

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ประกอบด้วย นิยามของความรู้ ประเภทของความรู้ กระบวนการพัฒนาความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ กระบวนการของการจัดการความรู้ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

สังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน (Knowledge-based Society) “ความรู้” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอย่างอื่น เนื่องจากความรู้สามารถเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นได้ใหม่ตลอดเวลา องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ให้โดดเด่นอยู่เสมอ เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงมีความสำคัญกับทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการความรู้ให้เป็นไปอย่างมีระบบ

นิยามของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 232) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า “ความรู้คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ” หรือ “ความรู้คือความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์” หรือ “ความรู้คือสิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ” หรือ “องค์วิชาในแต่ละสาขา”

Thomas Davenport & Laurence Prusak (อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ 2548 : 20) กล่าวถึงความรู้ว่า การที่เราใช้ประสบการณ์ ค่านิยม สารสนเทศ ความชำนาญ และสัญชาตญาณในตัวเรา เพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อมและกรอบการรวบรวมและประเมินค่าสารสนเทศ และ

ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับมา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งบางครั้งความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของเอกสารที่เก็บไว้เพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ทั้งในรูปของการทำงานประจำ กระบวนการ วิชาชีพปฏิบัติ และความเชื่อในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการที่จะสร้างความรู้ หรือเรียนรู้ต่าง ๆ จึงต้องทำให้เหมาะสมกับองค์กรและประเภทของความรู้

กิริติ ยศยิ่งยง (2549 : 4) ได้กล่าวสรุปว่า “ความรู้ เป็นความคิดของแต่ละบุคคล ที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์จนเกิดความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ จนได้รับการยอมรับโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง”

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551 : 3) ได้นิยามความรู้ว่า คือ สภาวะในตัวคนที่เกิดขึ้น จากการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างการรับรู้ ความจำ ความคิด ความเข้าใจและความรู้สึก เมื่อคน ได้สัมผัสหรือรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสภาวะนี้จะไม่หายไปจากคนแต่อาจลึบไปได้บ้างบางส่วนและบางเวลา

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550 : 7) ได้สรุปว่า ความรู้เป็นส่วนผสมที่กลมกลืน ของคุณค่า (Values) ความจริง (Truth) ความเชื่อ (Beliefs) ความสามารถ (Capacity) ประสบการณ์ (Experience) ปรีชาชาญ (Insight) สัญชาตญาณ (Intuition) รวมถึงดุลยพินิจ (Judgement) ซึ่งบุคคลอาจได้มาจากหลายช่องทาง โดยเฉพาะการลงมือทำหรือปฏิบัติจริง (Action or Practice)

จากการศึกษานิยามของความรู้สามารถกล่าวโดยสรุปดังนี้ ความรู้ คือ สิ่งที่ได้จากการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ การอบรม การได้พบ ได้เห็น ได้ฟัง เมื่อเวลาผ่านไปความรู้ จะเกิดการสะสมเพิ่มพูนยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานได้

ประเภทของความรู้

Camp Da (1976 : 25 อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2549 : 14) แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ทางสังคม (Social Knowledge) หรือ ความรู้สาธารณะ (Policy Knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวม โดยระบบสังคม ซึ่งสามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ และเท่าเทียมกันของสมาชิกที่อยู่ในสังคมนั้นๆ ผ่านการเก็บบันทึกและรวบรวม

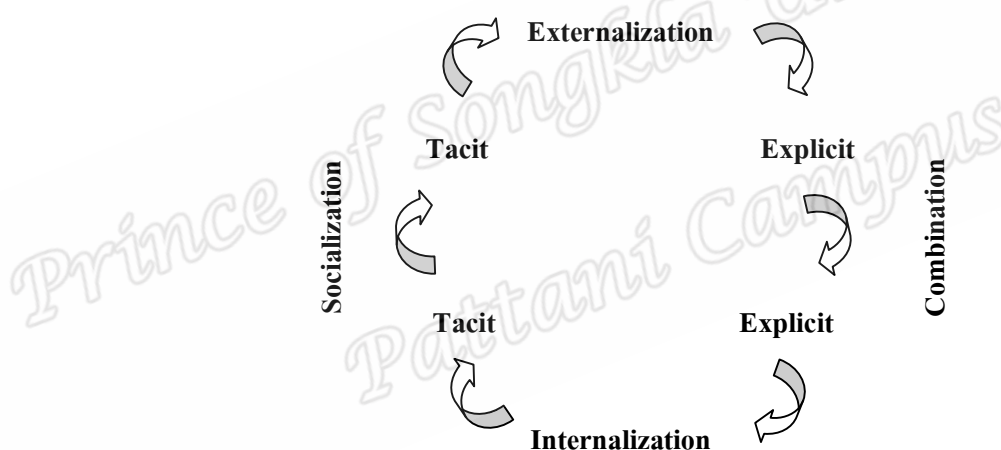
2. ความรู้ส่วนบุคคล (Personal Knowledge) หรือ ความรู้ส่วนตัว (Individual Knowledge) คือ ความรู้ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล และสามารถเข้าใจ หรือรับรู้ได้เพียงบุคคลคนนั้น หรือโดยผ่านบุคคลคนนั้นเท่านั้น เช่น การถามคำถามบุคคลนั้นโดยตรง

Choo (2000 อ้างถึงใน นำทิพย์ วิภาวิน, 2547 : 22) ได้แบ่งประเภทความรู้ไว้ 2 ประเภท สอดคล้องกับแนวคิดของ Michael Polanyi & Ikujiro Nonaka (อ้างถึงใน บุญดี

บุญญากิจ และคณะ, 2548 : 16) ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ดังนี้

1. Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษร ได้ยาก ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยที่ความรู้ 2 ประเภทนี้มีได้สะท้อนไปสะท้อนมาโดยตรง แต่ผ่านกระบวนการอย่างอื่นด้วย ทั้งภายในและภายนอกตัวคน และทุกรอบที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนผ่านความรู้จะเพิ่มทวีขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ไม่เหมือนเดิมทั้งหมด แต่จะมีความรู้เดิมเป็นหลัก ซึ่งสามารถแสดงเป็นเกลียวความรู้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การเกิดเกลียวความรู้

ที่มา : Suliman Al-Hawamdeh (2005 : 97 อ้างถึงใน ไพโรจน์ ชลารักษ์, 2551 : 41)

จากแผนภูมิข้างต้น ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551 : 41) ได้อธิบายว่า เมื่อมีการส่งผ่านความรู้จากคนสู่คนโดยทันที ความรู้จะถูกผสมผสานเข้ากับความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วและถูกปรับแต่งจนทำให้ไม่เหมือนเดิมจากคนที่ 1 สู่คนที่ 2 และเมื่อมีการส่งผ่านจากคนที่ 2 กลับไปหาคนที่ 1 อีกหรือจากคนที่ 2 ไปสู่คนที่ 3 ความรู้ก็จะถูกผสมผสานและปรับแต่งเพิ่มขึ้นอีกต่างไปจากเดิม ลักษณะนี้เรียกว่าเป็นปฏิกริยาภายในตัวคนเชิงสังคม (Socialization) เพราะทุกคนจะมีความรู้และประสบการณ์เดิมของตนเองอยู่แล้วการผสมผสานจึงเกิดแน่นอน อีกด้านหนึ่งหากความรู้จากคนถูกแสดงออกแล้วบันทึกลงสื่อ หรือผ่านสื่อ หรือผ่านกิจกรรมบางอย่างก่อนไปสู่คนจะมีตัวกลางกั้นอยู่

ทำให้เกิดการผสมกันของความรู้ที่มีใช้เป็นความรู้ในตัวคนขึ้น (Combination) ความรู้ซึ่งจะกลับเข้าไปเป็นความรู้ในตัวคนอีกครั้งหนึ่งซึ่งอาจเป็นคนใหม่หรือคนเดิมมารับรู้ภายหลังเมื่อเวลาผ่านไป ระยะเวลาหนึ่งแล้วก็ได้ นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2548 : 114-115) มองว่า การจัดการความรู้เป็นการหมุนเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) ที่เป็นเกลียวความรู้เล็ก ๆ จำนวนมาก เพื่อยกระดับความรู้ขึ้นไปโดยที่เกลียวความรู้เหล่านี้หมุนรอบ ๆ การปฏิบัติ หรือการเอาความรู้ไปใช้ ใช้แล้วใช้อีก (Re-use) เกลียวความรู้ที่หมุนโดยคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน จะต้องมีทักษะในการเปิดทวารทั้ง 4 คือ ใจ หู ปาก และตา

1. เปิดใจรับรู้เรื่องราว ความคิด ความเชื่อ ที่อาจไม่ตรงกับของเรา
2. เปิดหูเพื่อฟังอย่างลุ่มลึก อย่างตั้งใจ
3. เปิดปากเล่าเรื่องราวดี ๆ ที่เป็นเรื่องของความสำเร็จ วิธีการบรรลุความสำเร็จ
4. เปิดตาเพื่อให้เห็นข้างทั้งตัว เห็นความเชื่อมโยง “ตา” ในที่นี้หมายถึง “ตาใน”

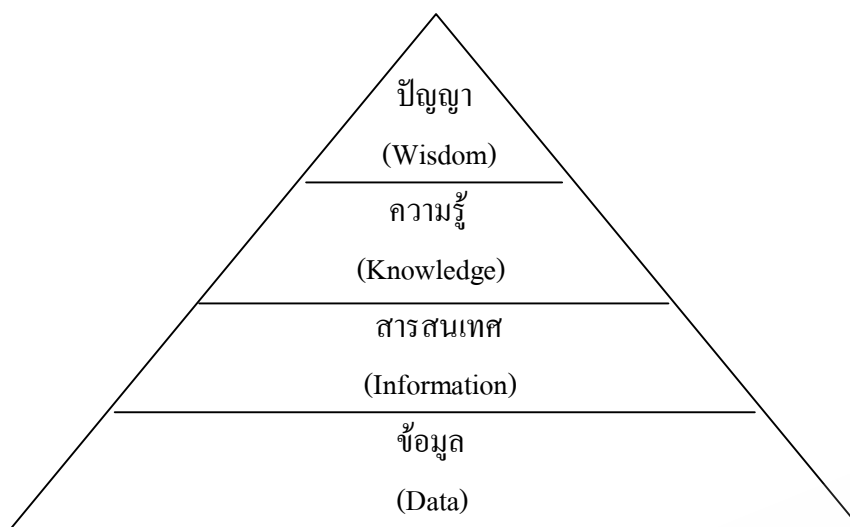
คือ “ตาปัญญา”

กิริติ ศษยียงยง (2549 : 16) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551: 144) ที่แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภทเช่นกัน ดังนี้

1. ความรู้ที่ฝังลึก หรือความรู้แบบซ่อนเร้น (Implicit or Tacit Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ส่วนบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละคน เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ และสามารถเข้าใจและรับรู้ได้เพียงบุคคลนั้นหรือแต่ละบุคคล
2. ความรู้แจ้งชัด หรือความรู้ที่แสดงออกมาให้เห็น (Explicit Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทั่วไปที่มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาให้เห็นได้ชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร รายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
3. ความรู้โครงสร้างหรือความรู้องค์การ (Structure Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทางสังคม หรือความรู้ขององค์การที่เป็นระบบที่เกิดจากการต่อยอดองค์ความรู้เดิม

กระบวนการพัฒนาความรู้

ยุทธนา แซ่เตียว (2548 : 22) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาของความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยแสดงเป็นแผนภูมิปิรามิด ดังนี้



ภาพที่ 2 พีระมิดแสดงลำดับขั้นของความรู้

ที่มา : ยุทธนา แซ่เตียว (2548 :22)

จากแผนภูมิข้างต้น ภราดร จินดาวงศ์ (2549 : 27-28) ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาความรู้ว่ามีลำดับขั้น คือ ข้อมูล (Data) จะเป็นข้อเท็จจริงที่ถูกบันทึกลงไป และยังไม่มีการนำมาแปลความหมาย โดยอาจมีจุดประสงค์เพื่อการตรวจสอบ หรือสอบกลับว่างานมีปัญหาหรือมีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นบ้าง ถือว่าการบันทึกข้อมูลเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องจัดทำ ส่วนสารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่ผ่านการกลั่นกรองหรือวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ให้ข้อมูลเกิดการตกผลึก มีการแปลงรูปของบันทึกและข้อมูลให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจมากขึ้น ส่วนความรู้ (Knowledge) จะเป็นสารสนเทศที่มีกระบวนการคิดหรือเรียบเรียงกันจากสารสนเทศต่าง ๆ แปลงสภาพให้พร้อมใช้งานหรือช่วยในการตัดสินใจกับงานต่าง ๆ และปัญญา (Wisdom) จะเป็นความรู้ที่มีอยู่ มาคิดหรือต่อยอดให้เกิดคุณค่าหรือคุณประโยชน์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2550 : 124) กล่าวว่า องค์การอัจฉริยะต้องเชี่ยวชาญการใช้พลังข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) นำมาสร้างคุณค่าและมูลค่า ซึ่งในกระบวนการทำงานประจำ จะต้องสร้างทั้ง 3 สิ่งขึ้นใช้งาน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและการปรับปรุงผลงาน เป็นพลวัตเรื่อยไปไม่หยุดยั้ง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ในปัจจุบัน อีกทั้งเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ดังนั้นองค์การสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรในองค์การต้องสามารถทำงานได้ครอบคลุมหลักขององค์การ และสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อผลักดันให้องค์การมีประสิทธิภาพและอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การหรือหน่วยงานให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ หรือสังคมอุดมปัญญาดังเช่นปัจจุบันนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของงานจัดการความรู้ไว้ดังนี้

Brian Newman (1991 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548 :20) ได้อธิบายว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการจัดการความรู้ต้องใช้ระยะเวลา และมีผู้เกี่ยวข้องมากมายในด้านการจัดการความรู้

Thomas Bertels (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 :28) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการองค์การ เพื่อมุ่งไปสู่การสร้างฐานความรู้แห่งองค์การใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การสร้างโครงสร้างองค์การที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์การ หรือแม้กระทั่งการสร้างเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการเผยแพร่ความรู้

คริสติน่า อิวานส์ (2552 : 46) ได้ยกตัวอย่างความหมายการจัดการความรู้จากงานวิจัยในองค์กรจำนวนหนึ่ง ดังนี้

- กระบวนการที่เราใช้ในการเปลี่ยนบทเรียนที่ได้รับ (ที่อยู่ในตัวบุคคล) ให้เปลี่ยนเป็นข้อมูลสารสนเทศที่คนอื่น ๆ ในองค์กรสามารถใช้ได้ (ทีมงานที่ปรึกษาภายในองค์กร)

- การสร้าง การบริหาร การประยุกต์ และแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (โดยปกติจะอยู่ในรูปของเอกสาร ฐานข้อมูล และส่วนของกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน) และความรู้โดยนัย (สะสมอยู่ในตัวบุคคล และประสบการณ์ของคนเหล่านั้น) เพื่อที่จะ “สร้างความแตกต่าง” ในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค

- เป็นการสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้ที่น่าตื่นเต้น ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสะสม การใช้และใช้ซ้ำขององค์ความรู้ทั้งของบุคคลและองค์กร ในการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ทางธุรกิจ

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 32) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล

ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั้งทั้งองค์กรอย่างสมดุล

มงคลชัย วิริยะพินิจ (2551 : 106) สรุปว่า การจัดการความรู้ คือ ความพยายามที่จะทำให้ความรู้ถูกใช้โดยบุคลากรในองค์กรให้มากที่สุด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547 : 63) อธิบายว่า การจัดการความรู้ คือ ความรู้เกิดจากการประมวล สังเคราะห์ และจำแนกแยกแยะสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจสารสนเทศเหล่านั้นจนกลายเป็นความรู้

กรกนก ทิพรส (2548 : 91) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่องเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548 : 23) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้

วีรวิทย์ มาพะสิรานนท์ (2545 : 77-78) อธิบายว่า การบริหารภูมิปัญญา เป็นกระบวนการบริหารที่เน้นการพัฒนากระบวนการงาน (Business Process) ควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) โดยจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ที่เป็นผลมาจากการขยายวง และการประสานความรู้ รวมถึงการฉลาดคิดไปตลอดทั่วทั้งองค์กรอยู่ตลอดเวลา

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการประมวลความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และการกระทำของบุคคล เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามขั้นตอนกระบวนการ ด้านการค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น เพราะองค์กรใดมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว ก็จะทำให้การลงทุนในธุรกิจมีความเสี่ยงน้อยลง เนื่องจากความรู้ที่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบนั้นเปรียบเสมือนองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านประสบการณ์ที่มีผลสำเร็จ การเจริญเติบโตของความรู้ทำให้ลักษณะการทำงานในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากต้องใช้ความรู้เป็นหลัก ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในสังคม

เศรษฐกิจฐานความรู้ (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548 : 22-23) เป็นสังคมที่ความรู้ได้กลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็ง จึงเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 12) ซึ่งสอดคล้องกับ Castells (อ้างถึงใน คริสติน่า อีวานส์, 2552 : 29) ที่อธิบายว่า ในยุคเศรษฐกิจแห่งความรู้นั้น ผู้ที่ไม่สามารถเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือผู้ที่ไม่ลงทุนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาจพบว่าตัวเองถูกกีดกันออกไปจากตลาดแรงงานได้โดยง่าย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับทุกระดับชั้นของการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่รอดในสถานการณ์ของทุกวันนี้ที่โลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน

ดังนั้น การจัดการความรู้ เป็นการรวมความรู้ของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันเป็นทีม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญและมีประสิทธิภาพในสังคมฐานความรู้ และองค์กรก็มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองมาปรับเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาความรู้เหล่านั้นไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ช่วยในการเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดีขึ้น เพิ่มประโยชน์กับบุคคล และความคิด นวัตกรรม การเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลในการนำไปปฏิบัติซึ่งจะเป็นการปรับปรุง และเพิ่มสินทรัพย์ความรู้ขององค์กร ซึ่งมีประโยชน์ ดังนี้ (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548 : 64)

1. เพิ่มศักยภาพขององค์กร ช่วยในการจัดการความเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องรักษาตำแหน่งของการเป็นผู้นำในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้
2. ปรับปรุงความรับผิดชอบและการลดต้นทุน
3. เพิ่มการเรียนรู้และนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้และมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
4. การเรียนรู้ที่มีความสะดวกจะเป็นการสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน
5. ช่วยในการจัดการความรู้ที่เป็นพื้นฐานขององค์กร โดยการสร้างระบบติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว
6. การลดต้นทุนและการเพิ่มผลผลิต โดยการจัดการกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีประสิทธิภาพ

7. ปรับปรุงความสามารถในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความคล่องตัว

8. จัดการกับตราสินค้า (Brand) ภาพลักษณ์และสถานภาพขององค์กรในตลาดให้อยู่ในแถวหน้า

9. ช่วยในการคัดกรองความรู้และประหยัดต้นทุน

Bacha (2000 อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547 : 41-42) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
 2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ
 3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน
 4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้
 5. การพัฒนาทรัพยากร เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่
 6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย
 7. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขาย และสร้างรายได้ให้แก่องค์กร
 8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร
- ทางด้านวิจารณ์ พานิช (2547 : 57) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ว่ามี 3 ประการใหญ่ ๆ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. เพื่อการพัฒนาคน หรือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้พนักงานทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุดคือ พนักงานชั้นผู้น้อย และระดับกลาง
3. เพื่อการพัฒนาฐาน “ความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูน
ทุนความรู้หรือทุนทางปัญญาขององค์กร

ส่วนชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 65) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้
กับสถาบันการศึกษา ได้แก่

1. เป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาโดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้ และ
ขยายเขตแดนของมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง
2. ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกล และ E-learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ให้มีการทำงานระหว่างนักเรียนและครูระหว่างสถาบัน ทำงานร่วมกันเรียนรู้
แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกัน
4. ช่วยจำลองประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เข้าใจในเนื้อหา นั้น ๆ มากขึ้น
5. ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียน โดยการปรับปรุง
โปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

นอกจากนี้ยังบอกประโยชน์ของการจัดการความรู้กับรัฐบาลด้วยว่า

1. ช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความฉลาดมากขึ้น
2. ปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพชีวิตให้มีทุนทางปัญญา
3. ลดปัญหาในการแสวงหาสารสนเทศ
4. ช่วยจัดการความรู้ของชุมชน การเริ่มต้น โดย E-governance ในการเปลี่ยนผ่าน
สู่สังคมความรู้

สามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้ คือ การทำให้ระบบความรู้ที่มี
อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน สามารถเพิ่มผลผลิตและพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเพิ่มประโยชน์ให้กับบุคคล ความคิด นวัตกรรม การเรียนรู้ และความสามารถใน
การนำไปปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเฉพาะครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ซึ่งเป็นรากฐานทางด้านการศึกษามีส่วนในการส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร การจัดการ
ความรู้เป็นเสมือนแนวทางสู่ภูมิปัญญาแก่บุคลากร เพื่อไปสู่เป้าหมายในสถานศึกษา โดยจัด
กิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการก้าวให้พ้นวิกฤติไปสู่ความสำเร็จ
ทั้งนี้ครูควรมีการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้อยู่ตลอดเวลา และนำไปสู่การจัดการความรู้
ในสถานศึกษาและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้ คือ ด้านการค้นหา

ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ เพื่อไปสู่การขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์การอย่างยั่งยืน

กระบวนการของการจัดการความรู้

องค์การที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน ต้องเป็นองค์การที่ผู้นำหรือผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งบุคลากรภายในองค์การต้องมีประสิทธิภาพ ตลอดจนทรัพยากร ความรู้ต่าง ๆ ภายในองค์การก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยไปกว่าทรัพยากรบุคคลเพียงอย่างเดียว ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นหากองค์การใดมีการจัดระบบ การจัดการความรู้ที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อองค์การให้มีประสิทธิภาพด้วย ดังที่นักวิชาการ ได้กล่าวถึงกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

Marquardt (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 42-48) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ว่า ปัจจุบันความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การมากกว่าทรัพยากร ด้านการเงิน สถานที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ความรู้กลายเป็นทรัพยากร หลักที่ใช้ในการดำเนินงานและการแข่งขัน โดยที่วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีระบบและ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานขององค์การล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น ดังนั้น เพื่อให้้องค์การสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การควรบริหารจัดการ ความรู้ที่มีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปรับปรุงคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ และการให้บริการลูกค้าทั้งภายในและภายนอก Marquardt ได้นำเสนอองค์ประกอบ ของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์การควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนี้

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์การ (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การกลายเป็น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่้องค์การ การได้มาซึ่งความรู้ต่าง ๆ จากภายใน องค์การสามารถทำได้ดังนี้

1.1.1 การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

1.1.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ

1.1.3 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอก (External Collection of Knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กรต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่น

1.2.2 การจ้างที่ปรึกษา

1.2.3 การเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ e-mail บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นต้น

1.2.4 การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.2.5 การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า

1.2.6 การจ้างพนักงานใหม่

1.2.7 การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ เพื่อการสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้มีดังนี้

2.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น

2.2 การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางเอง

2.5 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.6 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.7 การทดลอง

2.8 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสินที่

องค์การเรียกว่าเป็นความไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์การควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.2 จัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ

3.3 อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ในส่วนของการค้นคืนความรู้ เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์การควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับการค้นหายุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์การ

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์การ เนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การสื่อสารด้วยการเขียน

4.2 การฝึกอบรม

4.3 การประชุมภายใน

4.4 การสรุปข่าวสาร

4.5 การสื่อสารภายในองค์การ

4.6 การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น

4.7 การหมุนเวียน/ เปลี่ยนงาน

4.8 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

ส่วนการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ได้ตั้งใจนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัวหรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานประจำอย่างไม่เป็นแบบแผน เช่น

4.9 การหมุนเวียนงาน

4.10 ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา

4.11 คณะทำงาน

4.12 เครื่องข่ายที่ไม่เป็นทางการ

Gordon Petrash (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548 :69) ได้เสนอแนวคิด
ในกระบวนการบริหารสินทรัพย์ทางปัญญาดังนี้

1. เริ่มต้นที่กลยุทธ์ ในการกำหนดบทบาทของความรู้ ในแต่ละธุรกิจหรือหน่วย
ธุรกิจ เช่น การผลิตสินค้าใหม่ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอันดับหนึ่ง
 2. เข้าถึงกลยุทธ์ของกลุ่มและรายการสิทธิบัตรของกลุ่ม
 3. การจัดหมวดหมู่สินทรัพย์ทางปัญญาที่คุณมีว่า คุณมีอะไร อะไรที่คุณใช้และ
ใครเป็นผู้รับผิดชอบ
 4. ประเมินค่าใช้จ่ายและคุณค่าของสินทรัพย์ทางปัญญา และตัดสินใจว่า จะเก็บ
จะขาย หรือจะทิ้งไป
 5. การลงทุนขึ้นอยู่กับการเรียนรู้เกี่ยวกับสินทรัพย์ความรู้ ระบุช่องว่างของความรู้
ที่จะต้องเติมเต็ม ซึ่งอาจจำเป็นต้องวิจัยและพัฒนาหรือการแสวงหาเทคโนโลยีมาใช้ได้
 6. รวบรวมรายการความรู้ใหม่ทั้งหมด และทดลองทำซ้ำ ๆ ตามขั้นตอนต่าง ๆ
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (25548 : 63) กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ว่า
จะเกี่ยวข้องกับวิธีการ ขั้นตอนเทคนิคและวิธีการปฏิบัติ ที่เป็นสำหรับการรวบรวมความรู้ และ
เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของวัฏจักรชีวิตของความรู้ประกอบด้วย การร่วมมือร่วมใจกัน การคิด
การเรียนรู้ การปฏิบัติ การประมวลผล การสื่อสารและอื่น ๆ ซึ่งทำที่ที่สุดความรู้จะถูกส่งมอบในรูปแบบ
ของผลิตภัณฑ์ เนื้อหาและบริการ ทั้งผลิตภัณฑ์และเนื้อหาเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจน
สามารถจับต้องได้และรับรู้ได้ บริการเป็นความรู้โดยนัย เป็นความรู้ความคิดที่อยู่ในตัวคน
ไม่สามารถจับต้องได้และรับรู้ได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากจิตใจของมนุษย์
อันประกอบด้วย จิตสำนึกและจิตใต้สำนึก สิ่งที่อยู่ในจิตใต้สำนึกกลายเป็นนิสัยและพฤติกรรม
และการกระทำ สำหรับความรู้ที่อยู่ในจิตสำนึกก็สามารถสื่อสารได้ง่าย ส่วนความรู้ที่อยู่ในจิต
ใต้สำนึกไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งทุกคนมีความสามารถในการสร้างสรรค์ เรียนรู้ ปฏิบัติและ
สื่อสารได้ แต่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทาย ความรู้โดยนัยของแต่ละ
บุคคลจะเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการ Platform โดยทั่วไป หรือ โมเดลต้องจัดการกับความไร้
ระเบียบเป็นอันดับแรก ๆ ดังนั้นองค์กรต้องมีการกำหนดและจัดการกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best
Practice) และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ต้องผนวกกับกระบวนการจัดการความรู้ และจัดการให้เป็น
ระบบ

วีรุธ มาชะศิริรานนท์ (2545 : 81-90) นำเสนอวิธีดำเนินการบริหารภูมิปัญญา ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

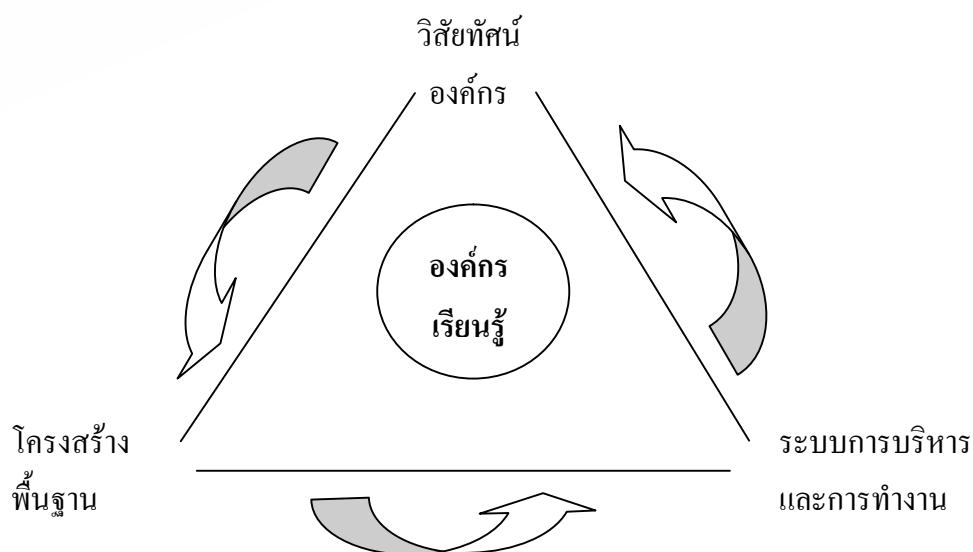
ขั้นตอนที่ 1 : กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน

“วิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งมั่น คาดหวัง ที่จะไปมีสถานภาพเป็นอย่างไรอย่างหนึ่ง ในอนาคต” การที่จะนำระบบการบริหารภูมิปัญญา เข้ามาใช้ในองค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อสมาชิกทุกคนในองค์กรนั้น ดังนั้น การเริ่มต้นอย่างเป็นระบบชัดเจน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แล้วจึงสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ให้สมาชิกทุกคนร่วมรับรู้ควบคู่ไปกับการมุ่งมั่นในการดำเนินกิจกรรมคุณค่า (Value Activity) ตลอดจนสร้างความเข้าใจในคุณประโยชน์ที่องค์กรและทุก ๆ คนจะได้รับ เพื่อนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 : กำหนดกลยุทธ์ที่จะดำเนินการ

ความสำเร็จของการนำระบบการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาใช้ปฏิบัติ จะอยู่ที่กลยุทธ์ในการดำเนินการ การตั้งใจมุ่งมั่นดำเนินการ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกัน จึงควรกำหนดกลุ่มผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อประสานกิจกรรมทั้งหมดให้สอดคล้องกัน ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ชั้นนำ (Surge Strategy) โดยคณะผู้บริหารระดับสูง กลยุทธ์ปลูกฝัง (Cultivate Strategy) โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ปฏิรูป (Transform Strategy) โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานพิเศษ และกลยุทธ์การปรับตัว (Adaptive Strategy) เป็นกลยุทธ์ในระดับทีมงาน ซึ่งมีหัวหน้าทีม และสมาชิกผู้ร่วมทีม ที่จะเรียนรู้และทำงานอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 3 : เริ่มด้วยการพัฒนารูปธรรมของการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญรวม 3 ประการดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาการเรียนรู้

ที่มา : วีรุธ มาชะศิริรานนท์ (2545 : 83)

จากแผนภาพสามารถอธิบายได้ว่า การมีวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ ภายใต้อาการร่วมสนับสนุนของสมาชิกทุกคนในองค์กร รวมถึงการจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือและเครื่องอุปกรณ์ และสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนมีระบบการบริหารและระบบการทำงานที่ดี เพื่อสร้างองค์กรเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 4 : เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้

เป็นขั้นตอนของการพัฒนาตัวสมาชิกแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เป็นสินทรัพย์อัจฉริยภาพ ที่หลาย ๆ องค์กรมุ่งหวังว่า จะเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในยุคของการแข่งขันใหม่ ที่มีปัจเจกบุคคลเป็นที่ตั้ง

ขั้นตอนที่ 5 : การวัดผลการเรียนรู้

การวัดผลพัฒนาการของการเรียนรู้แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ คือ 1) การวัดผลเป็นรายบุคคล โดยเน้นไปที่ทักษะในการติดต่อสื่อสาร เช่น การฉลาดคิด ฉลาดอ่าน ฉลาดเขียน และฉลาดฟัง รวมถึงทักษะในการทำงาน และทักษะในการเป็นผู้นำเป็นสำคัญ 2) การวัดผลตามกิจกรรม โดยเน้นไปที่ความสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรม เช่น การลดรอบเวลา ในกระบวนการต่าง ๆ การลดปริมาณสินค้าเสียหาย-สินค้าคืน และการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความพึงพอใจแก่ลูกค้า 3) การวัดผลจากตัวระบบ ซึ่งเป็นการวัดผลเชิงพัฒนาการของตัวระบบการบริหารต่าง ๆ ที่องค์กรได้นำเข้ามาใช้ปฏิบัติ

บุญดี บุญญากิจ และคณะ(2548 : 54) อธิบายว่า จากการศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้แล้ว สามารถสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) ไว้ 7 ประการดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้คนในองค์กรดำเนินการบริหารจัดการความรู้ไปในทิศทางเดียวกัน วิเคราะห์รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ เพื่อใช้ความรู้นั้นในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ประเมินระดับความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าภายในองค์กรมีความรู้ในระดับใด

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายทั้งภายใน/ภายนอก เพื่อจัดทำเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) การจัดแบ่งชนิดและประเภทความรู้ เพื่อจัดทำระบบให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

การจัดรูปแบบและภาษา เอกสารที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยเรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการ

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นความสามารถในการเข้าถึงความรู้

ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ อย่างสะดวกรวดเร็วในเวลาที่ต้องการ

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้

ถ่ายทอดมาเป็นลายลักษณ์อักษร จากความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) สู่ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) โดยการถ่ายทอดความรู้จากคนสู่คน เช่น การสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อเรียนรู้งานอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานที่เคยทำ

7. การเรียนรู้ (Learning) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไข

ปัญหา และปรับปรุงองค์กร

ทั้ง 7 ขั้นตอนจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่เดิมภายใน

องค์กร และความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นแต่ละองค์กรสามารถเลือกขั้นตอนกระบวนการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน เนื่องจากความพร้อมของแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน โดยวิเคราะห์ว่าองค์กรของตนมีขั้นตอนใดที่ยังขาดอยู่ มีขั้นตอนใดที่เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมาเป็น Model หลักของตน เพื่อให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นระบบ ถูกฝังแทรกซึมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานประจำ สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2548 : 128-136) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จาก

ภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อม

สำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็น

มาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board บอร์ดประชาสัมพันธ์

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ กรณี Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณี Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546 : 11) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. การได้มาซึ่งความรู้ คือ การแสวงหา สืบค้น ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. การใช้ความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่และที่ได้รับจากการได้มาซึ่งความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. การถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ คือ การถ่ายทอดด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การรายงานบันทึกเขียน การประกาศ การฝึกอบรม การประชุม เพื่อให้ได้มาซึ่งการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในโรงเรียน

4. การสร้างความรู้ คือ การดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและโรงเรียน ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ(2548 : 54) อธิบายว่า จากการศึกษารอบความคิดของการจัดการความรู้แล้ว สามารถสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) ไว้ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

7. การเรียนรู้ (Learning)

ทั้ง 7 ขั้นตอนนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิม ภายในองค์กรและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)

กระบวนการในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนความรู้ในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบแต่ละด้านในกระบวนการจัดการความรู้กล่าวโดยสรุปดังนี้

Kucza (2001 อ้างถึงในพรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547 :49) กล่าวถึง Identification of Need for Knowledge ว่าเป็นการระบุถึงความต้องการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การระบุความต้องการ (Identification of Needs) และการกำหนดความต้องการ (Determination of Requirements)

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548 :54-58) เสนอกระบวนการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) คือ เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้ อะไรบ้าง

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551 :75) ได้กล่าวถึงการค้นหาความรู้ หมายถึง บุคคล มีเป้าหมายอยู่แล้วว่าต้องการความรู้เรื่องอะไร และกำหนดขอบเขตหรืออาณาบริเวณได้แล้วว่า อยู่ที่ไหน แล้วลงมือทำการค้นหา

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการค้นหาความรู้ คือ การปฏิบัติงาน ของครูในการศึกษาวิจัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจไปสู่เป้าหมาย เดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการจัดการความรู้ของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกัน วิเคราะห์ รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ เพื่อสามารถใช้ความรู้ที่นั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์องค์กร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

วิจารณ์ พานิช (2548 : 126) กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและ แสวงหาความรู้ คือ การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551 : 75-78) กล่าวสรุปว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) คือการทำให้ความรู้เกิดขึ้นในตัวคนหรือมาสู่ตัวคน ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ทำให้ความรู้มีการเปลี่ยนสถานะและเปลี่ยนที่อยู่ไม่ได้ คนจึงต้องมีกลยุทธ์ การแสวงหาหรือสร้างความรู้ที่ดี ทั้งในตัวเองและวัตถุดิบที่ต่าง ๆ เมื่อต้องการใช้ความรู้

ที่ถูกสะสมไว้จึงต้องมีการค้นคืนหรือนำกลับมาใช้ การแสวงหา การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเข้ามาช่วยจัดการจึงทำให้มีความรู้ มีการถูกถ่ายโอนต่อไป

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 78-79) กล่าวสรุปว่า การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition) คือกระบวนการหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ เมื่อองค์กรประเมินตนเองว่ายังไม่รู้เรื่องอะไร องค์กรต้องจัดหาความรู้ดังกล่าวมาเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร

โกศล ดีศีลธรรม (2546 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 53) กล่าวถึง การสร้างและจัดหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมระยะยาว เพื่อการสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้โดยนัย ที่ไม่ได้แสดงออกในรูปของเอกสาร แต่องค์กรมักกระตุ้นให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและใช้สารสนเทศทางความรู้

บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2548 : 54-58) กล่าวว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) คือ การสร้างและแสวงหาความรู้จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ แล้วองค์กรจะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายมารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ หรืออาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณาจัดทำความรู้ที่ไม่จำเป็นทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น

สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การปฏิบัติงานของครูในการศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งความรู้ ขวนขวายความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อจัดการข้อมูลและความรู้ให้ตรงกับความต้องการในสถานศึกษา

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาวิธีการจัดการความรู้ เพื่อการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการในหน่วยงาน

วิจารณ์ พานิช (2548 : 129-136) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการของความรู้ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2548 : 54-58) เสนอกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ว่าองค์กรต้องจัดเก็บความรู้ให้เป็น

ระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึง การจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา และการนำมาใช้

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ คือ การแสดงออกถึงการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ หรือความมุ่งหวังเพื่อการปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน หรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน แล้วมีการจัดการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้โดยนัย เพื่อนำความรู้ไปใช้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนกระบวนการในการจัดการความรู้

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification & Refinement)

วิจารณ์ พานิช (2548 : 129-136) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification & Refinement) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร กล่าวว่าการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548 : 54-58) เสนอกระบวนการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification & Refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้ที่เป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ คือ การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร จะช่วยทำให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว การใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร นั่นคือ องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเข้าใจตรงกันซึ่งจะช่วยให้การเป็นความรู้ การแบ่งประเภทและการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การเรียบเรียงตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปฏิบัติงานเพื่อจัดการปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ความรู้ชนิดต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร มีการเรียบเรียงให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ให้มากที่สุด

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

กิริติ ยศยิ่งยง (2549 : 94-95) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Accessibility Stage) คือเป็นการขยายความรู้ เพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานและการบริการลูกค้า โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามเวลาที่ต้องการ การเข้าถึงความรู้ที่เหมาะสม ทำให้พนักงานมีความสามารถ และเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ

- 5.1 มีการแบ่งปันความรู้ และได้ข้อมูลตามที่ต้องการ
- 5.2 เป็นความรู้ที่มีการจัดการพร้อมเผยแพร่
- 5.3 มีการเผยแพร่ความรู้/กระจายความรู้

บุญดี บุญญาภิจ (2548 : 54-58) เสนอกระบวนการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ องค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ทั้งความรู้ประเภท Tacit และ Explicit โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ การป้อนความรู้ การส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้ใช้ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ข่าวสารต่าง ๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปมักจะทำให้ผู้รับรู้สึกได้ว่า ได้รับข้อมูล/ ความรู้มากเกินไป หรือไม่ตรงกับความต้องการ ลักษณะที่สอง คือ การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไปอีกด้วย

สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ คือ การปฏิบัติงานเพื่อศึกษาวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก ตรงกับความต้องการในการเลือกข้อมูลที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

วิจารณ์ พานิช (2548 : 129-136) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge จัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547 : 19) กล่าวว่า การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ E-Learning เป็นต้น

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 42-52) ได้รวบรวมองค์ประกอบและกระบวนการจัดการความรู้ ตามทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศ ไว้ว่า การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร

Marquardt (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 42-47) กล่าวว่า การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้ และการใช้ความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ

กล่าวโดยสรุปว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การปฏิบัติงานของครูในการจัดรูปแบบเผยแพร่ความรู้ ทั้งที่เป็นความรู้เด่นชัดในรูปเอกสารและความรู้ที่ซ่อนตัวในตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้จากคนสู่คน

7. การเรียนรู้ (Learning)

บุญดี บุญญากิจ (2548 : 54-58) เสนอการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547 : 54-58) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงองค์กร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ แม้จะดีเพียงใดก็ตามหากบุคคลไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ Peter Senge ^๗ ที่กล่าวว่า ความรู้ คือความสามารถในการทำอะไรก็ตามอย่างมีประสิทธิภาพ (Knowledge is the capacity for effective actions) องค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้อง

ยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะกระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลงนำความรู้ที่กล่าวข้างต้นนั้นมาใช้ และจะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรด้วย การเรียนรู้ของบุคคลจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้”

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society) หรือสังคมอุดมปัญญาเนื่องจากสังคมไทยต้องขับเคลื่อนทุกภาคส่วนของสังคมสู่สังคมอุดมปัญญา จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพหน่วยงานเพื่อสร้างขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้ขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษาซึ่งเป็นศูนย์รวมของฐานความรู้อย่างมากมาย

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีคุณค่าสมควรที่สถานศึกษาจะบริหารจัดการให้มีการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็นการมองคนว่าเป็น “ทรัพย์สินทางปัญญา” ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นตัวนำ เพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ และเกิดวิธีการทำงานที่เป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practice) เพื่อให้ครูรุ่นหลังนำไปศึกษา นำไปใช้ประโยชน์และนำไปต่อยอดความรู้ให้แตกงานต่อไป

การจัดการความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 66-67) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้และพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งเป็นความสามารถที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เพราะเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อตนเองและสังคม การพัฒนาทักษะในขั้นพื้นฐานนั้นเป็นหน้าที่ของครู พ่อ แม่ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษแก่ผู้เรียน ต้องการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำทักษะชีวิตไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานทางคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การมีทักษะชีวิตที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้มีคุณภาพ สถานศึกษาจึงได้มีการจัดการความรู้เพื่อให้ทุกคนมีการสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้เพื่อทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประกอบด้วย 5 มิติดังนี้

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยน โดยเผยแพร่ความรู้ที่ตนได้ศึกษาให้แก่กัน เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การอ่าน เพราะการอ่านเป็นการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความรู้ ความคิดที่หลากหลาย

2. โมเดลทางความคิด (Mental Models) ทุกคนในสถานศึกษาต้องเปิดใจให้กว้างไว้ใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาและดำเนินการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาดำเนินไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตกลงกัน

3. วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพอนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษา ที่ทุกคนใช้หลักเหตุผลบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติให้จริง

4. ทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการแก้ปัญหาด้วยกัน เป็นการสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) สถานศึกษาต้องให้บุคคลและทีมงานต้องเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ส่งเสริมให้ทุกคนคิดอย่างสร้างสรรค์ คือการคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ขึ้น อาจจะสร้างชิ้นใหม่ทั้งหมดหรือสร้างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ เช่น เพิ่มเติม ตัดทอน คัดแปลง ขยาย ย่อส่วน เปลี่ยนรูปแบบ เป็นต้น

การจัดการความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (Tacit Knowledge) ผู้ปฏิบัติในสถานศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 81-86) กล่าวถึง กิจกรรมการจัดการความรู้ที่ทำการกันอยู่ในองค์กรในต่างประเทศ พบว่า เพียงประมาณร้อยละ 20 เท่านั้นที่ประสบผลสำเร็จ แสดงว่าการจัดการความรู้มีทั้งที่เป็นการจัดการความรู้ที่ดีและการจัดการความรู้ที่ไม่ดี และผู้ให้บริการที่ปรึกษาด้านการจัดการความรู้ก็มีทั้งที่รู้จริงและรู้ไม่จริง

กิจกรรมต่อไปนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

1. การดึงความรู้ออกมาจาก “ครูต้นแบบ” และกระจายความรู้ให้แก่ครูทุกคน

2. จัดให้มีประประชุม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษา โดยอาจจะเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ

3. จัดกระบวนการกลุ่มให้ครูผู้สอนในวิชาเดียวกัน ได้ระดมสมองแก้ปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน โดยมีการผลักดันทำหน้าที่ผู้จัดการความรู้

4. ค้นหาและส่งเสริมครูผู้สอน ผู้มีความสามารถพิเศษในด้านความรู้และทักษะการสอนนักเรียนและหาทางส่งเสริมให้อยู่ในสถานศึกษาด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาครูแต่ละคนในสถานศึกษา

6. ส่งเสริม ขกย่อง ให้รางวัลแก่ครูผู้สอนที่มีการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือการสอนงานครูรุ่นน้อง

7. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นหาความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการสอนให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้น

8. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวตน (Tacit Knowledge) โดยใช้วิธีการผู้ฝึกสอน (Coaching) หรือการจัดเป็นทีมผู้สอนมีการร่วมคิดร่วมทำงาน โดยวางแผนการสอนเป็นทีมและใช้วิธีการประชุมแบบระดมสมอง

9. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) โดยการนำความรู้ Tacit Knowledge ในครูต้นแบบนำเสนอ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และทางที่ตีความนำความรู้ที่ฝังลึกในตัวตนไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัย เพื่อนำเสนอวิเคราะห์เพื่อการตรวจสอบความเหมือนหรือความต่างกับทฤษฎี หรือหลักการที่เป็นความรู้ประเภท Explicit Knowledge

ปัญหาของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

1. ปัญหาที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับสถานศึกษา เช่น ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ กล่าวคือ การมอบหมายให้ครูไปสัมมนาหรือฝึกอบรม แต่ไม่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับครูท่านอื่น

2. ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลาย ๆ แห่ง หลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจาย และไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้เมื่อมีความจำเป็น

3. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ของสถานศึกษามาใช้ประโยชน์ เพราะในสถานศึกษามีความรู้มากมาย แต่ไม่มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือขาดการต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ ทำให้เกิดความสูญเปล่าของความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา

4. ปัญหาจากการสร้างความรู้ใหม่ หากสถานศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาก็จะไม่มีความรู้สำหรับครู/บุคลากรรุ่นต่อไป

5. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้จากภายนอกมาปรับใช้ จึงทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันตามสถานการณ์ในโลกปัจจุบันและไม่สามารถตามคู่แข่งได้ทัน

ดังนั้น ปัญหาที่เกิดจากความรู้ภายในสถานศึกษา ความรู้ภายนอกสถานศึกษา ที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการจัดการความรู้จะเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีค่ามหาศาล เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติ การสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดความรู้ และทำให้ครู/บุคลากรในสถานศึกษามีการใฝ่รู้และฝึกที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ ก็จะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เข็มชาติ ไชยโวหาร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างสั้น กระชับ ชัดเจนและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจก็มีความสอดคล้องกัน ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้รวมทั้งครูและนักเรียน เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ด้านการแบ่งปันความรู้ สถานศึกษามีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ผู้เรียนมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ด้านการสร้างคลังความรู้ สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการจัดระบบห้องสมุดที่พร้อมแก่การเรียน สามารถจัดระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กยังขาดความพร้อมของห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และจำนวนเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

วสันต์ ลาจันติก (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า การจัดการความรู้ตามทัศนะ
 ของครูและผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำขององค์การ ความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมของหน่วยงาน
 เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน กระบวนการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ใน
 ระดับมาก ส่วนด้านการวัดผลการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย องค์ประกอบที่ทำให้
 การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ในส่วนของสถานศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมบุคลากรโดยสนับสนุน
 งบประมาณ มีนโยบายแผนงานชัดเจน ตลอดจนระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ด้านผู้บริหาร
 ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สร้างขวัญกำลังใจโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นบุคคลที่รับผิดชอบสูง
 ด้านครูผู้สอนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำเข้าองค์ความรู้ใหม่ บรรยายภาคเป็น
 ประชาธิปไตย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประสานสัมพันธ์
 กับเพื่อนร่วมงานและเข้าใจหลักของการจัดการความรู้

รัตน์ เทียงตรง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลดารา
 รัศมีพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย โรงเรียนได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่อาศัยวิสัยทัศน์ของ
 โรงเรียนเป็นตัวกำหนดกิจกรรมงานและ โครงการทุกด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียน นักเรียน
 มีความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน นักเรียนทุกคนได้รับ
 การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนได้ใช้การบริหารงานโดยใช้
 โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมมีคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความพร้อมด้านทรัพยากร
 วัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณและบุคคล บุคลากรรู้หน้าที่การงานของตน มีการประสานงาน สื่อสาร
 ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและสามารถสรุปผลงานได้ มีความเป็นมืออาชีพสูง
 สามารถนำสื่อมาใช้และประกอบการพัฒนางาน ด้านการสร้างและการใช้คลังความรู้ บุคลากรใน
 โรงเรียนมีการคิดสร้างและใช้คลังความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีเพิ่มสะสมงาน มีการจัดระบบชิ้นงาน
 เอกสารหลักฐานถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ได้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูต้นแบบ
 การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันตามโครงการต่าง ๆ การจัดอบรมด้านคอมพิวเตอร์ให้บุคลากร
 เพื่อนำไปจัดทำสื่อแบบวัดผล ประเมินผล เป็นต้นแบบของการศึกษาดูงานของเครือข่ายและ
 หน่วยงานอื่น

นรินทร์ ขวัญควาวัน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า สภาพความพร้อมของ
 ปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหาร ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การของสถานศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ของสถานศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง

คุณลาภ ตาเถาะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนแกนนำ “การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัญหาการจัดการความรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับปัญหาด้านการแสวงหาความรู้สูงกว่าด้านอื่น ๆ สำหรับระดับปัญหาการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ปัญหาการจัดการความรู้ระหว่างครูเพศชายและหญิงในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูเพศชายและหญิงมีปัญหาการจัดการความรู้ในทุกด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีปัญหามากกว่าครูเพศชายทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปัญหาการจัดการความรู้ของครูระหว่างผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไปในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันในทุกด้าน โดยผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-15 ปี มีปัญหามากกว่าผู้มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ส่วนข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการจัดการความรู้ของครูในด้านการแสวงหาความรู้ ควรจัดสื่อ ICT ให้เพียงพอกับความต้องการ และควรให้ความรู้เรื่องการใช้ ICT ในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา ด้านการสร้างองค์ความรู้ ควรจัดหมวดหมู่การสร้างองค์ความรู้ที่ดี ควรระดมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและประกวดการแข่งขันนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ในวงกว้าง ด้านการจัดเก็บข้อมูลและค้นคืนความรู้ ควรเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรใช้สื่อ ICT ในการจัดเก็บข้อมูลและค้นคืนความรู้และจัดแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ส่วนด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ควรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเรียนการสอน ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มากขึ้นตามลำดับ

ณัฐกรณ์ สารปรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านบรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการสร้าง ใช้จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้ความรู้ ด้านชุมชน ความรู้ ด้านกระบวนการตรวจสอบ (วัด) สินทรัพย์ทางปัญญา ด้านกระบวนการ

ถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร ด้านการจัดหมวดหมู่หนังสือและจัดเก็บ ด้านกระบวนการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนกระบวนการอยู่ใน ระดับมาก ปัญหาการจัดการความรู้ ด้านการตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ ด้านการยกระดับความรู้ ด้านการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอก ด้านการสร้างความรู้ขึ้นใช้เองจากการทำงาน ด้าน การกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับใช้งานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนแนวทางพัฒนาการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานดังนี้

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยจัดทำ เป็นผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญ

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับครูผู้สอน ในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อตรวจสอบและคัดเลือกความรู้ร่วมกัน

4. สถานศึกษาควรจัดวางรูปแบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ในด้าน ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจตรงกัน

5. สถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนที่มีผลงานทางวิชาการหรือผลงานดีเด่น จัดทำ เพิ่มผลงาน และเพิ่มการพัฒนางาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น

6. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเวทีสำหรับการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน

7. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำผลงานทาง วิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

8. สถานศึกษาควรจัดให้มีการแสดงผลงานของครูผู้สอนและยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

9. สถานศึกษาควรจัดตั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็น กัลยาณมิตรเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ที่กลัวเทคโนโลยี

10. สถานศึกษาส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาเป็นตัวอย่างใน การปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สมชาย ขวัญมณีจ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการกระตุ้นด้านสติปัญญาและด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการและหัวหน้าฝ่ายงานบุคคลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ฉัตรแก้ว ชีระเดชากุล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต2 พบว่า การทำงานในกระบวนการจัดการความรู้ ในขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากที่สุด ตรงกันข้ามกับขั้นตอนการจัดเก็บและเผยแพร่ที่ทำได้น้อยที่สุด เพราะการจัดการกับระบบฐานข้อมูลในสถานศึกษาในเรื่องการจัดการความรู้ยังไม่ได้รับความสนใจมากนักเป็นเพียงการบันทึกความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลงในแบบฟอร์มเท่านั้น ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาน้อยกว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาไม่ค่อยมีการจัดทำหรือดำเนินการจัดการความรู้ ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลเดิมที่จะสามารถนำมาปรับใช้ได้กับการจัดการความรู้ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูควรแสวงหาความรู้เรื่องการจัดการความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ครูควรมีทัศนคติในเชิงบวกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ไม่ใช่เพิ่มภาระงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องมีความจริงจังในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างถูกต้อง สำหรับผู้บริหารควรจัดให้มีช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่หลากหลาย ช่องทาง ใช้กลยุทธ์ในการกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจในการตระหนักถึงความสำคัญ นำตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อรู้ที่มาที่ไป วิวัฒนาการ ปัญหา วิธีการแก้ไข ปัญหา ตลอดจนเทคนิควิธีการที่เหมาะสม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติจริงกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

เพียงใจ มุสิกะพงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคคลสำนักงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการความรู้อยู่ในระดับพอใช้ บุคลากรมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง กลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ควรทำการวางแผนสภาพการจัดการ จัดระบบ

ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนงบประมาณ การจัดโครงสร้าง วัฒนธรรม กลยุทธ์ในการทำงาน บรรยากาศ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการประเมิน องค์กรแห่งการเรียนรู้

โหมยิต เตชะจิต (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการแปรรูปองค์กร ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ด้านการให้อำนาจ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ด้านการแปรรูปองค์กร ด้านการให้อำนาจและ ด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่แตกต่างกันจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จิราพร ชายสวัสดิ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อกระบวนการ จัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อขั้นตอนการจัดการความรู้ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรอง ความรู้และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเข้าถึงความรู้และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ฮารีธา เจดอเลาะ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเข้าถึงความรู้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าด้าน อื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจัดการความรู้ของผู้บริหารที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยภาพรวม

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะ มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการจัดการความรู้โดยภาพรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าระดับปริญญาตรี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยจะเห็นว่า การจัดการความรู้ในองค์กรหรือสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นบุคคลสำคัญในการนำขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นระบบ ดังที่ได้ศึกษาด้านการค้นหาคำรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ มาปฏิบัติ ซึ่งการจัดการให้ดำเนินไปด้วยดีนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่จะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังและจะต้องทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ก็จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ยังส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและนักเรียน แสดงให้เห็นว่าในการตอบสนองความต้องการในการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น เกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรได้เป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 7 ด้าน คือ 1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition) 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification & Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และ 7) การเรียนรู้ (Learning) โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์การเป็นครู และการได้รับการอบรมการจัดการความรู้ ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย