

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การศึกษาผลการใช้รูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติ : กรณีศึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM)
2. การเรียนแบบร่วมมือ (Co-operative Learning)
3. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : Cop)
4. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharinnng :KS)
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการความรู้

1.1 ความหมายของความรู้

ความรู้ (Knowledge) (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน 2542, หน้า 96)

ให้ความหมายคำว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา เช่น ความรู้เรื่องเมืองไทย ความรู้เรื่องสุขภาพ

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 17) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ คือ สีนคำที่มีอยู่ทั่วไป โดยไม่มีรูปธรรม และไม่มีวันหมดไป ความรู้มีอยู่ทั่วทุกหนทุกแห่ง สามารถดำรงอยู่ได้ทุกสถานที่ในเวลาเดียวกัน และความรู้ไม่สามารถเปลี่ยนมือกันได้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติหรือการใช้งาน (Information in Action) เป็นแนวทางในการกำหนดความคิด พฤติกรรม และการสื่อสารระหว่างบุคคล

ยามาซากิ (Yamazaki Hideo, unpagged อ้างอิงใน บุญดี บุญญาภิจและคณะ 2548, หน้า 31-32) ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของ ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการ

คิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ไม่จำกัดช่วงเวลา

ดาเวนพอร์ตและพรัสกี้ (Davenport and Prusak, 1998, unpagged อ้างอิงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547, หน้า 20) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ส่วนผสมของกรอบ ประสบการณ์ คุณค่าสารสนเทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อมและกรอบการทำงานสำหรับการประเมิน และรวมกันของประสบการณ์ และสารสนเทศใหม่

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจาก ประสบการณ์ ที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปสู่การปฏิบัติหรือการใช้งานได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

ประเภทของความรู้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ในแต่ละบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลขสูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิด ความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. ความรู้บันทึกไว้ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่บันทึกไว้ในเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่ทุกคนสามารถเข้าไปค้นหาและใช้ได้

1.2 ความหมายของการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุ เป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์การการเรียนรู้ และบรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ชาติรี เจริญศิริ และคณะ (2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการ เพิ่มมูลค่าหรือคุณค่า ของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร

ประเวศ วะสี (2545, หน้า 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการ วิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม ให้มีการตั้งใจทวิ่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ใน รูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จผล จัดการให้ประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้ และสร้างหน่วยจัดการความรู้

โทโยมา (Toyama Pyoko อ้างอิงใน บุญดี บุญญาภิขและคณะ 2548, หน้า 20) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการเพื่อเชื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่และประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

แท็ป (Trapp, 1999) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมากซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการ เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร

คุซา (Kuczka, 2001) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้

ทานเนินเบิก (Tannenbaum, 1824) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ว่าเกี่ยวข้องกับสิ่ง ๆ เหล่านี้

1. การรวบรวม การจัดระเบียบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ และทำให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม สารสนเทศและเทคโนโลยีเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จะสามารถสนับสนุนให้การจัดการความรู้มีพลัง และอำนาจได้
2. การแบ่งปันความรู้ หากปราศจากการแบ่งปัน ความพยายามในการจัดการความรู้จะล้มเหลว ในการแบ่งปันความรู้นี้ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การเป็นสำคัญ เพราะมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้
3. การอาศัยบุคคลที่มีความรู้หรือความเฉลียวฉลาด
4. การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ อยู่รอดและประสบความสำเร็จได้

จากความหมายดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การดึงความรู้และศักยภาพของผู้เรียนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยใช้กระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเล่าสู่กันฟัง การเขียน บทบาทสมมุติ กรณีศึกษา การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น

1.3 ความสำคัญของการจัดการความรู้

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 22-23) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้เด่นชัดขึ้นเป็นที่ยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญมากขึ้น เพราะองค์กรใดมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเสียหายน้อยลงเพราะความรู้ที่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบนั้นเปรียบเสมือนองค์กร มีผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านประสบการณ์ที่มีผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ผ่านการทดลองใช้มาแล้ว เนื่องจากการเติบโตของความรู้มีมากความต้องการใช้ความรู้ก็มากขึ้นด้วย ทำให้ลักษณะของการทำงานในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงไปเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจากเดิมในสังคมอุตสาหกรรมมนุษย์เป็นเพียงกรรมกรที่ใช้แรงงานซึ่งไม่มีทักษะอะไรมากมาย แต่ในสังคมความรู้ ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญ และมีอยู่ในสมองของมนุษย์ โลกยุคเกษตรกรรมนั้น อาวุธที่เป็นฐานอำนาจสำคัญก็คือที่ดิน และแรงงาน โลกในยุคอุตสาหกรรมเงินทูนถือได้ว่าเป็นฐานอำนาจหลัก เพราะต้องใช้เงินทุนเป็นปัจจัยในการจ้างแรงงาน ซื้อเครื่องมือ เครื่องจักร แต่เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคสารสนเทศนั้น โลกต้องใช้ความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญ

ความรู้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่งคั่งเป็นปัจจัยใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกำหนด โฉมหน้าของสมรรถุมิ การแข่งขัน ซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญโลกอนาคตจึงเรียกร้องให้ทั้งปัจเจกชน หน่วยงานธุรกิจ และประเทศต้องการ “ความรู้” ที่ทันสมัย ถูกต้องครบถ้วน และมีความแม่นยำ เพื่อนำไปการเสนอสินค้าและบริการที่ดีกว่า ถูกกว่า และรวดเร็วกว่า เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน อีกทั้งยังต้องมีสมรรถนะในการปรับตัวอย่างทันท่วงที เพื่อรองรับความผันผวนของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภค ที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอน และองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะสนองตอบความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นธุรกิจจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมธุรกิจต่าง ๆ ต้องแข่งขันในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อจะเป็นผู้นำในตลาด เพื่อสร้างโอกาสในการครอบครองช่องว่างในตลาดที่ยังไม่มีใครครอบครอง (Niche Market) นวัตกรรมจะกลายเป็นอาวุธที่จะใช้ทะลุทะลวงช่องว่างการตลาดที่มีอยู่ ความคิดสร้างสรรค์ และการผลิตนวัตกรรมกลายเป็นปัจจัยกำหนดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องอาศัยความเป็นพื้นฐาน ปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสิ่งที่เป็นพื้นฐานก็คือ ทรัพยากรความรู้ที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขเศรษฐกิจระบบใหม่ ความรู้ทำให้เข้าใจกับสภาพแวดล้อมซึ่งมีความสลับซับซ้อน การจัดการความรู้ หรือระบบสารสนเทศนั้น จะเป็นสัญญาณเตือนภัยทางธุรกิจช่วยให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง

ของสังคมโลก ที่เคลื่อนเข้าสู่หมู่บ้านโลกเดียวกัน (Global Village) ดังนั้น ความรู้ถือได้ว่าเป็น โครงสร้างพื้นฐานของสังคมความรู้ หรือสังคมเศรษฐกิจความรู้ และคนในสังคมที่เป็นแรงงาน ความรู้ (Knowledge Worker)

เมื่อต้นศตวรรษนี้แรงงานที่มีความรู้ จะมีจำนวนถึงหนึ่งในสามหรือมากกว่านั้นของ แรงงานทั้งประเทศสหรัฐอเมริกา แรงงานที่มีความรู้นี้มีคุณสมบัติที่แตกต่างกับคนงานที่ใช้แรงงาน และยากที่จะสร้างคุณสมบัตินี้ขึ้นมา เพราะงานที่ใช้ความรู้ไม่ใช่งานที่ใช้ประสบการณ์เป็นหลัก (Experience-Based) อย่างงานที่ใช้ฝีมือ แต่เป็นงานที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ (Learning-Based) ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ต้องผ่านกระบวนการศึกษาหรือผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนงานในโรงงาน ไม่สามารถโยกย้ายเข้ามาทำงานในลักษณะของ งานที่ใช้ความรู้ได้ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าถึงงาน และสถานะทางสังคมได้โดยอาศัย การศึกษาในระบบ (Formal Education) และอาจจะไม่อาจเรียนรู้จากการฝึกงานได้ ดังนั้น การศึกษาในระบบเท่านั้นที่สามารถผลิตแรงงานที่มีความรู้ได้ การศึกษาจะกลายเป็นศูนย์กลาง ของสังคมการเรียนรู้ และโรงเรียน มหาวิทยาลัยถือเป็นสถาบันหลักของสังคมการเรียนรู้ จะมี คำถามอยู่เสมอในสังคม การเรียนรู้ว่าความรู้คืออะไรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน คำถามต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นศูนย์กลางของความสนใจในสังคมการเรียนรู้ การได้มาโดยเฉพาะความรู้ชั้นสูง จะเป็นการ ได้มาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อเนื่องที่จัดขึ้นในสถานที่ทำงาน หรือสถานประกอบการในสังคมการเรียนรู้ความรู้เป็นสิ่งที่มีไว้ใช้งาน ไม่ใช่เรียนไปเพื่อรู้เท่านั้น งาน บางอย่างต้องการความรู้ไม่มากนัก แต่บางงานต้องใช้ความรู้ทฤษฎีชั้นสูง เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ทางธุรกิจ การวิจัยตลาด การวางแผนผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบการผลิต ความรู้ที่มีไว้เพื่อใช้งาน จะเป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจง และยิ่งมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งมีประสิทธิภาพเท่านั้น ในสังคมความรู้ แรงงานที่มีความรู้จะเป็นกลุ่มแรงงานที่ใหญ่ที่สุด และเป็นชนชั้นนำของสังคม

การใช้ความรู้ในสังคมความรู้ ก็คือ การทำงานเป็นทีมซึ่งกลายเป็นสิ่งที่ทำงานได้จริง มากกว่าตัวบุคคล เมื่อบุคคลคนเดียวที่มีความรู้เฉพาะมักจะทำอะไรไม่ได้มากนัก ดังนั้นต้องรวม ความรู้เฉพาะทางของแต่ละคนเข้าด้วยกันเป็นทีม ทีมจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพใน สังคมการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะอำนวยความสะดวกให้แรงงานที่มีความรู้สามารถแปลงความรู้ เฉพาะทางให้กลายเป็นการกระทำที่มีประสิทธิภาพได้ ในสังคมความรู้นั้น แรงงานที่มีความรู้จะเป็น ผู้ที่ครอบครองเครื่องมือในการผลิตเอง เช่น นักวิจัยตลาดจำเป็นต้องมีคอมพิวเตอร์เป็นของตนเอง และสามารถนำติดตัวไปได้ทุกแห่ง ส่วนที่เป็นต้นทุนในการผลิตจริง ๆ ก็คือแรงงานที่มีความรู้และ

ความรู้เกี่ยวกับตลาด สถิติ และวิธีการนำเสนอสารสนเทศจากการวิจัยการตลาดไปปรับใช้ให้เป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจ

ในสังคมอุตสาหกรรมคนงานต้องการนายทุนมากกว่าที่ตัวนายทุนต้องการคนงาน แต่ในสังคมความรู้นั้น องค์กรต้องการแรงงานที่มีความรู้มากกว่าแรงงาน ดังนั้นองค์กรต้องใช้วิธีการตลาด เพื่อสามารถดึงดูดแรงงานที่มีความรู้เข้ามาให้ได้ตามคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น แรงงานที่มีความรู้ต้องเรียนรู้ว่าองค์กรต้องการอะไร ในขณะที่เดียวกันที่องค์กรเองต้องเรียนรู้ให้ได้เช่นกันว่า แรงงานที่มีความรู้จำเป็นต้องมีอะไรบ้าง อยากรู้อะไรบ้าง และคาดหวังอะไรบ้าง สำหรับองค์กร การเรียนรู้ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทำให้องค์กรไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนถือว่าเป็นเพียงเพื่อนร่วมงานเท่านั้น และความรู้ในสังคมความรู้นั้นจะเป็นความรู้ได้ก็ต่อเมื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงแล้วเท่านั้น

การที่ความรู้เป็นตัวสร้างสรรค์เศรษฐกิจโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ซึ่งความรู้เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลก มาตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศญี่ปุ่นรุ่งเรืองขึ้นมาได้ก็เพราะนำความรู้มาใช้ประโยชน์โดยเฉพาะในการจัดการและการฝึกอบรม ตามที่ได้มีการพัฒนาขึ้นแล้วในประเทศยุโรปและอเมริกา กระบวนการต่าง ๆ เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1950 พอในปี ค.ศ. 1960 ได้สร้างระบบเศรษฐกิจของญี่ปุ่นให้เข้มแข็งขึ้นมาได้ และสามารถไปแข่งขันกับตลาดโลกได้ ซึ่งในปัจจุบันความได้เปรียบในเรื่องค่าแรงมีราคาถูก ผลิตรักษาคุณภาพสูง ไม่สามารถสร้างความได้เปรียบอีกแล้ว แต่การนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้และการใช้ความรู้ขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็นด้านการตลาด การวิจัยด้านวิศวกรรมจะสามารถไปสู่ผลลัพธ์ดังกล่าวได้ในระยะเวลาที่สั้นลง

สมชาย นำประเสริฐชัย (2548) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ว่า มีความสำคัญต่อองค์กรในเรื่องของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในการรักษาจุดแข็งหรือความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรอย่างถาวร การพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น และเมื่อกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรเหล่านี้ได้ออกจากองค์กรไปไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม ความรู้และความเชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่เคยเป็นส่วนที่สร้างความแข็งแกร่งขององค์กรมักจะหายไปพร้อมกับบุคคลกลุ่มดังกล่าวด้วย ในกรณีเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก บางองค์กรอาจถึงกับวิกฤติทำให้องค์กรประสบปัญหาอาจถึงขั้นที่ต้องเลิกดำเนินการเลยก็มี ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของการจัดการความรู้ทั้งสิ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เนื่องจากองค์กรไม่สามารถเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่ในบุคลากร (Personal Knowledge)

ให้กลายเป็นความรู้ขององค์กร (Organizational Knowledge) ที่สามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรอื่นในองค์กรได้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น

โดยสรุปแล้ว การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก การจัดการความรู้ที่ดี จะสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่ว่าบุคคลใดจะเข้ามาทำงานก็ตาม

1.4 ประโยชน์ของการจัดการความรู้

bacher (Bacha, 2000 อ้างอิงใน นฤมล พุกษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ 2543, หน้า 65) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1.4.1 ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

1.4.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

1.4.3 ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.4.4 ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

1.4.5 การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

1.4.6 การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิต และบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

1.4.7 การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

1.4.8 การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2558, หน้า 64-66) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ช่วยเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดีขึ้นเพิ่มประโยชน์กับบุคคล และความคิด นวัตกรรม การเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลในการนำไปปฏิบัติซึ่งจะเป็นการปรับปรุง และเพิ่มสินทรัพย์ความรู้ขององค์กร

2. ประโยชน์ของการจัดการความรู้โดยทั่วไป

2.1 เพิ่มศักยภาพขององค์กร ช่วยในการจัดการความเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องรักษาตำแหน่งของการเป็นผู้นำในยุคสังคมเศรษฐกิจความรู้

2.2 ปรับปรุงความรับผิดชอบและการลดต้นทุน

2.3 เพิ่มการเรียนรู้และนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้และมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

2.4 การเรียนรู้ที่มีความสะดวก จะเป็นการสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน

2.5 ช่วยในการจัดความรู้ที่เป็นพื้นฐานขององค์กร โดยการสร้างระบบติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว

2.6 การลดต้นทุนและการเพิ่มผลผลิต โดยการจัดการกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีประสิทธิภาพ

2.7 ปรับปรุงความสามารถในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความคล่องตัว

2.8 จัดการกับตราสินค้า (Brand) ภาพลักษณ์ และสถานภาพขององค์กรในตลาดให้อยู่ในแถวหน้า

2.9 ช่วยในการคัดกรองความรู้และประหยัดต้นทุน

3. ประโยชน์ของการจัดการความรู้และประหยัดต้นทุน

3.1 ช่วยในการเพิ่มผลผลิตและผลกำไร

3.2 ช่วยพัฒนาและรักษาแรงงานความรู้และหุ้นส่วน

3.3 ช่วยในการจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การขาย การตลาด การสนับสนุนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และมีคุณค่าสูงขึ้น

3.4 ช่วยในการค้นหาความคาดหวังของลูกค้า และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ

3.5 กระจายวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในทุก Business Function ในการจัดการกับสายการผลิตที่สูงสุด

4. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับสถานศึกษา

4.1 เป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาโดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้ และขยายเขตแดนของมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง

4.2 ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกล และ E-Learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 ให้มีการทำงานระหว่างนักเรียนและครูระหว่างสถาบันทำงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น

4.4 ช่วยจำลองประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เข้าใจในเนื้อหาที่นั้น ๆ มากขึ้น

4.5 ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

5. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับรัฐบาล

5.1 ช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้กับรัฐบาล

5.2 ปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพ

5.3 ลดปัญหาในการแสวงหาสารสนเทศ

5.4 ช่วยจัดการความรู้ของชุมชน การเริ่มต้นโดย E-Governance ในการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมความรู้

1.5 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

มาร์ควอต (Marquardt, 1994) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้

4 ประการ ดังนี้

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

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่าง ๆ จากภายในองค์กรสามารถทำได้ ดังนี้

1.1.1 การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

1.1.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ

1.1.3 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กร ต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ด้วย ข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ(Benchmarking)กับองค์กรอื่น

1.2.2 การจ้างที่ปรึกษา

1.2.3 การเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ E-mail บทความโทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นต้น

1.2.4 การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.2.5 การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขันและแหล่งอื่น ๆ

1.2.6 การจ้างพนักงานใหม่

1.2.7 การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้มีดังนี้

2.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

2.2 การนำความรู้ที่องค์การมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์การ

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์การค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์การสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

2.5 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.6 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.7 การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

2.8 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

ในการจัดการความรู้ องค์การต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที้องค์การเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์การควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.2 จัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบายหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

3.3 อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ

ในการจัดโครงสร้างขององค์ความรู้ องค์การต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างในการค้นคืนความรู้ ระบบการเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพคือ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามความจำเป็นของการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ หน้าที่ / การใช้สารสนเทศ และสถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้ เป็นต้น

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. สื่อสารด้วยการเขียน (Communication in writing) เช่น การบันทึก

การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ

2. การฝึกอบรม (Training)

3. การประชุมภายใน (Meeting)

4. การสรุปข่าวสาร (Information Summary)

5. การสื่อสารภายในองค์กร (Communication in Organization) เช่น วิกิพีเดีย

สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง

6. การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น (Seminar)

7. การหมุนเวียน / เปลี่ยนงาน (Rotate/ideal sharing)

8. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

ส่วนการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัว หรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน เช่น

1. การหมุนเวียนงาน

2. ประสพการณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา

3. คณะทำงาน

4. เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

ส่วน Trapp, (1999) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ (Components of a Holistic Approach to Knowledge Management) ไว้มี 9 ประการดังนี้

1. เป้าหมายความรู้ (Knowledge Goals)

2. การระบุถึงความรู้ (Knowledge Identification)

3. การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

4. การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development)

5. การเคลื่อนย้าย / การกระจายความรู้ (Knowledge Transfer / Distribution)

6. การใช้ความรู้ (Knowledge Usage)
7. การเก็บรักษาความรู้ (Knowledge Preservation)
8. การประเมิน / ทบทวนความรู้ (Knowledge Evaluation 2 Review)
9. การควบคุมความรู้ (Knowledge Controlling)

ส่วน Kucza, (2001) ได้นำเสนอรูปแบบของกระบวนการในทางปฏิบัติของการจัดการความรู้ (KM Operational Processes) ไว้ 6 ประการดังนี้

1. Identification of Need for Knowledge เป็นการระบุถึงความต้องการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การระบุความต้องการ (Identification of Need) และการกำหนดความต้องการ (Determination of Requirements)

2. Knowledge Pull จุดประสงค์หลักประการหนึ่งของการจัดการความรู้ คือ “การแบ่งปันความรู้” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และยุ่งยากในกระบวนการจัดการความรู้ที่มีคุณค่าที่องค์การค้นพบควรถูกถ่ายทอดในกระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วย

- 2.1 การสร้างเกณฑ์การสืบค้น
- 2.2 ค้นหาผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์
- 2.3 ประเมินผู้ผ่านการคัดเลือก
- 2.4 คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
- 2.5 การปรับตัวของผู้ที่ถูกเลือก

3. Knowledge Push เป็นกระบวนการของการส่งมอบความรู้ไปให้กับผู้ที่ต้องการประกอบด้วยกระบวนการย่อย ๆ 2 ประการดังนี้

- 3.1 การแจ้งหรือประกาศให้ทราบถึงความรู้
- 3.2 การแบ่งปันความรู้ในโอกาสต่าง ๆ

4. Creation of Knowledge เป็นการสร้างความรู้ มีกระบวนการย่อย ๆ

6 ประการ คือ

- 4.1 การระบุถึงความคิดใหม่ ๆ
- 4.2 การประเมินความคิดใหม่ ๆ
- 4.3 การรวบรวมผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ ๆ
- 4.4 การประเมินผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ ๆ
- 4.5 การคัดเลือกผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ ๆ
- 4.6 การสร้างความรู้

5. Knowledge Collection and Storage เป็นการรวบรวม และจัดเก็บความรู้มีกระบวนการย่อย ๆ 6 ประการ ดังนี้

- 5.1 การระบุถึงความรู้
- 5.2 การประเมินความรู้
- 5.3 การออกแบบสิ่งที่ใช้เก็บความรู้
- 5.4 การจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่
- 5.5 การบูรณาการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือ ซึ่งการเรียนแบบร่วมมือนั้น จำเป็นที่จะต้องนำความรู้ของแต่ละคนภายในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนกัน จึงต้องมีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกิจกรรมที่ให้นักเรียนทำได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกัน โดยในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพากัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งตรงข้ามกับการเรียนที่เน้นการแข่งขันและการเรียนตามลำพัง

บุญเพิ่ม จอมใจหาญ (2549) การเรียนแบบร่วมมือ หมายถึง การเรียนและการทำงานร่วมกันของนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย 2 คน ที่มีระดับความสามารถทางคณิตศาสตร์เหมือนกันหรือแตกต่างกันในลักษณะหนึ่งลักษณะใด

พรรณรัตน์ เก้าธรรมสาร (2525, หน้า 37) การเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจและเป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้มีความรับผิดชอบ รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้ตนเองและกลุ่มประสบความสำเร็จ การจัดการเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการเรียนการสอนที่มีการฝึกกระบวนการกลุ่ม หรือทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยเด็กเก่ง เด็กปานกลาง เด็กอ่อนอยู่รวมกัน แล้วให้นักเรียนร่วมกันแก้ปัญหาและทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ครูผู้สอนกำหนด โดยที่สมาชิกในกลุ่มจะต้องให้ความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองและของกลุ่มสมาชิก

ซึ่งจะต้องมีการพูดคุยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะความสำเร็จของกลุ่มต้องขึ้นอยู่กับผลงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ดังนั้น เพื่อให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ สมาชิกของกลุ่มต้องพยายามชวนขยายพัฒนาตัวเองและช่วยพัฒนาเพื่อนด้วย ซึ่งจะเป็นผลให้นักเรียนแต่ละคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสนใจในการเรียนเพิ่มขึ้น ดังนั้นนักเรียนที่เรียนเก่งจะพยายามช่วยนักเรียนที่อ่อนเพราะจะทำให้คะแนนกลุ่มดีขึ้น และมีรางวัลเป็นการเสริมแรง หากค่าเฉลี่ยกลุ่มใดได้ถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นการที่นักเรียนค้นคว้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด มากกว่าที่ดูคำตอบหรือรอคำตอบจากครูจะช่วยพัฒนาด้านความคิด ได้ฝึกนักเรียนค้นคว้าด้วยตัวเอง และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมปัจจุบันต้องการ

จากนักวิชาการการศึกษากล่าวมาสามารถสรุปความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning) หมายถึง การเรียนและการทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันโดยในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือซึ่งกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในส่วนตนและส่วนรวม โดยแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยเด็กเก่ง เด็กปานกลาง เด็กอ่อนอยู่รวมกัน แล้วให้นักเรียนร่วมกันแก้ปัญหาและทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ครูผู้สอนกำหนด

2.2 แนวคิด ทฤษฎี การเรียนรู้แบบร่วมมือ

คเจน (Kagan อ้างอิง ใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ 2542, หน้า 7-9) ได้กำหนดแนวคิดการเรียนรู้ แบบร่วมมือดังนี้

2.2.1. เป็นกลุ่ม / ทีม หมายถึง การจัดนักเรียนออกเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ประมาณ 2-6 คน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มประกอบด้วย นักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันคละกัน ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมที่สุดคือ 4 คน ที่จะเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มได้ร่วมมืออย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสามารถแบ่งงานให้ทำเป็นคู่ได้สะดวก

2.2.2. ความเต็มใจ หมายถึง สมาชิกในกลุ่มมีความเต็มใจที่ร่วมมือกันในการเรียนและทำงานเป็นกลุ่มร่วมกัน มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันโดยช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการยอมรับกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

2.2.3. การจัดการ หมายถึง การจัดการเพื่อให้การทำงานแบบร่วมมือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างกฎของห้อง การจัดที่นั่งของกลุ่ม การกำหนดบทบาทของสมาชิกไว้ล่วงหน้า มีการให้สัญญาณเงียบที่ครูส่งให้นักเรียนและนักเรียนทำตามสัญญาณและเงียบเพื่อฟังคำสั่งต่อไปนี้เป็นต้น

2.2.4. มีทักษะเป็นทักษะสังคมรวมทั้งทักษะการสื่อความหมาย ทักษะการช่วยสอน และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนจะช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมให้นักเรียนได้ โดยกำหนดบทบาททางสังคมให้นักเรียนได้ฝึกการเป็นผู้ตรวจสอบ ผู้สร้างกำลังใจ ผู้ชี้แนะ ผู้ให้กำลังใจ ผู้คุมการพูดตามประเด็น ผู้จัดเตรียมสื่อ ผู้กล่าวยกย่อง ผู้กำหนดคำถาม ผู้ควบคุมระเบียบวินัย ผู้บันทึก ผู้สะท้อนความคิด ผู้คุมภารกิจ

2.2.5. มีหลักการสำคัญ 4 ประการ เป็นตัวชี้บ่งว่า เป็นการเรียนแบบกลุ่ม หรือการเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบร่วมมือต้องมีหลักการ 4 ประการ ดังนี้

2.2.5.1 มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน เป็นการช่วยเหลือกันเพื่อประสบความสำเร็จ และเข้าใจว่าความสำเร็จของแต่ละคนคือความสำเร็จของกลุ่ม

2.2.5.2 มีความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ทุก ๆ คนในกลุ่มมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการค้นคว้า การทำงาน สมาชิกทุกคนต้องเรียนรู้ในสิ่งที่เรียนเหมือนกันจึงถือว่าเป็นความสำเร็จของกลุ่ม

2.2.5.3 มีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน ทุก ๆ คนต้องมีส่วนร่วมในการค้นคว้า การอ่าน การทำงานเท่า ๆ กันโดยกำหนดบทบาทของแต่ละคน กำหนดบทบาทก่อนหลัง เช่น ให้ใครพูด ให้ใครฟัง ให้ใครบันทึก

2.2.5.4 มีการปฏิสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน คือ สมาชิกทุกคนจะทำงาน คิด อ่าน ฟัง พูดไปพร้อม ๆ กัน

2.2. 6. มีเทคนิคหรือรูปแบบการจัดกิจกรรม รูปแบบการจัดกิจกรรมหรือเทคนิคการเรียนรู้อย่างร่วมมือเป็นสิ่งที่ใช้เป็นคำสั่งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งเทคนิคต่าง ๆ จะต้องเลือกใช้ให้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ เพราะแต่ละเทคนิคมีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่แตกต่างกัน

2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)

2.3.1 มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกคนมีบทบาท หน้าที่ และประสบความสำเร็จร่วมกัน ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก มีหลายวิธี เช่น

- การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (แต่ละคนลงมือเรียนและต้องแน่ใจว่าสมาชิกคนอื่นเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน)

- การกำหนดรางวัลร่วมกัน (ถ้าทุกคนทำได้ตามเกณฑ์ที่ครูผู้สอนกำหนดไว้แต่ละคนจะได้รับคะแนน bonus เท่าเทียมกันทุกคน)

- การกำหนดให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนอื่น ๆ ร่วมกัน (แต่ละคนจะได้วัสดุเพียง 1 ส่วนของทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานกลุ่ม)

- การกำหนดบทบาทสมาชิกในกลุ่ม แต่ละคนจะมีบทบาทในกลุ่ม เช่น ผู้อ่าน ผู้ตรวจสอบ ผู้บันทึก ผู้ให้กำลังใจ ผู้จัดหาวัสดุ

2.3.2 การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการทำงานกลุ่ม (Face to Face Promotive Interaction) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ โดยทำกิจกรรมต่อไปนี้

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- อธิบายความรู้ให้เพื่อนในกลุ่มฟัง

กิจกรรมดังกล่าวจะทำให้นักเรียนได้ติดต่อกันโดยตรง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.3.3 การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability) เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานกลุ่ม ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น

- กำหนดหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในกลุ่มตามความเหมาะสม
- สุ่มถามปากเปล่าสมาชิกในกลุ่ม หรือสุ่มตรวจงานของสมาชิกในกลุ่ม
- สังเกตและบันทึกการทำงานกลุ่มของสมาชิก
- กำหนดให้สมาชิก 1 คนในกลุ่มเป็นผู้ตรวจสอบความเข้าใจของสมาชิก

เกี่ยวกับงานกลุ่ม

- ให้นักเรียนอธิบายสิ่งที่ตนเรียนรู้ให้เพื่อนฟัง
- ทดสอบรายบุคคล

2.3.4 การใช้ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interdependence and Small Group Skills) นักเรียนควรได้การฝึกทักษะที่จะช่วยให้งานกลุ่มประสบความสำเร็จได้แก่

- การทำความรู้จักและไว้วางใจผู้อื่น
- การสื่อสาร
- การยอมรับและช่วยเหลือกัน
- การวิจารณ์ความคิดเห็น โดยไม่วิจารณ์เจ้าของความคิด

- การแก้ปัญหาขัดข้อง
- การให้ความสำคัญ และการเอาใจใส่ต่อทุกคนเท่าเทียมกัน

2.3.5 กระบวนการกลุ่ม (Group Process) สมาชิกจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม ดังนั้นผลงานของกลุ่มจะได้รับอิทธิพลมาจากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของสมาชิกในกลุ่มซึ่งสามารถกระทำได้โดย

- ให้อธิบายการกระทำของสมาชิกที่มีประโยชน์และไม่มีประโยชน์
- ให้ตัดสินใจว่าการกระทำใดของกลุ่มที่ควรรักษาไว้และการกระทำใดควรเลิกปฏิบัติ
- ให้เล่าเหตุการณ์ในกลุ่ม ปัญหาของกลุ่ม หรือวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของกลุ่ม

2.4 รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ได้มีนักการศึกษาพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้หลากหลาย ในที่นี้จะขอเสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดังกล่าวดังนี้

2.4.1 คิดและคุยกัน (Think-Pairs-Share) เพื่อนเรียน (Partners) และผลัดกันพูด (Say and Switch) ทั้ง 3 รูปแบบเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกันคือ ให้นักเรียนจับคู่กันในการตอบคำถาม อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นสถานการณ์ หรือทำความเข้าใจเนื้อหาที่เป็นความคิดรวบยอดกำหนดให้ นอกจากนี้รูปแบบคิดและคุยกัน นักเรียนจะได้มีโอกาสคิดหาคำตอบด้วยตนเองก่อนเกี่ยวกับคำถาม ประเด็นหรือสถานการณ์ที่กำหนดให้ ส่วนรูปแบบเพื่อนเรียนจะเปิดโอกาสให้นักเรียนของคำแนะนำหรือคำอธิบายจากเพื่อนคู่อื่นที่มีความเข้าใจในเรื่องที่กำหนดให้อย่างแจ่มแจ้งก่อน แล้วจึงตอบคำถาม อภิปรายหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคู่ของตนเองทั้งรูปแบบคิดและคุยกัน และเพื่อนเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอสาระที่สำคัญที่ได้รับรู้มา ไปเล่าให้เพื่อนคู่อื่นฟังสัก 2 - 3 คู่ หรือครูผู้สอนอาจสุ่มเรียกนักเรียนบางคู่ให้นำเสนอรายงานหน้าชั้น ส่วนรูปแบบผลัดกันพูด นักเรียนจะต้องผลัดกันตอบคำถามหรือประเด็นต่าง ๆ ภายในเวลาที่กำหนดและจะมีสัญญาณเตือนการหมดเวลาในการดำเนินกิจกรรมและในช่วงนี้เองยังเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เสนอแนวคิดหรือประเด็นใหม่เพื่อการอภิปรายในหัวข้อต่อไป

2.4.2 กิจกรรมโต๊ะกลม (Roundtable หรือ Roundrobin)

เป็นรูปแบบการสอนที่จัดกลุ่มนักเรียนที่มีจำนวนมากกว่า 2 คนขึ้นไปและเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนในกลุ่มเขียนความคิดเห็นของตนแล้วประสพการณ์ความรู้ สิ่งที่ตนกำลังศึกษาด้วยดินสอสีหรือปากกาสีลงบนกระดาษ แล้วเขียนให้เพื่อนคนถัดไปโดยเวียนไปทางด้านใดด้านหนึ่ง สมาชิกทุกคนจะใช้เวลาเท่า ๆ กันหรือใกล้เคียง ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเรียกว่า Roundtable

หรืออาจดัดแปลงรูปแบบการสอนดังกล่าวจากการเรียนมาเป็นการพูดแทน โดยให้นักเรียนแต่ละคนในกลุ่มเล่าเรื่อง ประสบการณ์ ความรู้ สิ่งที่ตนศึกษา แสดงความคิดเห็นหรือเรื่องอื่น ๆ ที่กำหนด โดยเรียนไปทางด้านใดด้านหนึ่งจนครบทุกคนซึ่งรูปแบบดังกล่าวเรียกว่า Roundrobin

2.4.3 คู่ตรวจสอบ (Pairs Check) มุมสนทนา (Corners) ร่วมกันคิด (Numbered Heads together) เป็นรูปแบบการสอนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่ม 2 - 6 คน โดยนักเรียนในแต่ละกลุ่มต้องคละเพศและความสามารถ ให้ช่วยกันตอบคำถาม แก้ไขทฤษฎีปัญหาได้แล้ว ก็เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนหรือตรวจสอบคำตอบกับนักเรียนในกลุ่มอื่นหรือครูผู้สอนอาจสุ่มเรียกนักเรียนให้ตอบ อย่างไรก็ตาม ทั้ง 3 รูปแบบ ก็มีข้อแตกต่างกัน คือ คู่ตรวจสอบส่วนใหญ่เน้นให้สมาชิกจับคู่กันทำงาน แก้ปัญหาและเมื่อเสร็จสิ้นปัญหา 1 ข้อ จะต้องมีการสลับหน้าที่กันในขณะที่มุมสนทนา เน้นวิธีการจัดกลุ่มนักเรียน โดยให้นักเรียนไปนั่งในมุมต่าง ๆ ของห้องเรียน ส่วนรูปแบบร่วมกันคิดจะใช้กับการทบทวนหรือการตรวจสอบความเข้าใจ นอกจากนี้ทั้ง 3 รูปแบบอาจจะมีขั้นตอนเพิ่มขึ้น คือ หลังจากที่ครูเรียกนักเรียนคนใดคนหนึ่งตอบแล้ว นักเรียนในกลุ่มอื่นสามารถยกมือแสดงการสนับสนุนหรือคิดคำตอบนั้นได้ในกรณีที่มีคำตอบมากกว่า 1 คำตอบ ครูผู้สอนอาจให้นักเรียนกลุ่มอื่นช่วยตอบหรือถ้าคำตอบนั้นไม่สมบูรณ์ ครูผู้สอนให้นักเรียนคนอื่นช่วยเสริมได้

2.4.4 การสัมภาษณ์แบบสามขั้นตอน (Three - Step Interview)

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบนี้มีสามขั้นตอนและเหมาะสำหรับกลุ่มย่อยที่มีสมาชิกจำนวน 3 - 4 คน โดยมีครูกำหนดคำถามหรือประเด็นโจทย์ปัญหาให้นักเรียนตอบ มีหลักการดังนี้

2.4.4.1 นักเรียนจับคู่กัน คนที่ 1 เป็นผู้สัมภาษณ์โดยถามคำถามที่ครูตั้ง นักเรียนคนที่ 2 เป็นผู้ตอบ

2.4.4.2 นักเรียนสลับบทบาทกัน จากผู้ถามเป็นผู้ตอบ และจากผู้ตอบเป็นผู้ถาม

2.4.4.3 นักเรียนแต่ละกลุ่มย่อย ผลัดกันเล่าสิ่งที่ตนรู้จากคู่ของตนให้กลุ่มทราบ

2.4.4.4 การสัมภาษณ์แบบสามขั้นตอน เป็นเทคนิคการสอนที่จะช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมทางด้านการฟัง การสื่อความหมาย การสลับผลัดเปลี่ยนบทบาท ฯลฯ และเรื่องที่จะนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ ควรเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวนักเรียนหรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ตัวอย่าง

- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการแสดงความคิดเห็นเช่น อาจตั้ง

ประเด็นอภิปรายว่า " ถ้าหากว่าเธอสามารถกลับชาติไปสู่ออดีตได้ เธออยากไปอยู่ที่ไหน ช่วงเวลาใด ที่เธออยากกลับชาติและเธออยากเปลี่ยนแปลงสังคมในช่วงนั้นอย่างไร"

- การสรุปบทเรียน อาจตั้งประเด็นว่า "เธอจะนำความรู้ที่ได้เรียนในวันนี้ ไปประยุกต์ใช้อย่างไร"

- ทบทวนการบ้าน อาจตั้งคำถามว่า "สาระสำคัญที่ได้จากการอ่านเมื่อคืนนี้คืออะไร"

- สสำรวจความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ "ครอบครัวของเธอคิดอย่างไรต่อ ปัญหาสิ่งแวดล้อม" ครูจะแก้ปัญหาโจทย์คณิตศาสตร์นี้อย่างไร"

2.4.5 การแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม (Team Games Tournament หรือ TGT) และการแบ่งกลุ่มสัมฤทธิ์ (Student Team Achievement Division หรือ STAD)

เป็นรูปแบบการสอนที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคล้ายคลึงกัน แต่ทั้ง 2 รูปแบบจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อย ในขั้นตอนที่ 3 รายละเอียดในการดำเนินกิจกรรมของทั้ง 2 รูปแบบ มีดังนี้

2.4.5.1 การนำเสนอบทเรียน (Presentation) นำเสนอความคิดรวบยอดใหม่หรือบทเรียนใหม่ โดยการบรรยายจากครูผู้สอนหรืออภิปรายโดยใช้สื่อวีดิทัศน์และสื่ออื่น ๆ ในการนำเสนอความคิดรวบยอดหรือบทเรียน

2.4.5.2 การจัดทีม (Team) จัดนักเรียนเป็นกลุ่ม ๆ และประมาณ 4-5 คน โดยสมาชิกของกลุ่มจะต้องมีเพศและละกันเพื่อร่วมกันศึกษาเนื้อหาและปฏิบัติกิจกรรมตามกติกาของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น เป็นผู้อ่าน เป็นผู้หาคำตอบ เป็นผู้สนับสนุนเป็นผู้จัดบันทึก เป็นต้น สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสมาชิกทุกคนจะต้องพยายามทำให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จร่วมกันของทีม เพื่อความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อความภาคภูมิใจและเพื่อให้ได้การยอมรับ

2.4.5.3 การแข่งขัน/การทดสอบ ในขณะที่รูปแบบ TGT ใช้การแข่งขัน รูปแบบ STAD จะใช้การทดสอบย่อยเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมาแล้ว

2.4.5.4 การยอมรับความสำเร็จของทีม (Team Recognition) ทั้งรูปแบบ TGT และรูปแบบ STAD เมื่อเสร็จการแข่งขันหรือทดสอบจะนำคะแนนของแต่ละคนในกลุ่มการรวมกันเป็นคะแนนของทีมและหาค่าเฉลี่ย ทีมที่มีคะแนนหรือค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จะได้รับการยอมรับให้เป็นทีมชนะเลิศและทีมที่ได้อันดับรองลงมาและควรประกาศผลการแข่งขันหรือคะแนนทดสอบในที่

สาธารณณะ เช่น ดิบบอร์ดในชั้นเรียน บอร์ดของโรงเรียนในหนังสือพิมพ์หรือวารสารของโรงเรียน และควรบันทึกสถิติไว้ด้วย

2.4.6 ปริศนาความรู้ (Jigsaw)

เป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่ม ทุกกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมเดียวกัน โดยครูผู้สอนแบ่งเนื้อหาของเรื่องที่จะเรียนออกเป็นหัวข้อย่อยเท่าจำนวนสมาชิกแต่ละกลุ่ม และมอบหมายให้นักเรียนออกเป็นหัวข้อย่อยเท่าจำนวนสมาชิกแต่ละกลุ่มและมอบหมายให้นักเรียนแต่ละกลุ่มค้นคว้าคนละหัวข้อ โดยนักเรียนแต่ละคนจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่ตนได้รับมอบหมายจากกลุ่มสมาชิกต่างกลุ่มที่ได้รับมอบหมายในหัวข้อเดียวกันจะร่วมกันศึกษา จากนั้นแต่ละคนจะกลับเข้ากลุ่มเดิมของตนเพื่ออธิบายหัวข้อที่ตนศึกษาให้เพื่อนร่วมกลุ่มฟัง เพื่อให้เพื่อนทั้งกลุ่มได้รู้เนื้อหาครบทุกข้อ ทำให้เพื่อนทั้งกลุ่มได้รับเนื้อหาครบทุกหัวข้อในที่นี้จะขอยกตัวอย่างกลุ่มนักเรียนที่มีกลุ่มย่อยกลุ่มละ 3 คน ดังนี้

1. แบ่งนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 3 คน ทำการศึกษาเรื่อง "ประเภทของสัตว์" สมาชิกคนหนึ่งของแต่ละกลุ่มอาจรับอาสาศึกษาเรื่อง "สัตว์บก" สมาชิกอีกคนหนึ่งอาจรับศึกษาเรื่อง "สัตว์น้ำ" และสมาชิกคนสุดท้ายรับศึกษาเรื่อง "สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ" แต่ละคนจะต้องรับผิดชอบในการไปศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมกลุ่ม เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับประเภทของสัตว์ในภาพรวม

2. สมาชิกแต่ละคนของทั้ง 3 กลุ่ม จะมีเวลาเตรียมตัวเพื่อศึกษาเรื่องราวที่ได้รับมอบหมายไป นักเรียนที่ได้หัวข้อเดียวกันจะไปรวมกลุ่มกับสมาชิกของกลุ่มอื่นเพื่อปรึกษากันเกี่ยวกับการค้นคว้า

3. กลุ่มย่อยที่จัดขึ้นใหม่จะปรึกษาหารือกันเพื่อหาข้อมูลวิธีการรวบรวมข้อมูลวิธีการนำเสนอข้อมูลให้กับกลุ่มเดิม (กลุ่มในตอนแรก) จนกระทั่งการค้นคว้าเสร็จสิ้นลง จึงกลับเข้ากลุ่มเดิมของแต่ละคน แล้วดำเนินการให้ความรู้กับเพื่อน ๆ ในกลุ่ม

4. สมาชิกกลุ่มแต่ละคนที่ศึกษาประเด็นเฉพาะเรื่องมาจะได้รับการประเมินผลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ตอบคำถามระหว่างการรายงานผลรวมทุกกลุ่มในชั้น ตอบปากเปล่า เขียนแผนภูมิ แสดงความคิดเห็น ฯลฯ ตามที่แต่ละคนไปศึกษาและมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ

2.4.7 การสืบสอบเป็นกลุ่ม (Group Investigation) เป็นการเรียนการสอนที่เน้นบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสม ในการสอนแบบสืบสอบเป็นกลุ่ม (Group Investigation) ครูผู้สอนจะแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 5 คน หรือน้อยกว่านี้ แต่ละกลุ่มจะวางแผนกันเองว่า

จะศึกษาหัวเรื่องอะไร และจะศึกษาอย่างไร สมาชิกแต่ละคนหรือสมาชิกแต่ละคู่ในกลุ่มจะเลือก หัวข้อย่อยและเลือกวิธีแสวงหาคำตอบในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเอง หลังจากนั้นสมาชิกแต่ละคนหรือแต่ละคู่จะรายงานความก้าวหน้าและผลการทำงานให้กลุ่มของตนเองทราบ กลุ่มจะอภิปราย เกี่ยวกับรายงานของสมาชิกและจัดทำรายงานของกลุ่มให้เพื่อนทั้งชั้นฟังขั้นตอนการจัดกิจกรรม ขั้นตอนสำคัญในการจัดกิจกรรมมี 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 Identifying the Topic and Organizing Pupils into Groups

1.1 ครูผู้สอนเสนอปัญหาแก่นักเรียนทั้งชั้นแล้วให้นักเรียนช่วยกันเสนอสิ่งที่ตนอยากรู้เกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว

1.2 นักเรียนปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองสนใจและเสนอหัวข้อ ให้แก่สมาชิกในชั้นทราบ นักเรียนทั้งชั้นช่วยกันกำหนดหัวข้อที่สนใจ

1.3 นักเรียนจัดกลุ่มเพื่อศึกษาหัวข้อที่สนใจเพียง 1 หัวข้อ

ขั้นตอนที่ 2 Planning the Investigation in Group ครูผู้สอนและนักเรียนวางแผน ร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานภาระงานที่ต้องทำ และเป้าหมายของงานในแต่ละหัวข้อ ย่อยตามปัญหาที่เลือก เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนในขั้นตอนที่ 2 ได้ผล ครูผู้สอนอาจใช้คำถาม

- ปัญหาที่กลุ่มเลือกทำคืออะไร
- สมาชิกในกลุ่มได้แก่ใคร
- กลุ่มต้องการศึกษาค้นคว้าอะไร
- แหล่งความรู้ที่จะศึกษาคืออะไร
- จะแบ่งงานกันทำอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 Carrying Out the Investigation ขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่นักเรียนใช้เวลานาน ที่สุด นักเรียนดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ในขั้นตอนที่สองกิจกรรมและทักษะต่าง ๆ ที่นักเรียน ต้องศึกษาควรมาจากแหล่งข้อมูลทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ครูผู้สอนให้ความ ช่วยเหลือกับกลุ่มตามความต้องการของกลุ่ม เมื่อแต่ละคนหรือแต่ละคู่ทำเสร็จแล้วจะนำเสนอ ข้อมูลกับกลุ่มของตนเพื่อให้สมาชิกได้อภิปรายและหาข้อมูลสรุปในแต่ละข้อ

ขั้นตอนที่ 4 Preparing Final Report นักเรียนแต่ละกลุ่มรวบรวมข้อมูลที่สมาชิกในกลุ่ม ตนได้จัดทำ ช่วยกันแก้ไขแล้วสรุปเป็นรายงานของกลุ่ม เพื่อเสนอต่อนักเรียนทั้งชั้น สมาชิกช่วยกัน เตรียมการเสนอรายงานให้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การนำเสนอรายงานของกลุ่มย่อย มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนควรแนะนำนักเรียนให้เตรียมพร้อมเกี่ยวกับ

4.1 การเน้นสาระสำคัญของการค้นคว้า

- 4.2 แหล่งความรู้หรือวิธีการที่กลุ่มศึกษา
- 4.3 การเปิดโอกาสให้มีการซักถาม
- 4.4 การให้นักเรียนในชั้นมีกิจกรรมร่วมด้วย ไม่ควรให้นั่งฟังนาน ๆ
- 4.5 ความร่วมมือของสมาชิกในการนำเสนอผลงาน
- 4.6 อุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นต้องใช้ในการนำเสนอรายงาน

ขั้นตอนที่ 5 Evaluating Achievement ครูผู้สอนและนักเรียนประเมินผลการรายงานกลุ่มย่อย และประเมินงานรวมของทั้งชั้นการประเมินนี้รวมถึงการประเมินเป็นรายบุคคลด้วย สิ่งที่ต้องประเมินได้แก่

- 5.1 ความสามารถในการคิดระดับสูง
- 5.2 วิธีการที่ใช้ในการศึกษา
- 5.3 การประยุกต์ใช้ความรู้
- 5.4 การใช้หลักฐานอ้างอิง
- 5.5 วิธีการที่ใช้ในการสรุปข้อมูล

วิธีการที่ใช้ในการประเมินควรเป็นการประเมินแบบสะสม โดยดูวิธีการทำงานของนักเรียนแต่ละคนตั้งแต่เริ่มจนจบโครงการ และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้นักเรียนทราบเป็นระยะ ๆ นักเรียนควรได้รับ Feedback จากเพื่อนนักเรียนและจากครูผู้สอน การประเมินผลที่ใช้ควรช่วยให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ด้านเนื้อหาและกระบวนการหรือช่วยพัฒนาความสามารถในการวางแผนการศึกษาเรื่องต่าง ๆ ในอนาคตได้นอกจากนี้ครูผู้สอนควรมีการประเมินผลด้านจิตพิสัย เช่น ความรู้สึก ต่อเรื่องที่เรียน งานที่ทำ แรงจูงใจ และเจตคติที่มีต่อครูผู้สอนต่อเพื่อน

ขั้นตอนที่ 6 การเรียนรู้เป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเพื่อนเป็นกลุ่มรายบุคคล (Team Assisted Individualization หรือ TAI)

เป็นการเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และการเรียนการสอนรายบุคคลเข้าด้วยกัน เน้นการสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถและส่งเสริมความร่วมมือภายในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เหมาะสมกับทุกวิชาและทุกระดับชั้น โดยเฉพาะสำหรับวิชาคณิตศาสตร์ โดยมีองค์ประกอบที่น่าสนใจ ดังนี้

1. มีการทดสอบความรู้ก่อนเรียน ครูผู้สอนจะต้องทดสอบความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนเพื่อแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มตามคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสอบก่อนเรียน
2. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 4 - 5 คน ในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิก

ซึ่งมีความสามารถแตกต่างกันในเรื่องผลการเรียน เพศ และสภาพครอบครัว

3. การจัดกลุ่มค้นคว้า หลังจากการทดสอบก่อนเรียนนักเรียนแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้เรียน ณ จุดเริ่มต้นที่แตกต่างกันตามพื้นฐานของนักเรียน อย่างไรก็ตาม แต่ละคนยังคงเรียนและทำงานในกลุ่มย่อย โดยมีเงื่อนไขว่าสมาชิกภายในกลุ่มคอยช่วยเหลือกัน

4. การสอนกลุ่มย่อย ในแต่ละวันครูผู้สอนจะสอนในกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน แต่จะเรียนเนื้อหาเดียวกัน ครูผู้สอนจะเลือกเทคนิคในการนำเสนอความคิดรวบยอดที่สำคัญ วัตถุประสงค์สำคัญของการสอนกลุ่มย่อยก็เพื่อให้นักเรียนได้รับรู้ มอบหมายให้ทำงานในกลุ่ม และตรวจการบ้านกันเอง จัดเก็บอุปกรณ์และตำราเข้าที่เอง

5. หลังจากนักเรียนในแต่ละกลุ่มย่อยได้เรียนจากครูผู้สอนนักเรียนจะทำงานเป็นกลุ่ม ๆ โดยใช้ตำรา วัสดุ และอุปกรณ์ที่ได้รับจากครูผู้สอน ซึ่งจะครอบคลุมเนื้อหาเรื่องการบวก ลบ ทศนิยม เศษส่วน โจทย์ปัญหา สถิติ และพีชคณิต

6. การทดสอบความรู้ ทุก ๆ 2 สัปดาห์จะมีการทดสอบความคิดรวบยอด เพื่อวัดความรู้ของนักเรียน แต่เป็นการทดสอบที่ใช้เวลาประมาณ 3 นาทีต่อครั้ง

7. การสอนนักเรียนทั้งชั้น ทุก ๆ 3 สัปดาห์จะมีการทดสอบความคิดรวบยอด เพื่อวัดความรู้ของนักเรียน แต่เป็นการทดสอบที่ใช้เวลาประมาณ 3 นาทีต่อครั้ง

8. คะแนนและความสำเร็จเป็นของกลุ่ม ในวันสุดท้ายของแต่ละสัปดาห์ ครูผู้สอนจะรวมคะแนนจากการสอบย่อยของสมาชิกทุกคนในกลุ่มย่อย โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ล่วงหน้าว่าทีมที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมกันตั้งแต่เท่าใดขึ้นไปจึงจะได้ชื่อว่าเป็น "Superteam" , "Great team" และ "Goodteam" ตามลำดับ

9. การเรียนรู้แบบร่วมมือผสมผสานการอ่านและการเขียน (Cooperative Integrated Reading and Composition หรือ CIRC) เป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป เพราะการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว นักเรียนต้องมีความสามารถในการอ่านพอสมควรและสามารถตัดสินใจเลือกหนังสืออ่านตามที่สนใจได้ในขณะปฏิบัติกิจกรรม โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มแก่งกับกลุ่มอ่านให้จับคู่กัน ครูผู้สอนสอนแยกทีละกลุ่มขณะที่ครูสอนกลุ่มหนึ่ง ที่เหลือให้จับคู่กันทำกิจกรรมที่ครูกำหนดให้ เช่น ฝึกอ่านออกเสียง เขียนสะกดคำ สรุปเรื่อง ตอบคำถาม

2.5 ประโยชน์ของการเรียนแบบร่วมมือ

2.5.1 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก เพราะทุกคนร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ทุกคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน

2.5.2 ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสคิด พูด แสดงออก แสดงความคิดเห็น ลงมือ

กระทำอย่างเท่าเทียมกัน

2.5.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น เด็กเก่งช่วยเด็กที่เรียนไม่เก่ง ทำให้เด็กเก่งภาคภูมิใจ รู้จักใช้เวลา เด็กอ่อนรู้สึกซาบซึ้งกับน้ำใจเพื่อน

2.5.4 ทำให้รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมคิด การระดมความคิด นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมที่สุด

2.5.5 ส่งเสริมทักษะทางสังคม ทำให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวในการอยู่ร่วมกันด้วยมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกันและกัน

2.5.6 ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การเรียนแบบร่วมมือ สามารถนำมาใช้ได้เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จะเป็นการนำความรู้และความคิดของแต่ละคนมาแสดงความคิดเห็น และมีการทำงานร่วมกันจึงทำให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือขึ้น เพื่อให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย

3. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

3.1 ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

ลาวัลย์ สุขยิ่ง (2550) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) คือ กลุ่มคนที่มีความชอบ มีความสนใจในสาระ มีความเชี่ยวชาญ หรือมีปัญหาาร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มพร้อมและเต็มใจที่จะเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หัวใจหลักในการก้าวสู่การประสานการทำงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ คือกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการพบปะกันหรือผ่านเครือข่าย อินทราเน็ต-อินเทอร์เน็ต และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยง COP เข้าด้วยกันจะเป็นเครือข่าย (Social Network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายๆ ฟังก์ชันงาน ปัจจุบัน COP เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดองค์ความรู้ และการพัฒนาผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นายกิจวัฒน์ นาถวิไล (2551) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices) ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ Community of Practices – CoPs เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ ซึ่งชุมชนนักปฏิบัติคือกลุ่มคนที่มารวมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนสนใจโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี (2550)ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ Community of Practices – CoPs นับเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge

Management) ที่ทรงพลัง เนื่องจากว่า การเกิดขึ้นของชุมชนนักปฏิบัตินั้น สะท้อนให้เห็นถึงระบบความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวราบที่เชื่อว่าจะสามารถเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาและจัดการยกระดับองค์ความรู้ขององค์กร สถาบัน หรือสังคมได้อย่างดี แตกต่างจากความสัมพันธ์ในแนวดิ่งที่นิยมใช้การสั่งการและการบังคับบัญชาอันจะเป็นอุปสรรคต่อการคิดวิเคราะห์และสังมองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติและองค์กร

จากการให้ความหมายของนักวิชาการการศึกษา สามารถสรุปความหมายของชุมชนนักปฏิบัติ หมายถึง ชุมชนที่มีการรวมตัวหรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะ ดังนี้ ประสบบัญญาลักษณะเดียวกัน มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกันมีเป้าหมายร่วมกันมีความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น วิธีปฏิบัติคล้ายกันใช้เครื่องมือและภาษาเดียวกันมีความเชื่อและยึดถือคุณค่าเดียวกันมีบทบาทในการสร้างและใช้ความรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันอาจจะพบกันด้วยตัวจริงหรือผ่านเทคโนโลยีมีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย มีความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยกันเองมีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่องมีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายใยทางสังคมทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆ

3.2 แนวคิดของชุมชนนักปฏิบัติ

3.2.1 CoP เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัว มากกว่าการรวบรวมความรู้ เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น

3.2.2 CoP เป็นเรื่องของการเรียนรู้ เพื่อเป็นคนที่เก่งขึ้น มิใช่แค่เรียนรู้ว่าจะทำงานอย่างไร หรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม

3.2.3 การเป็นสมาชิกของ CoP คือ มีส่วนร่วมในชุมชนนั้น อย่างมีความหมาย CoP ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร

3.2.4 แนวคิดของการปฏิบัติในชุมชนนักปฏิบัติ หรือ P ใน CoP หมายถึง การกระทำในบริบทเฉพาะ สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติ และเป็นผลจากการเรียนรู้ ได้แก่

- สิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง: เครื่องมือ เอกสาร ภาพลักษณ์ สัญลักษณ์ บทบาทที่ชัดเจน เกณฑ์ที่กำหนดไว้ กฎข้อบังคับ สัญญา
- สิ่งที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง: ความสัมพันธ์ กฎเกณฑ์ในใจ ความหยั่งรู้ การรับรู้ ความอ่อนไหว ความเข้าใจ สมมติฐาน มุมมองซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป

3.2.5 การปฏิบัติมิใช่สิ่งตายตัว ที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายๆ ด้วยคำสั่ง หรือกฎระเบียบ มีคนอื่นในองค์กร ซึ่งมีประสบการณ์ที่จะเป็น

ประโยชน์กับเรา พวกเขาเต็มใจที่จะแบ่งปันประสบการณ์นั้น ให้ผู้อื่น และเราเต็มใจที่จะช่วยพวกเขา เราสามารถค้นหาพวกเขาได้พบ แม้จะไม่รู้จักพวกเขา

3.3 ความสำคัญของชุมชนนักปฏิบัติ

เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความพอใจ และพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ

คำว่า ปฏิบัติ หรือ practice ใน CoP ที่จุดเน้นที่ การเรียนรู้ซึ่งได้รับจากการทำงานเป็นหลัก เป็นแง่มุมเชิงปฏิบัติ ปัญหาประจำวัน เครื่องมือใหม่ๆ พัฒนาการในเรื่องงาน วิธีการทำงานที่ได้ผล และไม่ได้ผล

การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก สร้างความรู้ และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้ จากหนังสือ หรือการฝึกอบรมตามปกติเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีสมาชิกจากต่างหน่วยงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่า การสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการ

- CoP เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัว มากกว่าการรวบรวมความรู้เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น
- CoP เป็นเรื่องของการเรียนรู้ เพื่อเป็นคนที่เก่งขึ้น มิใช่แค่เรียนรู้ว่าจะทำงานอย่างไร หรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม
- การเป็นสมาชิกของ CoP คือ มีส่วนร่วมในชุมชนนั้น อย่างมีความหมาย CoP เชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร

3.4 องค์ประกอบสำคัญของ CoP มี 3 ประการ (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2549)

3.4.1. Head : เป็นเรื่องความรู้และประสบการณ์ หรือประเด็นปัญหา(issue)ที่เป็นศูนย์กลางที่สนใจร่วมกันและเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดการรวมตัวและยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน มีเอกลักษณ์ร่วมกัน และเป็นวาระร่วมกันของ CoP

3.4.2. Heart : ชุมชนนักปฏิบัติที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ชุมชนที่แข็งแกร่งจะส่งเสริมก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เสริมสร้างสายสัมพันธ์ บนพื้นฐานของการให้เกียรติเคารพและเชื่อถือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจ สมัคใจ ในการแลกเปลี่ยนความรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม กล้าที่จะถามคำถาม และการรับฟังซึ่งกันและกันที่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจ สมัคใจ ในการแลกเปลี่ยนความรู้

เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม กล้าที่จะถามคำถาม และการรับฟังซึ่งกันและกันที่ดี สมาชิกในชุมชนนักปฏิบัติจะมีความผูกพันกันด้วย "ใจ" และไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนจากการปันความรู้ เปรียบเสมือนกับบรรยากาศของชุมชนในสมัยก่อน บ้านใกล้เรือนเคียงที่มีการแบ่งปันอาหารส่งข้ามรั้วให้กันและกัน ใครมีอะไรก็แบ่งปันกัน เป็นเรื่องของน้ำใจมากกว่าการคาดหวังสิ่งตอบแทน การปันอาหารหรือสิ่งของนั้น สิ่งที่เราเคยครอบครองอยู่จะหายไป แต่การปันความรู้ ความรู้จะไม่สูญหายไปจากตัวเรา กลับเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อให้ และการเป็นผู้ให้ เราจะเป็นผู้รับในโอกาสต่อไป ทำให้เราได้รับความรู้จากสมาชิกในชุมชนนักปฏิบัติมากขึ้น

3.4.3. Hand : การแสดงออก ด้วยการกระทำ หรือพฤติกรรมการแสดงออก ด้วยการกระทำ หรือ พฤติกรรม สมาชิกในชุมชนนักปฏิบัติจะมีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม ซึ่งอาจมีการกำหนดร่วมกันอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นการแลกเปลี่ยน ความคิด ประสพการณ์ ถามตอบปัญหาซึ่งกันและกัน ทั้งในลักษณะพบปะเจอกัน หรือใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเชื่อมโยงถึงกันหลายรูปแบบ เช่น โทรศัพท์ เทเลคอนเฟอเรนซ์ และที่นิยมใช้กันมากที่สุดได้แก่ อินเทอร์เน็ต สำหรับใช้ภายในองค์กร หรือ อินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เอกสาร ร่วมกัน จะมีลักษณะ วิธีการ ภาษาที่ใช้สื่อเรื่องราว การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ จะมี "Head" คือความรู้เฉพาะ ที่สมาชิกในชุมชนนักปฏิบัติสนใจร่วมกัน เป็นตัวผลักดันและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการต่างๆ ในการพัฒนาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพุ่มพักรักษาให้ชุมชนนักปฏิบัติมีชีวิตชีวา จะเห็นได้ว่าชุมชนนักปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ที่องค์กรจะสามารถ สร้าง จัดเก็บ แบ่งปัน และนำองค์ความรู้ไปใช้งานได้อย่างกว้างขวางในองค์กร ทำให้องค์ความรู้ หรือทุนทางปัญญา หรือความพร้อม ขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น และประเด็นที่น่าสนใจคือ "การสร้างและปันองค์ความรู้ในชุมชนนักปฏิบัติจะเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ" ทำให้การสร้างองค์ความรู้ในองค์กรเติบโตขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน "ไม่ใช่เกิดจากการสั่งการ หรือการจัดงานใหญ่ เพื่อส่งเสริมและให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ มาจัดเก็บไว้ในองค์กรเท่านั้น"

3.5 แนวทางการวิเคราะห์ค้นหาชุมชนนักปฏิบัติที่สำคัญควรประกอบด้วย (จศ.ดร. อนุชาติ พวงสำลี 2549)

3.5.1. พัฒนาการหรือการก่อเกิดของกลุ่ม ว่ามีประวัติความเป็นมาอย่างไร อะไรคือสิ่งจูงใจหรือความสนใจร่วมกัน การเกิดขึ้นของกลุ่มเกิดในภาวะหรือบริบทเช่นไร เป็นการเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเกิดจากภาวะวิกฤตร่วมกัน เหตุผลในการก่อเกิดคืออะไรในทัศนะของสมาชิก

กลุ่ม ภาวะผู้นำในการเกิดและดำรงอยู่เป็นอย่างไร ในอดีตนั้นกลุ่มมีการเผชิญอุปสรรคอย่างไร และฝ่าฟันมาได้อย่างไร กลุ่มมีกระบวนการและแนวทางการจัดการความขัดแย้งอย่างไร มีขนาดและการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิกกลุ่มอย่างไร

3.5.2. Core Business, Core Value และ Key Success คืออะไร ตรงนี้เป็นคำถามสำคัญที่ว่ากลุ่มเกิดขึ้นเพื่อทำอะไร เช่น กลุ่มการวิจัย มีหัวข้อที่สนใจร่วมกันคืออะไร กลุ่มมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันอย่างไร อาจรวมถึงวิสัยทัศน์ร่วมของกลุ่มคืออะไร อะไรคือเป้าหมายหรือธงชัยของกลุ่ม ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของกลุ่มที่ผ่านมาคืออะไร และอะไรคือประเด็นความภาคภูมิใจของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน

3.5.3. ระบบความสัมพันธ์ของสมาชิก สมาชิกของกลุ่มมีระบบความสัมพันธ์เป็นอย่างไร กลุ่มมีความผูกพันกันแบบไหน ความแนบแน่นของกลุ่มเป็นอย่างไร ภาวะผู้นำเป็นอย่างไร ระบบและเครื่องมือการสื่อสารภายในกลุ่มเป็นอย่างไร อะไรคือช่องทางสื่อสารหลัก ความสัมพันธ์ของกลุ่มมีลักษณะของความเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อให้กลุ่มดำรงอยู่ได้คืออะไร อย่างไร

3.5.4. ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภายนอก ประเด็นมุ่งตรวจสอบว่า กลุ่มมีพัฒนาการและดำรงอยู่ได้นั้น มีระบบความสัมพันธ์หรือความช่วยเหลือจากภายนอกหรือไม่ อย่างไร ทั้งความช่วยเหลือในทางเทคนิค ทรัพยากร เทคโนโลยี และอื่นๆ

3.5.5. ความยั่งยืนของกลุ่ม ประเด็นนี้คงต้องมีการวิเคราะห์ใน 2 มิติ คือมิติของมุมมองภายใน (Emic view) ของสมาชิกกลุ่มเองที่มองความยั่งยืนของกลุ่มเป็นอย่างไร ต้องการการหนุนเสริมจากภายนอกหรือไม่ อย่างไร และมิติของมุมมองจากภายนอกหรือผู้วิจัยเอง (Ethic view) ว่าในฐานะคนภายนอกที่มองเข้าไปนั้น เห็นว่ากลุ่มมีความยั่งยืนหรือไม่ อย่างไร จุดอ่อนจุดแข็งของกลุ่มคืออะไร ปัจจัยและโอกาสที่จะเอื้อให้กลุ่มพัฒนาและยั่งยืนคืออะไร อย่างไร

3.5.6. ระบบการจัดการความรู้ ประเด็นสุดท้ายนี้คงมีความสำคัญและสอดคล้องกับการจัดการความรู้ว่า การดำรงอยู่ของกลุ่มเช่นนี้นั้น มีการพัฒนาระดับความรู้อย่างไร มี feedback loop ของการจัดการความรู้หรือไม่ หรืออาจวิเคราะห์ลงลึกไปถึงว่าในกระบวนการกลุ่มนั้น ใครคือคุณกิจ ใครคือคุณอำนวย และคนเหล่านี้แสดงบทบาทได้อย่างไร กระบวนการยกระดับการเรียนรู้ จาก tacit knowledge สู่ explicit knowledge เป็นอย่างไร เกิดขึ้นหรือไม่

ชุมชนนักปฏิบัติที่ศึกษาวิเคราะห์หรือหนุนเสริมให้ ชุมชนนักปฏิบัติ มีความเข้มแข็งขึ้นอย่างสอดคล้องกับบริบทที่เป็นจริง เราคงอาจนึกถึงกรอบแนวทางการวิเคราะห์ได้อีกมากมายหลายประการ ในที่นี้ เราคงต้องมีการสรุปบทเรียนจากกรณีศึกษาต่างๆ เพื่อนำมาสู่การ

ประมวลเป็นชุดองค์ความรู้ และพัฒนาสร้าง “ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน” ให้ชุมชนนักปฏิบัติ ขยาย และเติบโตขึ้นเต็มพื้นที่ สร้าง approach ใหม่ๆ อันเป็นการช่วยผลักดันให้ระบบความสัมพันธ์ใน องค์กรมีความเข้มแข็งเกิดดุลยภาพทั้งในแนวตั้งและแนวนอน

ชุมชนนักปฏิบัติสามารถนำมาใช้ได้ เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ จะเป็นการนำบุคคลซึ่งมีความสนใจหรือมีปัญหาในเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน ซึ่งกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้จัดขึ้นนั้น ได้นำผู้ที่สนใจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารมาทำกิจกรรมร่วมกัน จึงเกิดเป็นชุมชนนักปฏิบัติขึ้น

4. การแบ่งปันความรู้

ความหมายของการแบ่งปันความรู้

เคอมาลี (Kermally, 2002, หน้า 57-58) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ว่า การแบ่งปันความรู้เป็นลักษณะการส่งผ่านของความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (tacit knowledge) โดย ความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง จะมีการส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และจากบุคคลหลาย ๆ คนไปยังกลุ่มและทีมผ่านการสนทนา การเสวนา และการประชุม การส่งผ่านความรู้อาจจะพบใน ลักษณะไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่เช่นในร้านกาแฟ การส่งผ่านความรู้ที่ไม่ ปรากฏชัดแจ้งไปเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อาจเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์ เอกสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ รายงาน และการบันทึก ซึ่งในการแบ่งปันความรู้และการส่งผ่าน ความรู้นั้น จะต้องมีการวิธีที่ดี จึงจะก่อให้เกิดกระบวนการดังกล่าวได้

ประโยชน์ของการส่งผ่านและการแบ่งปันความรู้ อาจกล่าวเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการแทรกแซงกระบวนการ ซึ่งเป็นการประหยัดเวลา และ แรงงาน
2. เป็นการเพิ่มอัตราความเร็วในกระบวนการตัดสินใจ
3. เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการแต่งตั้งพนักงานใหม่
4. เป็นการชักจูงให้มีการใช้ความรู้และสนับสนุนความร่วมมือ (Collaboration)
5. เป็นการเก็บรู้ไว้สำหรับใช้ประโยชน์ในงานขององค์กร
6. เป็นการก่อให้เกิดความไว้วางใจที่ละเล็กละน้อยอันเกิดจากความร่วมมือ และ การแบ่งปัน
7. เป็นการเชิญชวนให้มีการส่งผ่านวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด
8. เป็นการสนับสนุนนวัตกรรมในกระบวนการและผลิตภัณฑ์

เป็นสิ่งที่มีความผลกระทบต่อระบบรากหญ้าขององค์กร เช่น ระบบการเงินหรืออื่น ๆ (McAndrew, Clow, Taylor และ Aczel ,2004) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ว่า การแบ่งปันความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความสามารถในการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องในงานอาชีพในทุกหนทุกแห่ง ซึ่งในแนวคิดหลักของชุมชนนักปฏิบัติแล้ว เป็นการดึงดูดความสนใจของบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ให้มีการแบ่งปันสิ่งที่มีความคล้ายคลึงกัน และมีการพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่สามารถใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนเช่น การเป็นชุมชน โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการจัดการความรู้โดยการแบ่งปันนี้ได้รับการสนับสนุนโดยการจัดหาสิ่งแวดล้อม เช่น ซอฟต์แวร์ เพื่อเสนอหนทางที่ดีสำหรับชุมชนนักปฏิบัติ

วิจารณ์ พานิช (2547:6) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ว่า การแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้มีความรู้ใหม่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งความรู้ใหม่นี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เปิดเผย (Explicit Knowledge) กับความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ในลักษณะวงจรเพิ่มพลัง ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก เกิดจากสัมพันธไมตรีใกล้ชิด เช่น การเป็นลูกมือฝึกงาน การฝึกการทำงานร่วมกัน การจัดประชุมคนในหน่วยงานเดียวกันโดยประชุมแบบระดมความคิด
2. การแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ที่เปิดเผย โดยการนำความรู้ฝังลึกออกมาเสนอในรูปของการเล่าเรื่อง การเปรียบเทียบ และการนำเสนอในรูปแบบ
3. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เปิดเผยในรูปเอกสาร การประชุม ตำรา และฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์
4. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เปิดเผยไปเป็นความรู้ที่ฝังลึก ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ฝังลึกในระนาบความลุ่มลึกที่สูงขึ้น การมีความรู้ที่เปิดเผยในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม เรียนรู้ง่าย เข้าใจง่าย จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนความรู้ไปเป็นความรู้ที่ฝังลึก และเพิ่มระดับความลุ่มลึก กระบวนการแบ่งปันความรู้

บาฮาร์ (Bahra, 2001, หน้า 85-89; Kermally, 2002, หน้า 58-61) ได้กล่าวถึง กระบวนการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ซึ่งได้อธิบายกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ในองค์กรของบริษัทในประเทศญี่ปุ่น โดยนำเสนอโมเดลการสร้างสรรค์ความรู้ในองค์กรของ (Nonaka และ Takeuchi ,1995) ซึ่งได้กล่าวว่า ความรู้เป็นหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์เพื่อการอธิบายถึงพฤติกรรมองค์กร การสร้างสรรค์ความรู้ และการส่งผ่านความรู้จะสามารถกระทำได้ โดยการสร้าง

ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีลักษณะต่างๆ เกิดขึ้น 4 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงความรู้โดยกระบวนการทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อันเนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน โดยที่บุคคลสามารถรับรู้โดยชัดแจ้งผ่านการสังเกตลอกเลียนแบบหรือการลงมือปฏิบัติ
2. การนำความรู้สู่ภายนอก (Externalization) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้งถูกเปลี่ยนรูป โดยทำให้ชัดเจนด้วยวิธีการเปรียบเทียบ ใช้ตัวอย่างหรือตั้งสมมุติฐาน
3. การผสมผสาน (Combination) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งทำให้ความคิดต่างๆ เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ ความรู้ที่นำมาวมกันนี้เกิดจากการแลกเปลี่ยนของบุคคลเป็นหลัก รวมกับความรู้ที่ผ่านสื่อหรือช่องทางความรู้ต่างๆ เช่น การสนทนาทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การประชุม การสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเอกสาร
4. การนำความรู้สู่ภายใน (Internalization) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งไปเป็นความรู้ต่างๆ ที่บุคคลได้รับทั้งที่เป็นความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง และความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้งจะรวมตัวกันกลับไปเป็นความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้งในตัวบุคคล ๆ นั้นอีกครั้ง

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้

สเคม (Skyrn,2004) ได้สรุปถึง ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ โดยมีการตั้งโจทย์คำถามว่าทำไมผู้คนจึงไม่แบ่งปันความรู้ ซึ่งคำตอบ มีดังนี้

1. คนเชื่อว่า ความรู้คืออำนาจ สิ่งเหล่านี้เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่ไม่เข้าใจหลักปัจจัยของมนุษย์ และทฤษฎีการจูงใจอย่างเพียงพอ เพราะว่าในองค์กรปัจจุบันจะต้องพึ่งพา Teamwork และการสังเคราะห์ความรู้เป็นอย่างมาก ในข้อเท็จจริงจะมีบุคคลอยู่เพียงน้อยนิดเท่านั้น ที่จะมีความรู้เพียงพอที่จะชักจูงผู้ร่วมงานหรือผู้จ้างงานให้คล้อยตามได้ เป็นเพราะว่าเจ้าของ ผู้จัดการบริษัทเล็กๆ ไม่ต้องการที่จะสูญเสียความลับทางการค้าหรืออาจเป็นว่า ผู้ชำนาญการที่ทำงานอยู่กับบริษัทหลายปี ได้สังเคราะห์การทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยไม่ได้ตระหนักถึงความรู้ในระดับฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นเหตุผลเพียงประการเดียวที่คนไม่แบ่งปันความรู้
2. อาการที่เรียกว่า “ที่นี่ไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ” (Not-Invented-Here) เหตุผลที่คนไม่ยอมรับความคิดใหม่ ๆ เพราะว่าเขามีความภูมิใจที่ไม่รับความคิดใหม่ ๆ และไม่สนใจที่

จะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ สำหรับตนเองด้วย

3. ไม่ได้ตระหนักว่าความรู้เฉพาะบางอย่างมีประโยชน์สำหรับคนอื่นมากมายขนาดไหน กล่าวคือ บางคนอาจจะมีความรู้สำหรับใช้งานในสถานการณ์หนึ่ง แต่ไม่เคยตระหนักถึงคนอื่นเขา เช่น บางคนคิดว่า ตนเองมีความรู้เพียงพอเพียงอยู่แล้วในสถานการณ์หนึ่ง ๆ แต่ลืมนึกไปว่าคนอื่นอาจจะไม่มีความรู้ในการแก้ปัญหา ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันในลักษณะต่างกรรมตามวาระกัน นอกจากนี้แล้ว ความรู้ที่บางคนได้รับมาจากการแสวงหาของตนเอง อาจจะถูกนำมาใช้ในบริบทที่แตกต่างไม่ได้ ในทำนองเดียวกัน ความรู้เหล่านั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ การพัฒนานวัตกรรมหลายอย่างมาจากการเชื่อมโยงความรู้อย่างหลากหลายระหว่างหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน และข้ามองค์การหลาย ๆ รูปแบบ

4. ขาดความไว้วางใจ เชื่อใจ ผู้คนคิดว่าถ้าตนเองแบ่งปันความรู้ ผู้อื่นจะนำไปใช้ในบริบทที่ผิดแผกไป นำไปประยุกต์ใช้อย่างผิดเพี้ยน และก็มากกล่าวโทษตนเอง หรือบางทีก็นำไปใช้งานใช้ประโยชน์โดยไม่ได้กล่าวถึงคุณงามความดีของเจ้าของความรู้ ไม่เคยอ้างอิงว่าตนเองเป็นเจ้าของแหล่งความรู้นั้น

5. ไม่มีเวลา อาจเป็นไปได้ว่าการไม่มีเวลา เป็นเหตุผลหลักที่คนไม่แบ่งปันความรู้ในองค์กร เช่น การเร่งผลิตสินค้าให้ทันเวลาที่กำหนด เป็นกฎสามัญที่ว่า คุณยังมีความรู้มากเท่าไร คุณยังมีงานเข้าคิวรอคุณอยู่มากมาย ดังนั้นคุณจึงไม่มีเวลาที่จะมาแบ่งปันความรู้ ไม่มีเวลาที่จะนำความรู้ไปใส่ไว้ในฐานข้อมูล หรือแบ่งปันความรู้แก่ผู้ร่วมงาน

ปัญหา อุปสรรคอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญได้สรุปเอาไว้คือ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ความอ่อนด้อยในการรับความรู้ หรือไม่มีความรู้ ขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสม การแข่งขันส่วนบุคคลภายในองค์กร และการตัดสินใจแบบบนลงล่าง (Top-Down Decision Making) โดยทั่วไปแล้วการผสมผสานของโครงสร้าง และโครงสร้างพื้นฐานของปัญหา อุปสรรค ส่วนใหญ่ก็จะมาจากปัญหาของมนุษย์ ได้แก่ ปัญหาทางสังคม ปัญหาทางพฤติกรรม และปัญหาทางจิตวิทยา วิจารณ์ พาณิช (2547: 7) ได้สรุปถึงปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ มีดังนี้ 1) ระบบความดีความชอบ อาจไม่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ หากพนักงานมองว่าความรู้เป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน 2) สถานะที่ไม่เท่าเทียมกัน อาจปิดกั้นการแลกเปลี่ยน เช่น พยาบาลส่วนใหญ่ลำบากใจที่จะแนะนำวิธีการรักษาผู้ป่วยแก่แพทย์ 3) ความห่างทั้งในเชิงระยะทาง และในด้านเวลา ทำให้การแลกเปลี่ยนเกิดได้ยาก 4) ในคนบางกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความรู้ในลักษณะข้อเสนพิเศษจะไม่ได้รับความสนใจ ถ้าไม่มีผลการวิเคราะห์แนบด้วย 5) คนบางคนไม่เชื่อว่าจะสามารถนำเสนอความรู้ที่ฝังลึกได้ 6) เกิดความพิการของกลไกตลาด ในตลาดความรู้โดย

เปรียบเทียบเป็น“ผู้ชาย” และ “ผู้หญิง” จึงเกิดความพิการของกลไกตลาด ได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ ผู้ซื้อและผู้ขายไม่มีโอกาสพบกัน มีภาวะความรู้ล้นตลาด และความรู้ขาดแคลน เกิดการผูกขาดความรู้ เกิดการกักตุนความรู้ ทำให้เกิดความขาดแคลนเทียม ความรู้ขาดแคลนจากการลดขนาด (Downsizing) ขององค์การและภาวะสมองไหล เกิดโรค “ที่นี่ไม่ยอมรับความคิดใหม่ ๆ” หรือ NIH (Not-Invented-Here) ระบาด ทำให้ปิดกั้นตลาดการค้า

วิธีการเอาชนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการแบ่งปันความรู้

สเคม (Skyrme ,2004) ได้สรุปถึง วิธีการเอาชนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการแบ่งปันความรู้โดยการตั้งโจทย์คำถามว่า ทำอย่างไรที่จะเอาชนะต่อปัญหา อุปสรรคเหล่านี้ได้ ซึ่งคำตอบคือต้องให้หลักการ 3Cs ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม (Culture) การร่วมมือแบบแข่งขัน (Co-Opetition) และการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (Changing Culture) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากและต้องใช้เวลามากแต่ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน วัฒนธรรมมีหลายรูปแบบ เช่น ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมที่ผู้คนมีส่วนร่วม หรืออาจหมายถึงความรู้สึกทางจิตของผู้คนที่เกิดร่วมกัน เพื่อให้แยกแยะกลุ่มคนออกจากกัน หรืออาจหมายถึงวิธีการอื่น ๆ ที่ยอมรับสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา งานศิลปะหรือการยอมรับสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็ได้ หรือบางที่อาจนิยามง่าย ๆ ว่า หมายถึง วิธีที่พวกเราทำกันอยู่ที่นี่ วิธีการทำงานที่นั่น ฉะนั้น การที่จะเปลี่ยนการกระทำของคน คงมีความจำเป็นที่ไปศึกษาโครงสร้างพื้นฐานเสียก่อน ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะขององค์การ หรือในลักษณะกลุ่มเล็ก หรือเอกัตบุคคลก็ได้ กิจกรรมต่อไปนี้ ก็อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมได้ มีดังนี้

1.1 การตรวจสอบวัฒนธรรม (Aculture-Audit) อาจจะทำได้ด้วย วิธีการออกแบบสอบถาม สัมภาษณ์ หรือออกไปสัมภาษณ์เป็นทีม หรือกลุ่มต่าง ๆ ทัวทั้งองค์การนั้น ๆ สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการค้นหา และแยกแยะทฤษฎีทางวัฒนธรรมขององค์การกับสิ่งที่ปฏิบัติจริง แต่ในขณะเดียวกัน องค์การก็จะมีผลผลิตที่ไม่ได้เรื่องเลย เช่น บอกว่าองค์การได้เน้นคุณภาพ แต่ผลผลิตกลับไม่มีคุณภาพ หรือเน้นปริมาณมากกว่า แต่เวลาเขียนได้เขียนไว้อีกแบบหนึ่ง ซึ่งตรงข้ามกับสิ่งที่ปฏิบัติจริง วิธีการดังกล่าวนี้จะช่วยให้ค้นพบวัฒนธรรมแฝงเร้นที่ขัดแย้งกับเป้าหมายหลักขององค์การ เพราะฉะนั้น เราต้องค้นหาให้พบว่า ค่านิยมและพฤติกรรมใดที่เป็นอุปสรรคต่อการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเราจะได้มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเหล่านั้นในตัวคน

1.2 ทำทนายพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ถ้าค้นพบว่าคนรับรู้ความรู้ที่ไม่เหมาะสม ไม่จำเป็นจะกล่าวเผชิญหน้าที่จะบอกสิ่งที่คุณรู้ไม่ถูกต้อง โดยหลีกเลี่ยงการปะทะกันทางความรู้

1.3 การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ที่ดีที่สุด คือ การให้ทุกคนเชื่อว่า ความรู้ของพวกเขาเป็นที่ยอมรับ และมีค่า ได้ตระหนัก และนำไปใช้ในการตัดสินใจ

1.4 การใช้ตัวแบบ (Role models) ยกตัวอย่าง เช่น คนมีพฤติกรรมที่เป็น ตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้ยกย่อง ประกาศโฆษณาให้เป็นที่รู้ทั่วกัน และพยายามนำคนที่เป็นอย่าง เหล่านี้ให้เข้าอยู่ร่วมในกลุ่มคนอื่น ๆ

1.5 การสร้างทีม (Team building) ในการพบปะกันของทีม พยายามจัดเวลา ที่จะสร้างความเข้าใจภายในทีมให้มากขึ้น เพราะการพบปะกันส่วนใหญ่ มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่ เป้าหมายหลักมากกว่าการสร้าง ความเข้าใจในทีม

1.6 ปรับเปลี่ยนวิธีการให้รางวัล การยกย่อง เพื่อสนับสนุนการกระทำบางอย่าง ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ถือเอาความเป็นอาวุโส หรือความเชี่ยวชาญเป็นหลักมากกว่าประสิทธิผล ของทีม

1.7 การเปลี่ยนแปลงคน หมายถึง การสับเปลี่ยนให้คนที่แบ่งปันความรู้ ได้มี โอกาสทำงานในหลาย ๆ ที่ เช่น อาจจะต้องมีตำแหน่ง นักพฤติกรรม และนักจิตวิทยาในทีมบริหาร และถ้าจำเป็นอาจจะต้องปลดบางตำแหน่ง

2. ความท้าทายผ่านการร่วมมือแบบแข่งขัน (Challenging through co-opetition) เนื่องจากสังคมมนุษย์มีลักษณะความร่วมมือแบบแข่งขันไปพร้อม ๆ กัน เรามีความจำเป็นจะต้อง ทำตัวเองให้ดีกว่าผู้ร่วมงาน และมีความเป็นความกล้าเล็ดในบางสิ่งบางอย่างในโลกอันซับซ้อน ในปัจจุบัน เรามีความจำเป็นที่ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะเดินทางไปสู่ เป้าหมายของการทำงานเช่นเดียวกันในองค์การที่มีการแข่งขัน ทั้งในลักษณะเอกัตบุคคล และ ลักษณะทีมก็จะกลายเป็นจุดด้อยขององค์การไปได้เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามการแข่งขันก็จะ เป็นไปในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การสร้างพันธะสัญญา (Commitment)

พันธะสัญญานี้จะได้รับการสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของ 2 Cs แรกคือ คือ วัฒนธรรม (Culture) และความร่วมมือแบบแข่งขัน (Co-opetition) องค์การต่าง ๆ มีความจำเป็นที่ต้องสร้าง พันธะสัญญาที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้ อาจจะเป็นในระยะยาว

การแบ่งปันความรู้ สามารถนำเอาไปใช้ในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธได้ เนื่องจาก กิจกรรมของกลุ่มต้องมีการแสดงความคิดเห็นกัน เพื่อนำมาสรุปและแก้ไขปัญหาของโจทย์ที่ได้รับมา ดังนั้นการแบ่งปันความรู้จึงมีส่วนทำให้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

5.1 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า จิตวิทยาเป็นเสมือน การศึกษาทางวิทยาศาสตร์ของพฤติกรรมมนุษย์ (Scientific Study of Human Behavior) และการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก นอกจากนี้ยังมีแนวคิด ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimuli and Response) ซึ่งเชื่อว่า การ ตอบสนองสิ่ง เร้าของมนุษย์เป็นพฤติกรรมแบบแสดงออก (Operant Conditioning) ซึ่งมีการ เสริมแรง (Reinforcement) เป็นตัวการ โดยทฤษฎีนี้ จะไม่พูดถึงความคิด ภายในของมนุษย์ความ ทรงจำ ความรู้สึก ในลักษณะการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่จะต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนที่ผู้เรียน จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องมีการเรียนตามขั้นตอน เป็นวัตถุประสงค์ต่อๆ ไปในที่สุด

5.2 ทฤษฎีปัญญานิยม

ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitivism) เกิดขึ้นจากแนวความคิดของชอมสกี (Chomsky) ที่ไม่เห็นด้วยกับ สกินเนอร์ (Skinner) บิดาของทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ชอมสกีเชื่อว่า พฤติกรรมของ มนุษย์นั้นเป็นเรื่องของภายในจิตใจ มนุษย์ใช้ผ้าขาวเมื่อใส่สีอะไรลงไปก็จะกลายเป็นสีนั้นมนุษย์ มีความนึกคิด มีอารมณ์จิตใจและความรู้สึก ภายในที่แตกต่างออกไป ดังนั้นการออกแบบการเรียน การสอนก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการออกแบบการเรียนการสอนก็ควร จะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

5.3 ทฤษฎีโครงสร้างความรู้

ภายใต้ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitivism) นี้ยังเกิดทฤษฎีโครงสร้างความรู้ (Schemr Thor) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าโครงสร้างภายในของความรู้ที่มนุษย์อยู่นั้นมีลักษณะเป็นโหนดหรือ กลุ่มเชื่อมโยงกันอยู่ในที่มนุษย์เรียนรู้อะไรใหม่ๆ ที่เพิ่ง ได้รับ นั้นไปเชื่อมโยงกับกลุ่มที่มีอยู่เดิม รูเมล ฮาร์ทและออร์ทอนี (Rumelhart and Ortorry)(1977) ได้ให้นิยามความหมายของโครงสร้างความรู้ว่า เป็นโครงสร้างของข้อมูลในสมองของมนุษย์ซึ่งรวบรวมความรู้ของเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เหตุการณ์ รายการ กิจกรรมต่างๆ เอาไว้ หน้าที่โครงสร้างของรูปร่างนี้ก็คือ การนำไปสู่การรับข้อมูล (Perception) การรับข้อมูลนั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดโครงสร้างความรู้ (Shema) ทั้งนี้ก็ เพราะการรับรู้ข้อมูลนั้นเป็นการสร้างความหมายโดยการถ่ายโอนความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม ภายในกรอบความรู้เดิมที่มีอยู่และจากการ กระตุ้นโดยเหตุการณ์หนึ่งๆ ที่ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยง ความรู้นั้น เข้าด้วยกัน การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เนื่องจากไม่มีการเรียนใด เกิดขึ้นได้โดย ปราศจากการรับรู้ นอกจากโครงสร้างความรู้จะช่วยใส่การเรียนรู้และการรับรู้แล้วนั้นโครงสร้าง ความรู้อย่างช่วยในการระลึก (Recall) ถึงสิ่งต่างๆ ที่เราเคยเรียนรู้มา (Anderson, 1984)

5.4 ทฤษฎีสร้างความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเอง (Constructionism Theory)

ทฤษฎีสร้างความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเอง เป็นทฤษฎีที่ Seymour Papert ได้เริ่มพัฒนาขึ้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 โดยมีรากฐานมาจากทฤษฎี Constructionism ของ Jean Piaget นักจิตวิทยาชาวสวิสที่ให้ความสำคัญด้านกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก Piaget เชื่อว่าเด็กสามารถสร้างความรู้ขึ้นเองได้ เด็กจะเสมือนกับนักทดลองรุ่นเยาว์ที่สร้างแบบทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา และเมื่อเด็กมีโอกาสสร้างความรู้ ด้วยตัวของเขาเอง เขาจะเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง สามารถจัดระบบโครงสร้างความรู้ของตนเองและมีความสามารถในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี (Mindstorms, 1993 ชาตรี เพิ่มเยาว์ และคณะ, 2549 อ้างอิงใน Mindstorms, 1993) ทฤษฎี Constructionism หรือวิธีการเรียนรู้แบบคิดเองสร้างเองนี้ มีความหมายสั้นที่สุดคือ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Doing) หรือสร้าง (Making) สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Papert, 1999 ชาตรี เพิ่มเยาว์ และคณะ 2549 อ้างอิงใน Papert, 1999) และสามารถขยายความออกไปได้อีกว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุด เมื่อผู้เรียนสร้างบางอย่างออกมาแล้ว จะได้รับความรู้ไปด้วย และความรู้ใหม่จะช่วยให้เด็กนำไปสร้างสิ่งต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยน และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น ทำให้ความรู้เพิ่มพูนขึ้น และกระบวนการนี้จะเป็นวงจรต่อเนื่องที่เสริมรับกับภายในตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

5.5 ทฤษฎีการเรียนรู้พุทธิปัญญานิยม

เอกเจน และคูเชค (Eggen & Kauchak , 1999) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้พุทธิปัญญานิยม (Cognitive learning theory) อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการของความคิด ที่คนเราใช้ในความพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ บนโลก กระบวนการเหล่านี้ใช้สำหรับการเรียนรู้สิ่งธรรมดาๆ เช่น การจดจำตัวเลขโทรศัพท์จนกระทั่งการเรียนรู้สิ่งซับซ้อนมากขึ้นเช่นการแก้ปัญหาจิตคณิตศาสตร์ที่มีรายละเอียดมากมาย อิทธิพลของทฤษฎีการเรียนรู้พุทธิปัญญานิยมที่มีต่อวงการการศึกษา ได้มีเพิ่มขึ้นเรื่อยมา ในระหว่าง 40 ปีที่ผ่านมา (Bruer, 1993, Mayer, 1996; Greeno, Collins, & Resnick, 1996, cited in Eggen & Kauchak, 1999)

ตามทัศนะของนักจิตวิทยากลุ่มพุทธิปัญญานิยม เชื่อว่าการเรียนรู้ (Learning) คือการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสมองของบุคคลซึ่งทำให้สามารถแสดงออกมาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ โครงสร้างทางสมองเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความเชื่อ เป้าหมาย ความคาดหวังและองค์ประกอบด้านอื่นๆ ซึ่งมีอยู่ในสมองของผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแบบนี้ เน้นให้ความสำคัญของกระบวนการทางสมอง เช่น การให้เหตุผล และเน้นในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน กระบวนการเหล่านี้ทำให้

ผู้เรียนสามารถใช้สติปัญญาในการตีความและจัดระเบียบข้อมูล ซึ่งนับว่าเป็นหลักการสำคัญของ ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยมทุกๆ ทฤษฎี

กาเวส , จูเอล (Graves, Juel, & Graves , 1998) ระบุว่า นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธิปัญญานิยม มีแนวความเชื่อที่ว่าสมองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ จึงเน้นศึกษาระบบการทาง ความคิดของผู้เรียน และเชื่อว่าผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมที่ต้องร่วมคิดในการกระทำต่อสภาพแวดล้อม ภายนอก ไม่ใช่เป็นเพียงผู้โต้ตอบเท่านั้นขณะที่กำลังเรียนรู้ ส่วนความเชื่อเกี่ยวกับการอ่านมีความ เชื่อว่า การอ่านเป็นกระบวนการที่ผู้อ่านต้องใช้ความคิดเป็นอย่างมาก เพราะความหมายที่สรรค์ สร้างขึ้นจากบทอ่านนั้นได้รับอิทธิพลอย่างมากจากกระบวนการทางสมองที่ผู้อ่านทุ่มเทให้กับ กระบวนการอ่าน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มพุทธิปัญญานิยม มีแนวคิดเกี่ยวกับการ เรียนรู้ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนสามารถเพิ่มเติมมโนคติและความคิดเข้ากับโครงสร้างทาง ปัญญาโดยความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่รู้อยู่เดิมกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ ในการวิจัยนี้เน้นให้ ผู้อ่านได้ดึงความรู้เดิมมาใช้ในการทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้รับจากการอ่านบทความ

จิตวิทยาของกลุ่มพุทธิปัญญานิยม (Cognitive psychology) เป็นกลุ่มทฤษฎีแบบผสมผสาน (Eclectic) ไม่ใช่มีทฤษฎีการเรียนรู้พุทธิปัญญานิยมเพียงทฤษฎีเดียว แต่มีลักษณะเป็นกลุ่มของ ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม เช่น ทฤษฎีสร้างสรรคความรู้ (Constructivist theory) ทฤษฎีโครงสร้าง ความรู้ (Schema theory) และทฤษฎีประมวลผลข้อมูล (Information processing theory) เป็น ต้น ทฤษฎีการเรียนรู้พุทธิปัญญานิยมมีหลักในการสอนว่าจะต้องเริ่มด้วยปัญหาที่ซับซ้อนและวิธี ที่จะค้นพบคำตอบหรือแก้ปัญหาโดยมีครูเป็นผู้แนะแนวหรือคอยช่วยเหลือ ซึ่งเริ่มจากสิ่งง่ายไปหา สิ่งยาก การสอนแนวพุทธิปัญญานิยมมักเริ่มต้นด้วยการตั้งปัญหา ซึ่งครูอาจจะเป็นผู้ตั้งหรือครูและ นักเรียนช่วยกันคิดแก้ปัญหา เป็นวิธี “Top-Down Processing” มักเป็นการสอนด้วยการค้นพบการ ทดลอง พื้นฐานความคิดของพุทธิปัญญานิยม คือ การเรียน เน้นการค้นพบ แม้ว่าจะเป็นการสอน แบบการรับ ก็เน้นการรับอย่างมีความหมาย โดยการใช้ความรู้ คิดรวบรวม หรือจัดข้อมูลด้วยความ เข้าใจของตนเอง และเก็บไว้ในความทรงจำ และสามารถคิดค้นขึ้นมาใหม่ได้

จากการศึกษาค้นคว้าคณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สังเกตได้จากพฤติกรรมซึ่งสามารถนำไปใช้ในแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ ทฤษฎีปัญญานิยมคณะผู้ศึกษาค้นคว้านำทฤษฎีปัญญานิยมมาใช้ในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เนื่องจากเห็นว่า ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดแตกต่างกันออกไป จึงได้นำทฤษฎี ดังกล่าวช่วยในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทฤษฎีโครงสร้างความรู้ จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ประกอบด้วยใบกิจกรรมการศึกษาบทความและร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นการศึกษาบทความและให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่มีต่อบทความ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างความรู้ ซึ่งทฤษฎีโครงสร้างความรู้เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ ๆ กับความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีสร้างความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเอง เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าเด็กสามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ซึ่งในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะผู้ศึกษาค้นคว้าจะช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นต่าง ๆ กันภายในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เด็กมีความสามารถในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี และจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม จึงได้นำทฤษฎีการเรียนรู้พุทธิปัญญาขึ้นมาใช้ เพราะเชื่อว่าคนเราพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และจัดระเบียบข้อมูล เพื่อเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ ให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในทางที่ดีได้

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้าเห็นว่าสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีความน่าเชื่อถือ และมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ศุภวรรณ์ เล็กวิไล (2539) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนอ่านอย่างมีวิจารณญาณด้วยกลวิธีการ เรียนภาษาโดยใช้หลักการเรียนรู้. แบบร่วมมือสำหรับในของนักเรียนกลุ่มทดลอง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากการทำการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1
2. นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการร่วมมือในการเรียนหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1
3. รูปแบบการสอนกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันต่อความสามารถในการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนกลุ่มทดลอง
4. นักเรียนกลุ่มทดลองมีความเห็นว่า การเรียนแบบร่วมมือให้ประโยชน์มาก และนักเรียนส่วนใหญ่ชอบ และนำกลวิธีการเรียนภาษาไปใช้มากในด้านการจับใจความ นิ่งสมาธิ และทำแผนภูมิสรุป

จันทิมา บุศยารัศมี (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้กิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือในการสอนวิชางานบ้าน (ง 011) เรื่องบ้านที่น่าอยู่ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยม ผลการศึกษางานวิจัย

พบว่า 1. การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 82.86/85.09 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือริชางานบ้าน (ง011) เรื่อง บ้านที่น่าอยู่ทำให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น 3. ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีค่าระดับความคิดเห็นเหมาะสมปานกลาง ในเรื่องการใช้สื่อ/อุปกรณ์ นอกนั้นมีค่าระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากคะแนนเฉลี่ยโดยรวมความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ระลอง เกสร (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเรียนด้วยกิจกรรมแบบร่วมมือ : โดยใช้เทคนิค Jigsaw II ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการทำวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอนด้วยแผนการสอน ที่ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ:โดยใช้เทคนิค Jigsaw II ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต หน่วยการทำมาหากินสูงกว่านักเรียนที่สอนด้วยแผนการสอนตามคู่มือครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 2. แผนการสอนที่ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ : โดยใช้เทคนิค Jigsaw II ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

ทัศนีย์ มโนสมุทร (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องผลของการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ในวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เรขาคณิตวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนดาราวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ที่สอบเป็นรายบุคคล คือห้อง ม.4/1 และห้อง ม.4/3 สอบผ่านคือ ทำคะแนนได้เกินครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม จำนวน 84.78% และ 72.92% ตามลำดับ มีนักเรียนส่วนน้อยที่สอบไม่ผ่าน มีจำนวน 15.22% และ 27.08% ตามลำดับ

จากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ ตั้งใจ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มอย่างจริงจัง มีบางกลุ่มเท่านั้นที่ต่างฝ่ายต่างก็ศึกษาตามลำพัง ไม่สนใจ และช่วยเหลือกัน จากผลแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของนักเรียนได้ข้อสรุปว่านักเรียนส่วนใหญ่ รู้และเข้าใจเป้าหมาย ของการเรียนรู้โดยวิธีนี้เมื่อได้เรียนแล้ว ส่วนใหญ่จะชอบมากกว่าไม่ชอบ ด้วยเหตุผลที่ว่าได้เปลี่ยนบรรยากาศ ไม่เครียด มีประโยชน์ มีเวลาในการทำความเข้าใจ เมื่อไม่เข้าใจ เพื่อนในกลุ่มจะให้ความช่วยเหลือ

ทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม ส่วนเนื้อหาที่ใช้วิธีการเรียนแบบนี้ ก็เหมาะสมแล้วเพราะไม่ยากหรือง่ายเกินไป และเห็นว่าควรใช้วิธีการแบบนี้ก็เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ แต่ก็ขึ้นอยู่กับเนื้อหาด้วยว่า เหมาะสมกับวิธีการนี้หรือไม่

บุญเพิ่ม จอมใจหาญ(2549)ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการทำงานกลุ่มและคุณลักษณะประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่าในปีการศึกษา 2548 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 80.30 และปีการศึกษา 2549 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 82.21 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 4 ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับสถานศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับดีหรือร้อยละ 70 ขึ้นไป 2. ทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือพบว่าในปีการศึกษา 2548 นักเรียนมีทักษะในการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับมาก ทั้งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค Jigsaw II และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค Co-op Co-op มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 , 4.28 , 4.14 และ 4.40 ตามลำดับ และปีการศึกษา 2549 นักเรียนมีทักษะในการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 , 4.23 , 4.27 และ 4.41 ตามลำดับ 3. คุณลักษณะประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือพบว่าในปีการศึกษา 2548 นักเรียนมีคุณลักษณะประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ทั้งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค Jigsaw II และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค Co-op Co-op มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 , 4.31 , 4.31 และ 4.34 ตามลำดับ และปีการศึกษา 2549 นักเรียนมีคุณลักษณะประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 , 4.32 , 4.32 และ 4.50 ตามลำดับ 4 . ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือพบว่าในปีการศึกษา 2548 นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และปีการศึกษา 2549 นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้นักเรียนเข้าใจสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.95 และ 4.97 ตามลำดับโดยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูที่เข้าฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไม่ได้นำความรู้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู นักเรียนไม่สนใจทำแบบฝึกหัด/แบบทดสอบในบทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และครูต้องการสนทนากับเพื่อนครูผ่านอินเทอร์เน็ตอย่างไม่เป็นทางการ 2. รูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบของรูปแบบการแบ่งปันความรู้ ประกอบด้วย ชุมชนนักปฏิบัติ การดำเนินกิจกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ 2) ขั้นตอนการแบ่งปันความรู้ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการจัดกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือ และการประเมินผล และ 3) ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ ประกอบด้วย ผลงานกลุ่ม และผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครู 3. ในภาพรวมของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะความเป็นชุมชนนักปฏิบัติในระดับมาก

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สลาวิน (1990: 34-53) ได้ศึกษาผลที่เกิดจากการใช้ การเรียนแบบร่วมมือ ในการจัดการเรียนการสอนพบว่า การเรียนแบบร่วมมือช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดการเชื่อมโยง ประสพการณ์ในการเรียนรู้กับกิจกรรมอื่น ๆ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จอร์นสันและคณะ (Johnson and other, 1991: 28-32) อ้างอิงในสมเดช บุญประจักษ์ ได้รวบรวมงานวิจัย จำนวน 122 เรื่อง ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนร่วมมือแบบแข่งขัน และแบบให้แต่ละคนช่วยตนเองเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการสอนดังกล่าว พบว่า การเรียนการสอนแบบให้ความร่วมมือกันมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้การแข่งขัน หรือแบบที่ให้แต่ละคนช่วยตนเอง

ซุน และ ทาวไบร์ (Sund and Trowbridge ,อ้างอิงใน กรมวิชาการ. 2532) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า คนที่สร้างสรรค์จะเป็นบุคคลที่อยากรู้อยากเห็น มีปัญหาปรารถนาที่จะค้นพบ ชอบงานยาก ๆ รู้สึกสนุกสนานกับการแก้ปัญหาที่มีความพยายาม และอุทิศตนให้กับงานมีความคิดยืดหยุ่น มีความสามารถในการตอบสนองของปัญหาได้รวดเร็ว มีนิสัยที่จะคิดหาคำตอบสามารถสังเคราะห์ และมองเห็นความหมายใหม่ ๆ ได้

กิวฟอร์ด ,Guilford (อ้างอิงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544) ได้ให้ทัศนะว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะต้องมีความฉับไวที่จะรู้มองเห็นปัญหา มีความว่องไว สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย สร้างหรือแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

สรุป จากการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการความรู้ , การเรียนแบบร่วมมือ, ชุมชนนักปฏิบัติ, การแบ่งปันความรู้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้า ได้นำรูปแบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกัน นักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพากัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด