” (capture) ความรู้ภายนอกองค์กรมาใช้ในการทำงาน และคอย “คว่ำ” ความรู้ที่ เกิดขึ้นจากการทำงานเอามากระดับความรู้ และนำกลับไปใช้ในการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง ไม่จบสิ้น

กล่าวโดยสรุปการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งส่งผลให้เกิดเกลียวความรู้ (Knowledge spiral) เพื่อให้เกิดความงอกงามของความรู้ ใหม่ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานต่อไป

แนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi

Nonaka และ Takeuchi เสนอการเปลี่ยนสภาพความรู้ ที่รูปแบบ (Modes) ซึ่ง จะเกิดขึ้นเมื่อความรู้โดยนัยและความรู้โดยชัดแจ้งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้เกิดเป็นวงจรที่เรา เรียกคำย่อว่า SECI เป็นวงกันหอยที่ขยายขนาดไปเรื่อย ๆ ทำให้ได้ความรู้ที่มีพลังเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนสภาพความรู้ 4 รูปแบบดังกล่าวข้างต้นและทำให้เกิดเป็นวงจรที่เราเรียกคำย่อว่า SECI Model ได้แก่ Socialization Externation Internalization และ Combination พิจารณา ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 SECI Model ของ Nonaka และ Takeuchi

จากแผนภาพที่ 1 องค์กรมีการสร้างความรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กับความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ซึ่งเรียกปฏิสัมพันธ์แบบนี้ว่า “การเปลี่ยนแปลงความรู้” (Knowledge Conversion) โดยที่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. **Socialization** เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัย ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อันเนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้โดยนัย ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อันเนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้โดยนัยได้จากการสังเกต เลียนแบบหรือการลงมือปฏิบัติ
2. **Externalization** เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัยไปสู่ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง ขั้นตอนนี้นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการสร้างความรู้ เพราะเป็นขั้นที่ความรู้โดยนัยถูกทำให้ชัดเจนโดยการเปรียบเทียบ ใช้ตัวอย่าง หรือตั้งสมมติฐาน
3. **Combination** เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง นั่นคือทำให้ความคิดต่าง ๆ เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ ความรู้ที่นำมารวมกันนี้เกิดจากการแลกเปลี่ยนของบุคคลเป็นหลัก รวมกันความรู้ที่ผ่านสื่อหรือช่องทางความรู้ต่าง ๆ เช่น

การแลกเปลี่ยนเอกสาร การประชุม การสนทนาทางโทรศัพท์ หรือเครือข่ายการติดต่อสื่อสารทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นความรู้ใหม่ในกระบวนการนี้จึงต้องมีการจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้ชัดเจน

4. **Internalization** หรือการทำให้เข้าสู่ข้างใน เป็นการสร้างสรรค์ความรู้จากความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) มาเป็นความรู้โดยนัยหรือความรู้ในคน (Tacit Knowledge) การสร้างสรรค์ความรู้ในลักษณะนี้กระทำโดยการไปศึกษา แสวงหาความรู้จากภายนอกตนเอง ซึ่งเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) และผ่านการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learning by doing) แล้วเกิดเป็นความรู้ของตนขึ้น (Tacit Knowledge)

แนวคิดการจัดการความรู้ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติโดย บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547 : 124) ได้ศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้และสรุปเป็นขั้นตอน หลักของกระบวนการความรู้ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่ามีขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “รู้เรา” นั่นเอง โดยทั่ว ๆ ไปองค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “Knowledge Mapping” หรือการทำแผนที่ความรู้ ในขั้นตอนนี้เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กรจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้้องค์กรวางแผนของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประโยชน์ของแผนที่ความรู้คือช่วยให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรทราบว่ามีความรู้ที่ทับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือไม่ ซึ่งก่อนให้เกิดความตื่นปเลื่องในการจัดเก็บและรวบรวม และทำให้บุคลากรทุกคนทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้างและจะหาความรู้ที่ตนเองต้องการได้ที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้างและจะหาความรู้ที่ตนเองต้องการได้ที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็น โครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่าง ๆ ในองค์กร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการ

ในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมี แต่ยังไม่มียังองค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและการดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วขึ้น และทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้นหมายถึงการจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว การแบ่งชนิดหรือประเภทของรูขุมนั้นจะขึ้นอยู่กับว่าผู้ใช้นำไปใช้อย่างไรและลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบไหน โดยทั่ว ๆ ไปการแบ่งประเภทความรู้จะแบ่งตามสิ่งต่อไปนี้

3.1 ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร (เช่นการจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ)

3.2 หัวข้อ/หัวเรื่อง

3.3 หน้าที่/กระบวนการ

3.4 ประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า ความคลอบคลุม (แนวราบ) และความละเอียด (แนวตั้ง) ของการแบ่งประเภทของรูขุมจะขึ้นอยู่กับการใช้รูขุมนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นรูขุมที่มีผู้ใช้มากและหลากหลายประเภท แต่ถ้าเป็นรูขุมที่ใช้เฉพาะกลุ่มการแบ่งจะไม่ครอบคลุมมากนักแต่จะลงลึกในรายละเอียด

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

นอกจากการจัดทำสารบัญรูขุมอย่างเป็นระบบแล้วองค์กรต้องประมวลรูขุมให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ คือ

4.1 การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กรจะช่วยให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็ว

4.2 การใช้ “ภาษา” เดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้นคือ องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันซึ่งจะช่วยให้ตรงกันซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูล/ความรู้การแบ่งประเภทและการจัดเก็บ ได้มาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยตลอดเวลารวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

4.3 การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้คั้งนั้นองค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะคือ

5.1 “Push” (การป้อนความรู้) คือการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการหรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นแบบ “Supply-based” เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ข่าวสารต่าง ๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปมักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล/ความรู้มากเกินไปหรือไม่ตรงตามความต้องการ

5.2 “Pull” (การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ “Demand-based” องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล/ความรู้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) จากการทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยจะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภท Explicit เท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit นั้นจะต้องทำการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม หรือที่ Ikujiro Nonaka เรียกว่า “Socialization” ซึ่งอาจทำได้ใน

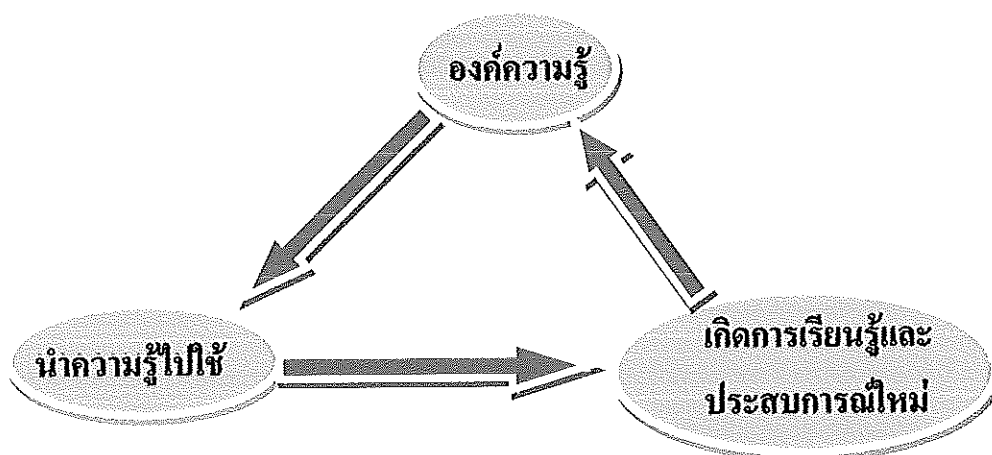
หลายรูปแบบ จากการศึกษาพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างทั่วถึงเท่าไรนัก จะเห็นได้ว่าอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นเรื่องของทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร สิ่งที่ทำหายก็คือองค์กรจะทำอย่างไรเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้ เปิดกว้าง และยอมรับกันมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้ผลประโยชน์ การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit นั้นทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้วิธีการตามความถนัด และสะดวก วิธีการหลัก ๆ มีดังนี้

- 6.1 ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)
- 6.2 Innovation & Quality Circles (IQCs)
- 6.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP)
- 6.4 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- 6.5 การสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน

(Secondment)

- 6.6 เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

7. การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้คือการเรียนรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวมคัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ Peter Senge ที่ว่า “ความรู้คือความสามารถในการทำอะไรมากกว่าตามอย่างมีประสิทธิภาพ (Knowledge is the capacity for effective actions)” องค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะกระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะต้องสอดคล้องกับทิศทาง และค่านิยมขององค์กรด้วยการเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีก เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้”



แผนภาพที่ 2 วงจรการเรียนรู้

แนวคิดการจัดการความรู้ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อน ขบวนการจัดการความรู้ในสังคมไทย โดยส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการ ดำเนินการจัดการความรู้ในบริบทและรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคม ความรู้และสังคมเรียนรู้ โดยการสร้าง “ศาสตร์” ด้านการจัดการความรู้ในสังคมไทย และสร้าง “สุขภาวะ” ทางสังคมและทุนทางสังคมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีการจัดการความรู้เหมาะสมภายใต้บริบทของตัวเอง สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ สังคมจึงกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้คือ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ สังคม. 2548 : 27)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด โครงการ “พัฒนาและวิจัย” (D & R) รูปแบบ การดำเนินการจัดการความรู้ในกลุ่มหน่วยงาน หรือองค์กร
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด โครงการ “พัฒนาและวิจัย (D&R) รูปแบบการ ดำเนินการจัดการความรู้เป็นรายประเด็น (Issue) ในภาคเศรษฐกิจพอเพียง หรือภาคชุมชน อาทิ เช่น ประเด็นเรื่องเกษตรยั่งยืน, การพัฒนาเมล็ดพันธุ์, ธุรกิจชุมชน, การเรียนรู้แบบบูรณาการ ในพื้นที่ ฯลฯ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ทำงานดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อผลงาน ที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน ทำให้ องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อเรียนรู้และฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในบริบทต่าง ๆ

5. เชื่อมโยงหลักการและวิธีการจัดการความรู้เข้าสู่โครงการเพื่อสังคมที่มีการดำเนินการอยู่แล้ว โครงการสนับสนุนของหน่วยงานอื่น ๆ

6. จัดมหกรรมความรู้ หรือตลาดนัดความรู้ เพื่อเคลื่อนสังคมไทยไปสู่ความเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ โดยการจัดมหกรรมดังกล่าวที่มีทั้งเป็นรายพื้นที่และรายประเด็น

ดังกล่าวข้างต้นน่าจะกล่าวได้ว่า สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคมเป็น “หัวใจ” ของการจัดการความรู้ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. 2548) ในรูปแบบที่เน้นความรู้ฝังลึกที่อยู่ในคน และแนบแน่นอยู่กับการปฏิบัติเน้นการเชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกันกับงานประจำ เน้นการจัดการความรู้โดยผู้ปฏิบัติที่มีผู้จูงประกายและช่วยเหลือสนับสนุนเชิงระบบ เชิงทรัพยากร เพื่อเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กรซึ่งเน้นให้เกิดการส่งเสริมการดำเนินการในระดับจุลภาค และระดับมหภาคให้เกิดพลังเสริมซึ่งกันและกัน โดยในภาพรวมของระดับมหภาคมุ่งที่จะเป็นภาคีขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคม/เศรษฐกิจ ฐานความรู้ในทุกภาคส่วน และในระดับจุลภาค มุ่งสร้างทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความรู้ระดับกลุ่มอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนกระบวนการที่ระดับบุคคลให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มั่นใจในศักยภาพของการเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเองร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับวัฒนธรรม เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมระดับองค์กร เกิดองค์กรเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช

ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ในฐานะผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้ให้แนวคิดและแนวทางในการจัดการความรู้ไว้ในหนังสือ “การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ” (วิจารณ์ พานิช. 2548 : 56) ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญไว้ดังนี้

1. การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคน คนเดียว
2. การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน
3. เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือการที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกันมีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเองสำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา

4. การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรกแฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญ ตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

5. การจัดการความรู้เป็นทักษะประมาณร้อยละ 80-90 มีส่วนที่เป็นทฤษฎีเพียงร้อยละ 10-20 ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งที่เรียนรู้โดยการอ่านหรือฟังการบรรยายไม่ได้ผลจะเข้าใจ การจัดการความรู้ได้ต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

6. การจัดการความรู้ไม่ใช่สิ่งต่อไปนี้

6.1 ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง

6.2 ไม่ใช่สูตรสำเร็จเพื่อการบรรลุผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

6.3 ไม่มีวิธีการที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัว

6.4 ไม่ใช่การนำความรู้มาจัดระบบ หรือที่เรียกว่านำมาทำ Package เพื่อให้

เหมาะ ต่อผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์

6.5 ไม่ใช่การดำเนินการ “ถอดความรู้” จากกิจกรรมพัฒนาชุมชน หรือพัฒนาชนบท

6.6 ไม่ใช่กิจกรรมรวบรวมความรู้ นำไปใส่ในคอมพิวเตอร์ หรือใส่ไว้ในเว็บไซต์ เพื่อให้บริการผู้อื่น

7. การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการ ต่อความรู้ ได้แก่

7.1 การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น หรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

7.2 การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

7.3 การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของคน

7.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการของคน

7.5 การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดขุมความรู้ออกมาบันทึกไว้

7.6 การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และแก่นความรู้สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง เป็นประเด็นหลุมพรางข้อที่ 1 ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิดเอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่เกิดตามมาคือการจัดการความรู้เทียมหรือปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้เท่านั้น

แนวคิดการจัดการความรู้ของศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี

ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ไว้ในหนังสือ “การจัดการความรู้: กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข” (ประเวศ วะสี. 2548 : 15) ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญไว้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีความหมายจำเพาะว่า หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงงาม และมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงงาม และใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการ ก่อให้เกิดปัญญา ร่วมทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จ

2. แนวคิดและวิธีการในเรื่องการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเรียนรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติ แต่อย่าไปติดอยู่เฉพาะทางเทคนิคและคิดแบบกลไกเท่านั้น ในเรื่องการจัดการความรู้มีมิติทางนามธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของความหมายในทางลึกลับที่ถ้าเข้าใจจะลึกถึง และบ่มเพาะให้ออกงามยิ่งขึ้น จะพูนพลังให้กับการจัดการความรู้อย่างวิจิตร และมหิหาร

3. การจัดการความรู้ มีพื้นฐานอยู่ที่การให้คุณค่าแก่ความรู้ที่อยู่ในตัวคนทุกคน จึงเป็นรูปธรรมแห่งการปฏิบัติที่เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุกคน

4. การจัดการความรู้เน้นที่การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันควรเจริญธรรมะ 4 ประการคือ ความเอื้ออาทร, ความเปิดเผย, ความจริงใจ, ความเชื่อถือไว้วางใจกัน

5. การจัดการความรู้เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติอันจะทำให้เกิดอิทธิปัญญา หรือเพื่อความสำเร็จ

6. การจัดการความรู้นำไปสู่การถักทอโครงสร้างใหม่จากโครงสร้างทางคิง และโครงสร้างแบบตัวใครตัวมัน ไปสู่การเป็นเครือข่ายมนุษย์มีความสำคัญยิ่งนัก เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานที่ไม่เคยทำได้สำเร็จด้วยวิธีใช้ความรุนแรง แต่สำเร็จได้ด้วยวิธีการ

จัดการความรู้อันประณีตที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติโครงสร้างใหม่จะปลดปล่อยมนุษยไปสู่ศักยภาพ เสรีภาพและความรู้

7. การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติเป็นหัวใจของการจัดการความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกระบวนการทางปัญญา การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติจะใช้ความรู้ทุกชนิดที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติเข้ามาสู่การเรียนรู้ร่วมกัน แม้การจัดการความรู้จะเน้นที่การเอาความรู้ในตัวคนเป็นฐาน แต่ไม่ได้รังเกียจความรู้ในตำราหรือความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

8. การจัดการความรู้จัดวางตำแหน่งแห่งหนของความรู้ประเภทต่าง ๆ โดยวางความรู้ในตัวคนเป็นฐานเพื่อความแข็งแกร่งและสมดุล แล้วเอาความรู้ในตำราหรือความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาต่อยอดอย่างสมประโยชน์ให้คงงามและมีประโยชน์ยิ่งขึ้น

ดังกล่าวข้างต้นแล้วจะเห็นว่าความสำคัญของการจัดการความรู้ในฐานะเป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมศักยภาพบูรณาการของมนุษย์ รวมทั้งการจัดการความรู้เป็นเรื่องของการพัฒนาความเข้มแข็งของสังคมที่ประกอบด้วยศีลธรรมขั้นพื้นฐาน คือการเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุกคนอย่างเท่าเทียม เกิดภราดรภาพส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ เกิดความเป็นชุมชน เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของโครงสร้างทางสังคมจากโครงสร้างแนวคิงส์โครงสร้างเครือข่ายสู่การอยู่ร่วมกันด้วยสันติ การอยู่ร่วมกันด้วยสันติคือศีลธรรม ดังนั้นเป้าหมายของการจัดการความรู้คือศีลธรรม

แนวคิดการจัดการความรู้ของครูบาสุทธินันท์ ปรัชญพฤทธิ

ครูบาสุทธินันท์ ปรัชญพฤทธิ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ในหนังสือ “คิดค้นได้ : การจัดการความรู้ชาวบ้านฉบับตำราดิน” (สุทธินันท์ ปรัชญพฤทธิ. 2548 : 8) ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้คือการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจนกระทั่งทำให้เราพบจุดเด่นจุดขึ้นเฉพาะด้านนั้น ๆ ที่แปลก็คือกระบวนการจัดการความรู้จะมีความหลากหลายพลิกแพลงได้ไม่มีวันจบสิ้น

2. ในยุคที่ความรู้ใหม่ ๆ มีมากมายท่วมหัวแต่พวกเรากลับขาดแคลนความรู้ ความรู้ไม่พอใช้ทำทำว่าจะเอาไม่รอดเสียด้วยสิ เมื่อเป็นเช่นนี้คงต้องใคร่ครวญกันบ้างละว่าทำไมพวกเราถึงบริหารจัดการความรู้ไม่ได้ ทำไมระดับความรู้จึงขาด ๆ เกิน ๆ ทำอย่างไรชีวิตจึงจะเคลื่อนตามความรู้ใหม่ได้

3. ภูมิปัญญาแต่ละคนจะเป็นเครื่องมือการจัดการความรู้เบื้องต้นที่มีประสิทธิภาพที่สุดในโลก

4. การดำเนินการจัดการความรู้ในลักษณะเครือข่ายทำให้เรามีสมาชิกหลายระดับ หลายคุณสมบัติ หลายความสามารถ ศักยภาพที่แตกต่างกันจึงเป็นเสน่ห์ของการจัดการความรู้ระดับชุมชน ในขั้นนี้เพียงเราใช้ความคิด ความเห็นประกอบกับสิ่งที่เขาเขียน สิ่งที่เขาปฏิบัติในพื้นที่ของเขาเองก็จะเป็นสะพานที่เชื่อมเค้นระหว่างความรู้เก่าไปหาความรู้ใหม่

จากการได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เห็นได้ว่า การจัดการความรู้มีความเป็นสหสาขาวิชาที่บูรณาการในกระบวนการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้คน โดยใช้ทุนทางปัญญาอย่างเหมาะสมภายใต้บริบทของตัวเอง ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการเพื่อค้นหาความรู้และดึงความรู้ฝังลึกของบุคคลออกมาใช้งาน สำหรับสร้างคุณค่าเพิ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยแต่ละคนมีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเองสำหรับใช้งานของตนเอง รวมทั้งมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยการจัดการความรู้จะมีสถานะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ภายใต้การสร้างกลไกให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่มีพื้นฐานอยู่ที่การให้คุณค่าแก่ความรู้ในตัวคนทุกคน พัฒนาความเข้มแข็งของสังคมส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นกระบวนการ ใช้งานและความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนาคน พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร และพัฒนาความเป็นชุมชนในที่ทำงาน ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นทักษะ 90 ส่วน และเป็นทฤษฎี 10 ส่วน (วิจารณ์ พาณิช. <http://www.kmi.or.th>) ซึ่งการจัดการความรู้ที่แท้จริงเป็นการดำเนินการ โดยผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานให้เกิดผลงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ และด้วยประเด็นสำคัญของการจัดการความรู้ดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องการจัดการความรู้ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

นางลักษณะ ศรีบัวบาน (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มแบบ TGT และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ เรื่อง สถิติ พบว่านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหา

ความรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มแบบ TGT และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มแบบ TGT สูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัศมี ภูมิธิ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้แบบฝึกกิจกรรมเรื่องวิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า (1) ทักษะการคิดวิเคราะห์เรื่องวิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่สอนโดยใช้แบบฝึกกิจกรรมอยู่ในระดับคุณภาพดี และ (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องวิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่สอนโดยใช้แบบฝึกกิจกรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัมพร วุจวาส (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้สาระจากหนังสือพิมพ์รายวัน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนวิชาภาษาไทยด้วยแผนการเรียนรู้การคิดวิเคราะห์ โดยใช้สาระจากหนังสือพิมพ์รายวัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนมีความสนใจในการทำกิจกรรมที่เหมาะสม และเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการรับรู้ มาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะกระบวนการคิดเชิงจริยธรรมได้มากขึ้นสามารถใช้กระบวนการคิดที่ถูกวิธี มีความคิดรวบยอดในเรื่องขององค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ได้ ทำให้เกิดความชัดเจน ความสมบูรณ์ของการคิด และเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น

มณีรัตน์ สิงหเดช (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง บทประยุกต์แรงงูใจในการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สอนโดยวิธีร่วมมือกันเรียนรู้กับการสอนตามคู่มือครู พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีสอนโดยวิธีร่วมมือกันเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง บทประยุกต์และแรงงูใจในการเรียนแตกต่างจากนักเรียนที่เรียนด้วยวิธีสอนตามคู่มือครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นทักษะการคิดในระดับสูง ซึ่งนักเรียนบางกลุ่มมีปัญหาในด้านการอ่าน การใช้ภาษา การสื่อความหมาย

และการสรุปข้อความสำคัญ การจัดการเรียนการสอนมีเวลาก่อนข้างจำกัด รวมทั้งยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้กับนักเรียน เช่น การฝึกทักษะการคิด การคิดแก้ปัญหา การใช้เหตุผล ความรู้พื้นฐานเดิมด้านการคิด ประสบการณ์ ความสนใจ ความกระตือรือร้น และสภาพแวดล้อม ฯลฯ จึงส่งผลให้นักเรียนที่เรียน โดยร่วมมือกันเรียนรู้กับนักเรียนที่เรียนด้วยวิธีสอนตามคู่มือครู มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ไม่แตกต่างกัน

สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้าง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด

ภาคใต้ จำนวน 395 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11 ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบคล้อยกับโมเดล โครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักดังนี้ องค์การภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 62 ตัว

ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนัก องค์ประกอบจากมาก ไปน้อย ได้ดังนี้ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ องค์การ ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้เป็นการทำงานในลักษณะสร้างความรู้จากการปฏิบัติมีการบูรณาการค่อนข้างสูง โดยให้ความสำคัญต่อความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนที่มีการปฏิบัติ เชื่อมโยงกับความเป็นจริงของชีวิตและเนื่องจากการจัดการความรู้พัฒนามาจากหลายกระแสหลายทิศทางมีจุดเน้นและวิธีการที่หลากหลาย แต่โดยภาพรวมได้มุ่งสร้างทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับวัฒนธรรมเข้าสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล องค์กร เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับต่อไป ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากรณีตัวอย่างของการจัดการความรู้ในภาคพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางการวิจัย ดังนี้

รสมาริน ญาณบุญ (2550 : บทคัดย่อ) จากผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ใน

ห้องเรียนธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ของผู้เรียน พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของผู้เรียนจากการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนธรรมชาติ อยู่ในระดับที่สามารถจัดการความรู้ได้ในเกณฑ์ดี ทั้งในด้านการจัดการความรู้ในด้านการสร้างความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้ประยุกต์ใช้ความรู้ได้โดยกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ในด้านการสร้างความรู้ นั้น ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ในห้องเรียนธรรมชาติ ดังจะเห็นได้จากคะแนนในแบบสอบถาม การสังเกตความสนใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมและข้อมูลจากการอภิปรายของตัวแทนกลุ่มผู้เรียนที่มีความตื่นตัวและในระดับที่สูงมีการระดมสมองเพื่อเตรียมข้อมูลอภิปราย ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการจดจำ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรเรียนรู้พบว่าอิทธิพลทางตรงมี 6 ปัจจัย คือ การปฏิบัติงานของครูและทีมงานเทคโนโลยีและระบบงานเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน การจูงใจ การปฏิบัติด้านการปฏิบัติการและการปฏิบัติด้านการบริหาร ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงานการจูงใจบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนการพัฒนาครูและทีมงานวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งถ้าหากครูและทีมงานในองค์กรมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่อกันมีการร่วม

กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างคลังความรู้ที่ดี แล้วองค์การย่อมประสบความสำเร็จในการพัฒนา และสามารถบอกได้ว่าองค์การนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เจ็มชาติ ไชยโวหาร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารประสบการณ์ของบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน สถานศึกษาแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการมีการขอความคิดเห็น จากผู้ปกครองคณะกรรมการ และการสอบถามแลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการดึงศักยภาพของบุคลากรให้ ทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันบุคลากรในสถานศึกษาโดย พัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นกลไกในการบริหารจัดการใช้บุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ การส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จักระบบอำนาจในการส่งเสริมการปฏิบัติงานการ ประชุมสัมมนาที่เหมาะสมและพบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีสภาพอาคาร สถานที่ที่พร้อมและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนมากกว่าขนาดเล็กและสามารถจัดสรร งบประมาณในการสนับสนุนด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์ให้กับบุคลากรและแผนงาน โครงการได้ ชัดเจนและต้องคิดว่า สถานศึกษาจัดกลไกการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรและพบว่า สถานศึกษาทั้ง 3 ขนาดจะนิยมรูปแบบที่ไม่เป็น ทางการมากกว่าคือ โอกาสที่จะนิเทศกันแบบไม่เป็นทางการสามารถทำได้ทันทีที่มีปัญหาหรือ พบแนวทางในการพัฒนาและไม่ต้องรอปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่วางไว้

ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยศึกษาสภาพการจัดการความรู้ก่อนพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ นำรูปแบบชั่วคราวไปทดลองใช้และปรับปรุงศึกษาความพึงพอใจ และความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่า ก่อนการพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถทักษะการทำงานและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่าง กัน มีการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นงานบุคลากรมีการ แลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกันน้อย มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งเป็นระบบน้อยผลการดำเนินการจัดการ ความรู้ทำให้

1. มีคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่ได้นำกระบวนการ

จัดการความรู้สำคัญ 5 กิจกรรมไปใช้คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้การจัดเก็บความรู้การแบ่งปันความรู้และการนำความรู้ไปใช้

2. ทุกกลุ่มปฏิบัติงานจัดการความรู้มีเว็บไซต์เฉพาะของกลุ่ม
3. ทุกกลุ่มปฏิบัติงานมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
4. มีศูนย์จัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยน

ความเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรณีตัวอย่างในภาคพื้นที่ทำให้พบว่าพลังความรู้ที่เกิดจากการผสมผสานของความรู้สายภูมิปัญญาท้องถิ่น กับความรู้ในแนวสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะแนวคิดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีการผสมผสานกับกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน น่าจะก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งดี ๆ ในท้องถิ่นจากผู้รู้ในท้องถิ่นที่ได้กำความลับของธรรมชาติและเทคโนโลยีพื้นบ้านต่าง ๆ ไว้เปรียบเสมือนเป็นห้องสมุดเคลื่อนที่ในชุมชน นักเรียนและครูในชุมชนจึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนความรู้ภูมิปัญญาเหล่านั้นออกมาเรียนรู้และบันทึกไว้เพื่อถ่ายทอดสืบต่อไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอพสไตน์ (Epstein, 2000 : unpagged) ได้วิจัยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรเพื่อทราบว่าบุคคลใช้อุปกรณ์สื่อสารเพื่อที่จะสื่อสารกันอย่างไร โดยผู้วิจัยได้นิยามความรู้ภายในและภายนอกบุคคล (Tacit and Explicitly Knowledge) ในทอมของรูปแบบและในทอมของวิธีการสื่อสาร ผลของการวิจัยพบว่าอุปกรณ์การสื่อสารมีความสำคัญต่อการแพร่กระจายความรู้ที่ซับซ้อนมากกว่าความรู้ธรรมดาทั่วไป ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลนั้น การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบพบปะสนทนาโดยตรงจะให้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดจะมีบทบาทสำคัญมากต่อการแพร่กระจายความรู้ การเป็นเพื่อนจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลได้มากกว่าการขาดความสัมพันธ์ของความเป็นเพื่อน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าความคล้ายคลึงกันทางสังคมของบุคคล ไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีผลต่อการเผยแพร่และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดเผยจะสื่อสารความรู้ที่ซับซ้อนและความรู้ธรรมดาทั่วไปได้ดีกว่าผู้ที่ไม่เปิดเผย

กรูเบอร์ (Graber, 2000 : 101) ได้วิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลกระทบต่อการใช้ความรู้ร่วมกันหรือไม่ โดยวิธีการสัมภาษณ์อย่างลุ่มลึก 2 คำถาม แก่เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร

ระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 29 คน ของหน่วยงานการวิจัยและพัฒนาของบริษัท เทคโนโลยีระดับสูง (High-technology Company) ผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่อไปนี้ มีอิทธิพลช่วยสนับสนุนต่อการใช้ความรู้ร่วมกันขององค์กรคือ วัฒนธรรมที่มีการเปิดเผยและไว้วางใจกันช่องทางสื่อสาร การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด และการมีระบบการให้รางวัล ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ระบบการให้รางวัลซึ่งเป็นปัจจัยกุญแจสำคัญของวัฒนธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กร จะต้องมีการออกแบบให้มีความโปร่งใสเปิดเผย โดยผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่า องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจ และให้การสนับสนุนด้านวัฒนธรรม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และความรู้ร่วมกัน มากกว่าการเน้นที่เทคโนโลยี

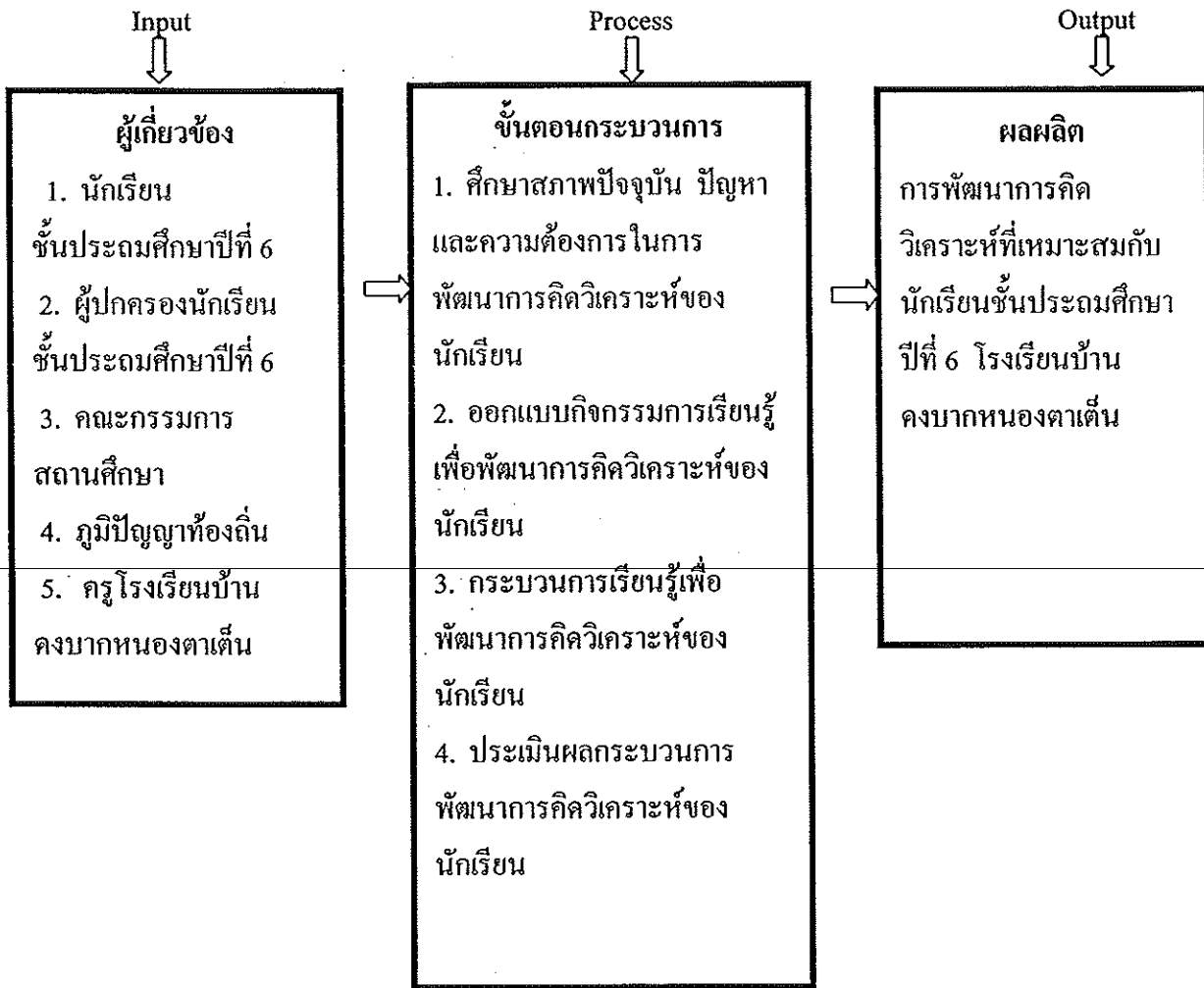
เฮิร์ชบูช และบิชอป (Hirschbuh and Bishop, 2002 : 25) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกล (Distance Learning) เพื่อค้นหากระบวนการในการปิดช่องว่างระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และอัตราการเรียนรู้ ที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากช่องว่างดังกล่าวเป็นสาเหตุของการวิตกกังวลในตัวผู้เรียน โดยช่องว่างที่เกิดขึ้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ (1) เป็นเรื่องยากในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของผู้เรียนและผู้สอน (2) ผู้เรียนและผู้สอนไม่มีทักษะและความสามารถในการใช้งาน ผู้วิจัยใช้ระบบการจัดการความรู้ที่ง่ายต่อการใช้งาน มีการทดสอบและรายงานผลผ่าน Web-based ทำให้ช่องว่างที่เกิดขึ้นลดลง

บา (Ba, 2004 : 45) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กร ตามทัศนะทางสังคม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์การจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบที่ใช้ในการศึกษา 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ ศึกษาสภาพแวดล้อม การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการบันทึกเหตุการณ์สำคัญขององค์กร และ 2) รูปแบบการแข่งขันสร้างมูลค่าของวัฒนธรรมในองค์กรที่ปรากฏชัดเจน 4 ด้าน คือ ด้านความสนใจร่วมกัน ด้านการตลาด ด้านงานเฉพาะกิจ และลำดับขั้นสายงาน ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร ได้รับการศึกษาด้วยวิธีการสำรวจไขว้สายวิทยาการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 51 ทีมใน 21 องค์กร แบ่งตามระดับความเป็นเข้มแข็งเป็น 3 ระดับคือ ระดับทีมงานที่มีความเข้มแข็งมาก ระดับทีมงานที่มีความเข้มแข็งปานกลาง และทีมงานที่อ่อนแอ ผลการศึกษาพบว่าแต่ละกลุ่มมีระดับการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน ทีมงานที่มีความเข้มแข็งมากมีกระบวนการจัดการความรู้ส่งผลต่อการสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพแสดงถึงการมีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันที่ดี

คูริโกวา (Ducikova, 2004 : 47) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของนักจัดการความรู้กับการสร้างบรรยากาศการจากระบบการจัดการความรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อศึกษาหาสาเหตุการสร้างการปรับปรุงและผลกระทบการทำงานของจัดการความรู้ต่อบรรยากาศในองค์กร และผลผลิต ผลกระทบอย่างหนึ่งที่พบคือ การให้การสนับสนุนทางเทคโนโลยี การนำเสนอรูปแบบซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัยการศึกษาหาความรู้ การนำการจัดการความรู้มาใช้ ข้อจำกัดของเวลา การสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ การนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพผลผลิต จากประสบการณ์วิจัยผู้วิจัยได้เชื่อมโยงผลการใช้เทคโนโลยี และบรรยากาศขององค์กรการใช้เทคโนโลยีกับการมีสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานที่เหมาะสม ดำเนินการสำรวจนักปฏิบัติกร 150 คน จากจำนวนบริษัท 7 บริษัท มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คน ตั้งสมมติฐานว่าองค์กรมีการจัดการความรู้โดยการนำความรู้มาใช้ใหม่ และยังมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้บรรยากาศในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญในการช่วยให้ประหยัดเวลาการทำงาน และการให้การสนับสนุนเครือข่ายเพื่อการปฏิบัติงานผ่านเครือข่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้พบว่าพลังความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ในท้องถิ่นกับความรู้ในแนวสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในทุกด้าน โดยน่าจะก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งดีๆ ในท้องถิ่นจากผู้รู้ในท้องถิ่นที่อุดมไปด้วยภูมิรู้เปรียบเสมือนเป็นห้องสมุดเคลื่อนที่ในชุมชน จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อขุดค้นความรู้ภูมิปัญญาเหล่านั้นออกมาเรียนรู้และบันทึกไว้เพื่อถ่ายทอดสืบต่อไป ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย