บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาการสร้างนวัตกรรมการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้ SECI Model กับนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารด้านทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีประเด็นการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ SECI Model

2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้

2.1.1 ความเป็นมาและความหมายของความรู้

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่า การจัดการความรู้ที่ดี นำมาซึ่งการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม ความรู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และเพิ่มอำนาจในการแข่งขันในโลกปัจจุบัน Polanyi และ Nonaka (อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจและคนอื่นๆ. 2547 : 16) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ Tacit และ Explicit Knowledge และได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

- Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดออกมาในรูปของลายลักษณ์อักษร ตัวเลขหรือสูตรได้ยากเป็นความรู้ที่พัฒนาหรือแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน

- Explicit Knowledge ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมา ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ง่าย

ความรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายนั้น จำเป็นจะต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (แสวง รวยสูงเนิน. 2547 : 3) โดยนับตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา การจัดการความรู้ ไม่ใช่ศาสตร์ของการพัฒนาองค์การที่มุ่งเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายแต่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่ได้กลายเป็นศาสตร์ใหม่ที่องค์กรชั้นนำทั่วโลก ไม่เว้นแม้แต่ในการจัดการศึกษา ที่ได้มีการนำการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อการพัฒนา เพิ่มพูนศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิต และบริการขององค์การมากขึ้นเรื่อยๆ (Quintas. 2002 : 10 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม. 2549 : 3)

ดังนั้นการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงต้องอาศัยการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร

2.1.2 ความหมายของการจัดการความรู้

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้เสนอความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่น่าสนใจไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอความหมายของการจัดการความรู้โดยนักวิชาการบางท่าน ดังต่อไปนี้

โทยามา (Toyama อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ และคนอื่น ๆ 2547 : 20) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการเพื่อเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน

นิวแมน (Newman อ้างถึงใน จรินทร์ อาสาทรงธรรม. 2548 : 44) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลุ่มกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวกับ การสร้าง การกระจาย และการใช้ความรู้

มาฮอลทรา (Maholta. 1998 : 129-137 อ้างถึงใน สิริกร เตียวสกุล. 2549 : 13) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการเชื่อมโยงข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้เกิดนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรมีการปรับตัวและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้

กุปตา (Gupta. 2000 : 45 อ้างถึงใน สิริกร เตียวสกุล. 2549 : 13) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการแยกแยะ คัดเลือก กำจัด ถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่มีอยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีการเรียนรู้ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บิสซิเนส คอลเลจ ออฟ เดอะ ยูนิเวอร์ซิตี้ ออฟ เท็กซัส (Business College of the University of Texas อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 28) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือก การจัดระบบ การสกัด และการนำเสนอสารสนเทศ เพื่อทำให้ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษดีขึ้น การจัดการความรู้จะทำให้องค์การได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งด้วยประสบการณ์ตนเอง กิจกรรมของการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดหา จัดเก็บ และใช้ความรู้ เป็นไปเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด นอกจากนั้นยังใช้เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจอีกด้วย

ธนาคารโลก (The World Bank อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ 2547 : 21) ได้ให้นิยามของการจัดการความรู้ว่าเป็นวิธีการรวบรวมวิธีปฏิบัติขององค์กรและกระบวนการที่เกี่ยวกับการสร้าง การนำมาใช้ และเผยแพร่ความรู้และบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

ทาเคอูชิ และโนนากะ (Takeuchi & Nonaka. 2004 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ์ หล่อสุรรณรัตน์. 2548 : 43) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า คือกระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์การ และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหารเทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547 : 15) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการสารสนเทศ (Information) และการบริหารคน (People) ในทุกองค์กรที่มีการจัดการใช้สารสนเทศที่จัดเก็บไว้ในรูปแบบดิจิทัล และจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์กรมี เพื่อเผยแพร่และแบ่งปันการใช้สารสนเทศในองค์กร

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 32) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ หรือนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและบริการขององค์การ

วิจารณ์ พานิช (2546 : 5-6) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถนิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนี้ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมายได้แก่

- การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูล และด้านคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือช่วยในการเพิ่มพลังความรู้ แต่ตัวของเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ไม่ใช่การจัดการความรู้

- การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วความพยายามจัดการความรู้ก็ไม่ประสบความสำเร็จ

- การจัดการความรู้ต้องอาศัยการตีความ และประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549 : 111-112) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยหลายๆ ขั้นตอน ที่มีการนำเอาความรู้ฝังลึกในคนและความรู้เปิดเผยมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์การที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ส่งผลถึงผลผลิตและบริการที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548: 4) กล่าวว่า การจัดการความรู้ในองค์การ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ของนักศึกษาที่เกิดจากการปฏิบัติตน การปฏิบัติร่วมกันของนักศึกษา หรือต้องอาศัยความช่วยเหลือสนับสนุน หรือความร่วมมือจากผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวก โดยมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ส่งผลถึงผลผลิตและบริการที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้น

2.1.3 **องค์ประกอบของการจัดการความรู้**

ประพนธ์ ผาสุกยืด (2549 : 19-26) ได้แบ่งองค์ประกอบของการจัดการความรู้ออกเป็น 3 ส่วน โดยเปรียบเทียบกับลักษณะของปลา คือ

1. ส่วน “**หัวปลา**” (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทาง ของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร ?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ

2. ส่วน “**ตัวปลา**” (Knowledge Sharing-KS) ส่วนที่เป็น “หัวใจ” ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Share & Learn) ถ้าไม่สามารถทำให้รู้สึกรักและปรารถนาดีต่อกันด้วยความจริงใจได้ ใจใครก็บังคับใครไม่ได้ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วน “**หางปลา**” (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) มีการต่อยอดความรู้โดยการนำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนกันใช้ พร้อมกับยกระดับต่อไป

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547 : 17-23) ได้อธิบายองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานระหว่างการทำงานของคน กระบวนการ และเทคโนโลยี ดังนี้

1. คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. กระบวนการ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

3. เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

โดยสรุปองค์ประกอบของการจัดการความรู้ที่สำคัญมีอยู่ 3 ส่วน คือ คน กระบวนการ เทคโนโลยี และองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล

2.1.4 กระบวนการจัดการความรู้

ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรได้มีผู้เสนอแนะขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้คือ

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 27-30 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547 : 43-48) เสนอว่ากระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นการแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การ จากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อจะได้นำความรู้นั้นมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การต่อไป ดังนี้

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์การ (Internal Collection of Knowledge) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ และเป็นปัจจัยประการสำคัญสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์การ การได้มาซึ่งความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถทำได้ ดังนี้

1.1.1 การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

1.1.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ

1.1.3 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ (External Collection of Knowledge) องค์การต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อการปรับปรุงงานและสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะองค์การต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ด้วย ข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1.2.1 การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์การอื่น

1.2.2 การจ้างที่ปรึกษา

1.2.3 การเปิดข่าวสารจากสื่อที่หลากหลาย อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ บทความ โทรทัศน์ วีดีทัศน์ e-mail และภาพยนตร์ เป็นต้น

1.2.4 การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.2.5 การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขัน และจากแหล่งอื่นๆ

1.2.6 การจ้างพนักงานใหม่

1.2.7 การร่วมมือกับองค์การอื่นๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นการสร้างความรู้ของบุคคล ทีมงานและองค์การที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generation) เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือ เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การที่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์การ ซึ่งทุกๆ คนในองค์การสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้ มีดังนี้

2.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

2.2 การนำความรู้ที่องค์การมีอยู่ ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์การ

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์การค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์การสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

2.5 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.6 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.7 การทดลอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์การสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

2.8 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3. การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มา นำมาจัดเก็บเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อๆ ไป โดยองค์การต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บรักษา และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที่ต้องการเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็น

ฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปักเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้องค์การควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหา และส่งมอบได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

3.2 จัดให้มีการจำแนกรวบการต่างๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือ ขั้นตอนการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

3.3 อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ

ระบบการค้นคืนความรู้ เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์การควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับการค้นหาความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลืองขององค์การ หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระบบชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์การ

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utillization) เป็นการใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ต่อองค์การและเป็นความจำเป็นขององค์การ เนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น ก็ต่อเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเป็นไปได้ ทั้งที่โดยตั้งใจและโดยไม่ตั้งใจ

4.1 การถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจ มีวิธีการดังนี้

4.1.1 การสื่อสารด้วยการเขียน การบันทึก การรายงาน จดหมายข่าว ประกาศ

4.1.2 การฝึกอบรม

4.1.3 การประชุมภายใน

4.1.4 การสรุปข่าวสาร

4.1.5 การสื่อสารภายในองค์การ (วีดีทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง)

4.1.6 การเยี่ยมชมงานต่างๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น

4.1.7 การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน

4.1.8 ระบบพี่เลี้ยง

4.2 การถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัวหรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน มีวิธีการดังนี้

4.2.1 การหมุนเวียนงาน

4.2.2 ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เล่าต่อกันมา

4.2.3 คณะทำงาน

4.2.4 เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

ดาเวนพอร์ท เดอลอง และเบียร์ส (Davenport ; De Long & Beers. 1998 : 45-47 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม. 2549: 102-103) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่ามี 5 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างความรู้ ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้ และประสบการณ์ของพนักงานในองค์การ และความรู้จากกิจกรรมองค์การหรือความรู้เปิดเผยที่องค์การสร้างขึ้น

2. การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ มุ่งที่คน กลุ่มคน การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ จะต้องไม่ใช้เฉพาะเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว ต้องมีการใช้คนด้วย เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การสร้างเครือข่าย การประชุมทางไกล การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ไม่ใช่เป็นเรื่องของธรรมชาติ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน และต้องใช้เวลา การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ จะช่วยในการแก้ปัญหาได้ดีและช่วยเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพนักงานด้วย

3. การยกระดับความรู้ ต้องไม่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด หลักการที่สำคัญของการยกระดับความรู้ คือ จะทำอย่างไร จึงจะทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

4. การเก็บความรู้ ต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ขององค์การในฐานะที่ความรู้เป็นสินทรัพย์เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อการแสดงงบดุล

5. การนำความรู้ไปใช้ ความรู้ที่ถูกจัดเก็บไว้จะไม่ได้ประโยชน์ หากไม่มีการนำไปแพร่หลายเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถและทักษะของพนักงาน การเพิ่มผลผลิตบริการและสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าขององค์การมากขึ้น

บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ (2547:54) ได้สรุปขั้นตอนหลักของกระบวนการจัดการความรู้ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ค้นหาว่างองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ที่ใคร และความรู้ที่จำเป็นต้องมี

2. สร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) กำหนด

เนื้อหาความรู้ที่ต้องการและแสวงหาความรู้ดังกล่าว ปัจจัยที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบสะดวกแก่การนำไปใช้

4. ประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinedment) กำหนดเนื้อหาความรู้ที่ต้องการและแสวงหาความรู้ดังกล่าว ปัจจัยที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) วิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้

6. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) จัดทำเอกสารหรือฐานความรู้สำหรับแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนความรู้

การจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ การวัดผล โครงสร้างพื้นฐาน

การจัดการความรู้เป็นนวัตกรรมใหม่ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของวงการต่างๆ เพราะการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจวางแผนและปฏิบัติงาน การนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจะต้องพิจารณาเลือกแนวคิดในการจัดการความรู้ของนักคิดกลุ่มต่างๆ มาปรับให้เหมาะสมกับองค์กรด้วย

วิจารณ์ พานิช (2547 : 7) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่ามี 6 กระบวนการ ได้แก่

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการความรู้ มีจุดเน้น ไม่สะเปะสะปะ

2. การเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหา และยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญในการเสาะหา อาจจะมาจากภายนอก หรือผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกันในองค์กรก็ได้

3. การสร้างความรู้ (Create) ซึ่งในมุมมองเดิม ความรู้ต้องสร้างโดยผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญ แต่ในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงานโดยทุกคนที่ทำงาน เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมอง ซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน ในการสร้างความรู้ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้

4. การกลั่นกรอง (Distil) ความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้าสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงจำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อให้นำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะ แต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัว ไม่มีการยกระดับความรู้ ถ้าขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่งอกงาม ยิ่งแลกเปลี่ยนมากก็ยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งที่ยากที่สุด คนที่อยากแลกเปลี่ยนเพราะกลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไข และกติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมกักตุน หรือปกปิดความรู้

6. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาสมาชิกองค์การ และมีผลเชิงป้องกันกลับต่อขั้นตอนการจัดการความรู้ ซึ่งตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น การใช้ความรู้ต้องเน้นที่การเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก ไม่ควรเริ่มด้วยการหาความรู้มาใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ซึ่งเสี่ยงมากที่จะไม่เกิดประโยชน์ ไม่คุ้มค่า

กิจกรรมการจัดการความรู้ทั้ง 6 ขั้นตอน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันและกันเป็นวงจร มิใช่ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ก่อน-หลัง แต่เป็นวัฏจักรที่หมุนเวียน ผลิตซ้ำ พัฒนาและยกระดับขึ้นไปไม่มีที่สิ้นสุด

2.1.5 **เครื่องมือในการจัดการความรู้**

การจัดการความรู้จะสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ เครื่องมือการจัดการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้แบ่งเป็น 2 ประเภท (บุญดี บุญญากิจ และคนอื่น ๆ 2547 : 151-155) คือ

1. เครื่องมือที่ช่วยในการเข้าถึงความรู้ เหมาะกับ Explicit Knowledge
2. เครื่องมือที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ เหมาะกับ Tacit Knowledge

1. เครื่องมือที่ช่วยในการเข้าถึงความรู้ ได้แก่

1.1 การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Talking) นำเรื่องที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมาผูกเป็นเรื่องราวและเผยแพร่ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

1.2 สมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) ใช้แนวคิดเกี่ยวกับโทรศัพท์หน้าเหลือง จะ

บันทึกแหล่งที่มาของความรู้ ประเภทของความรู้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านขององค์กร แทนการบันทึกรายละเอียดของคนหรือสถานประกอบการในสมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง

1.3 ฐานความรู้ (Knowledge Bases) เป็นการเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลและให้ผู้ใช้ค้นหาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. เครื่องมือที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่

2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of practice : Cop) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มักจะเป็นคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หรือมีความสนใจเรื่องเดียวกัน มารวมกันโดยสมัครใจ เพื่อเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน โดยมีระยะเวลาสิ้นสุดเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้ว

2.2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นการถ่ายทอด Tacit Knowledge แบบตัวต่อตัวจากผู้มีประสบการณ์หรือความรู้มากกว่าไปยังผู้ที่มีประสบการณ์หรือความรู้น้อยกว่า และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

2.3 เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) เป็นการจัดประชุมเพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรมีโอกาสพบประพูดคุยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันได้ อาจทำให้หลายลักษณะ เช่น การสัมมนา และการประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นสม่ำเสมอ

2.4 การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆซึ่งอาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้เสนอวิธีรวบรวมความรู้เพื่อจัดการความรู้ ดังนี้

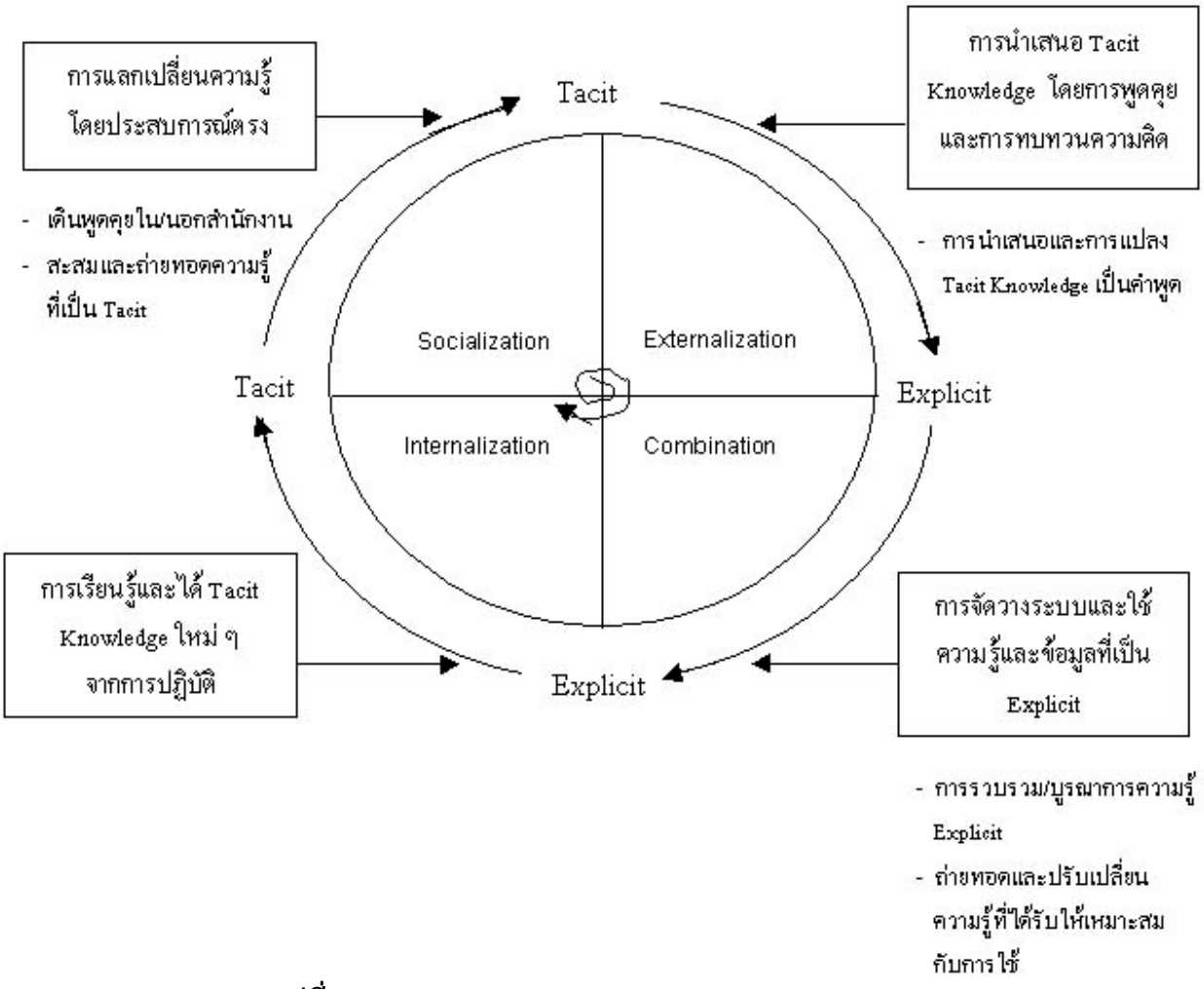
1. ทำกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนแล้วบันทึกไว้
2. บันทึกกิจกรรมวิพากษ์ วิจารณ์
3. บันทึกกิจกรรมประชุมทบทวนงาน
4. บันทึกประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในลักษณะบันทึกความคิด หรือเล่าเรื่องประทับใจ
5. จัดทำรายการไว้ในฐานข้อมูลขององค์กร
6. เก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีในระดับน่ายกย่อง
7. จัดประชุมนำเสนอผลงานสร้างสรรค์
8. มีบุคลากรทำหน้าที่รวบรวม จัดหมวดหมู่ หรือจัดกระบวนการยกระดับความรู้และจัดเก็บให้อยู่ในสภาพที่เรียกมาใช้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ SECI Model

2.2.1 ความเป็นมาของ SECI Model

Nonaka และ Takeuchi ศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นในเรื่องการประสบความสำเร็จด้านสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง Nonaka และ Takeuchi พบว่า ความรู้นั้นไม่ใช่เรื่องของเทคนิคและยังค้นพบว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเกิดขึ้นจากความเข้าใจอันลึกซึ้งในหัวข้อนั้นๆ ซึ่งบรรยายได้ในลักษณะที่เป็นอุปมา สโลแกนหรือเป็นสัญลักษณ์ รูปแบบการจัดการความรู้ของ Nonaka และTakeuchi มีข้อมูลมาจากรูปแบบทฤษฎีการสร้างความรู้ และการบริหาร โดยนำเสนอในเรื่องลักษณะของความรู้ ความรู้เฉพาะบุคคล ความรู้เฉพาะกลุ่ม ความรู้ขององค์กร หรือเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วม ในเรื่องความรู้ และการกระจายที่จำเป็นเพื่อสร้างสรรค์ความรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง

การทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ โดยพัฒนาวงจรของ Tacit และ Explicit Knowledge โดยศาสตราจารย์ Ikujiro Nonaka ซึ่งอยู่ที่บัณฑิตวิทยาลัยด้าน International Corporate Strategy มหาวิทยาลัย Hitotsubashi ได้เสนอรูปแบบดังนี้



รูปที่ 2 วงจรของ Tacit และ Explicit Knowledge

ตามรูปแบบดังกล่าว การสร้างความรู้เกิดขึ้นใน 4 ลักษณะ คือ Socialization, Externalization, Combination, และ Internalization สำหรับ Socialization คือ การแบ่งปันและสร้าง Tacit Knowledge ด้วยการสื่อสารระหว่างกันในสิ่งที่เป็น Tacit Knowledge ของผู้ที่สื่อสารกัน ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ของบริษัทกับลูกค้าและผู้รับจ้างช่วง หรือลักษณะ "การจัดการด้วยการเดินเยี่ยมในที่ทำงาน" (Management by walking around, MBWA)

เมื่อมีการแบ่งปันข้อมูลด้วยกระบวนการทางสังคมดังกล่าวแล้ว จะทำให้เกิดความคิด ใหม่ ๆ และความตระหนัก ถึงข้อมูลใหม่ ๆ ที่เปิดเผยออกมาและควรได้มีการเปลี่ยนให้เป็นรูปของภาษา ซึ่งก็คือ Explicit Knowledge กระบวนการลักษณะนี้เรียกว่า Externalization จากนั้น จะต้องมีการรวมตัวอย่างที่ได้เรียนรู้ของ Explicit Knowledge เข้าด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่จากการกระทำดังกล่าว ในขั้นนี้ระบบสารสนเทศจะมีบทบาทสำคัญมาก ลักษณะการสร้างความรู้ขั้นสุดท้าย คือ ขั้น Internalization ซึ่งเป็นการนำความรู้ไปปฏิบัติทำให้มีการแปลง Explicit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge โดยจะมองเห็นเป็นเทคโนโลยี สินค้า บริการ และการแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้า และการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าก็จะนำกระบวนการกลับไปสู่วงจรเดิม คือ ขั้นแรกของการสร้างความรู้ คือ Socialization อีก

การสร้างความรู้ไม่ใช่กระบวนการที่เรียงกันอยู่ แต่จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์และความต่อเนื่องระหว่างความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ซึ่งเรียกว่าเป็นความหมุนเวียน (Knowledge Spiral) ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องของการส่งต่อความรู้ การแบ่งปันและการเปลี่ยนแปลงเฉพาะบุคคล กลุ่มคนและองค์กร เพื่อทำให้องค์กรมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์และรูปแบบเพื่อที่จะแบ่งปันความรู้ได้

ความรู้หมุนเวียนเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของความรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงระหว่างความรู้โดยนัยกับความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ยากกว่าการเปลี่ยนแปลงระหว่างความรู้ประเภทเดียวกัน

2.2.2 **ความหมายของ SECI Model**

มีผู้ให้ความหมายของ SECI Model ไว้ดังนี้

Smita (2002) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ SECI เป็นกระบวนการการสร้างสรรค์ความรู้ (Knowledge creation) ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนกันของความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อย่างอิสระโดยอาศัยกระบวนการขั้นตอนที่จำเพาะกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าเราสามารถสร้างและเผยแพร่ความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกันของมนุษย์

Yoshinori (2003) ได้ให้ความหมายของ รูปแบบ SECI ว่าเป็นกระบวนการที่อยู่บนองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1) ต้องมีองค์ความรู้ทั้ง 2 ชนิด คือ ความรู้โดยนัย และความรู้ชัดแจ้ง

2) เกิดปฏิสัมพันธ์กันของความรู้ทั้ง 2 ผ่านทางการทำกิจกรรมทางปัญญาของมนุษย์ (Human intelligence activities)

3) เกิดการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ขึ้นภายในกลุ่มบุคคล เมื่อบุคคลที่มีความรู้แตกต่างกันได้มาพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กัน

SECI Model ได้สร้างกิจกรรมความรู้ของบุคคล โดยผ่านขั้นตอน 4 ขั้น คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ของแต่ละบุคคล คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ฝังลึกเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Externalization) การรวมความรู้โดยจัดเก็บความรู้ชัดแจ้งอย่างเป็นระบบ (Combination) และการนำความรู้ชัดแจ้งนั้นมาปฏิบัติ (Internalization)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า SECI Model หมายถึง กระบวนการสร้างกิจกรรมความรู้ของบุคคลที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้ง 2 ชนิด คือ ความรู้โดยนัย และความรู้ชัดแจ้ง โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความรู้ทั้ง 2 ชนิดกลับไปกลับมาอย่างอิสระ โดยผ่านขั้นตอน 4 ขั้น คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ของแต่ละบุคคล คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ฝังลึกเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Externalization) การรวมความรู้โดยจัดเก็บความรู้ชัดแจ้งอย่างเป็นระบบ (Combination) และการนำความรู้ชัดแจ้งนั้นมาปฏิบัติ (Internalization)

2.2.3 **ขั้นตอนของ** SECI Model

Nonaka and Takeuchi (1995) กล่าวว่า สถาบันหรือองค์กรต่างๆ สามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ได้โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้โดยนัย และความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งเรียกความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้ง 2 ชนิดนี้ว่า การเปลี่ยนแปลงความรู้ โดยภายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้งจะมีการขยายความออกไปทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงความรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัยไปเป็นความรู้โดยนัย

2. การสร้างความรู้ชัดแจ้งจากความรู้ฝังลึก (Externalization) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัยไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง

3. การรวมความรู้ (Combination) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง

4. การนำความรู้ที่ชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้โดยนัย

โดยกระบวนการของ SECI Model 4 ขั้นตอน จะเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นวงจร (Nonaka and Takeuchi. 2000) ดังนี้

รูปที่ 3 กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ ของ SECI Model

Nonaka and Takeuchi (2000) ได้นำเสนอรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ของ SECI Model ไว้ดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization)

เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้โดยนัยใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากความรู้โดยนัยนั้นสามารถนำมาแสดงให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการได้ยาก และมักจะเป็นองค์ความรู้ที่จำเพาะกับเวลาและสถานที่ ดังนั้น เราจึงสามารถได้มาซึ่งความรู้โดยนัยนี้ผ่านทางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เท่านั้น เป็นต้นว่าการใช้เวลาร่วมกันหรือการได้อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน

กระบวนการและเปลี่ยนความรู้นั้น แต่เดิมมักเกิดกับกลุ่มพ่อค้าซึ่งมาเรียนรู้ความรู้โดยนัยที่จำเป็นต่อการทำการค้าผ่านทางการลงมือกระทำจริงมากกว่าการศึกษาจากคู่มือหรือตำรา และมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ยังสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไม่เป็นทางการภายใต้การพบปะพูดคุยกันโดยทั่วไปนอกเหนือไปจากในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันประสบการณ์ในด้านต่างๆ

2) การสร้างความรู้ชัดแจ้งจากความรู้ฝังลึก (Externalization)

เป็นกระบวนการเชื่อมต่อระหว่างความรู้โดยนัย กับความรู้ชัดแจ้ง โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้โดยนัยให้เป็นความรู้ชัดแจ้งนั้น ตัวองค์ความรู้จะเกิดการตกผลึก ซึ่งสามารถแบ่งปันให้แก่ผู้อื่นได้ และนับเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ใหม่

ตัวอย่างของกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ เช่น การสร้างแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือวงจรของการควบคุมคุณภาพ ซึ่งทำให้พนักงานมีการปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยการสะสมความรู้ที่เป็นนัยอย่างมีความหมายตลอดปีของการทำงาน กระบวนการนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการสร้างความรู้ เพราะเป็นขั้นที่ความรู้ที่เป็นนัยถูกทำให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง โดยผ่านการอุปมา การเปรียบเทียบ ดังนั้นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในกระบวนการนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Conceptual Knowledge” หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดและแนวคิด

3) การรวมความรู้ (Combination)

เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ชัดแจ้ง ที่มีความสลับซับซ้อนและมีการจัดเป็นระบบระเบียบมากขึ้น ความรู้ที่ชัดแจ้งจะถูกเก็บรวบรวมจากภายในหรือภายนอกองค์กรและมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีการแก้ไขหรือการประมวลผล เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่ที่ชัดแจ้งนี้จะถูกเผยแพร่ท่ามกลางสมาชิกขององค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเอกสาร การประชุม เป็นต้น ดังนั้นความรู้ใหม่ขององค์กรจึงเกิดขึ้นจากการจัดองค์ประกอบใหม่ของสารสนเทศที่มีอยู่ ผ่านการแยกประเภท การเพิ่มเติม การประกอบเข้าด้วยกัน และการจัดหมวดหมู่ของความรู้ที่ชัดแจ้งหรือการรวมส่วนต่างๆ ที่ไม่ต่อเนื่องของความรู้ที่ชัดแจ้งเข้าด้วยกันนั่นเอง ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า ความรู้ที่เป็นระบบ (Systematic Knowledge)

4) การนำความรู้ที่ชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization)

เป็นกระบวนการรับเอาความรู้ชัดแจ้งกลับเข้ามาเป็นความรู้โดยนัยอีกครั้ง ซึ่งกระบวนการนี้สามารถทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งที่สร้างขึ้นใหม่ให้แก่สมาชิกทั่วทั้งองค์กรได้ และทำให้สมาชิกเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้และกลายเป็นความรู้โดยนัยภายในแต่ละตัวบุคคล กระบวนการนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ด้วยการกระทำ กล่าวคือ ความรู้ชัดแจ้งที่สร้างขึ้นนั้นจะต้องผ่านการนำไปใช้และปฏิบัติจริง จึงจะก่อให้เกิดทักษะซึ่งเป็นความรู้โดยนัยภายในตัวบุคคลขึ้นมา ดังนั้นการซึมซับความรู้ชัดแจ้งให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์นั้นจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยการลงมือกระทำจริงเสียก่อน เมื่อองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นได้มีการปลูกฝังเข้าไปจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของความรู้โดยนัยของแต่ละบุคคลแล้วจะอยู่ในรูปที่พร้อมที่จะถูกถ่ายทอดออกไปให้แก่บุคคลอื่น เมื่อมีการพูดคุยปฏิสัมพันธ์ นับเป็นการเริ่มต้นของกลไกการสร้างความรู้รอบใหม่ให้เกิดขึ้น

หลักสำคัญของการสร้างความรู้ คือการสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ชัดแจ้ง กับความรู้ที่ฝังลึก ยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้น ลึกซึ้งขึ้น เป็นองค์รวมยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการ 4 ส่วน ที่เรียกว่า SECI ได้แก่

(1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (socialization) ระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ความเชื่อ วิธีการ เป็นต้น เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก

(2) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (externalization) เปลี่ยนความรู้ฝังลึก ไปเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง

(3) การควบรวมหรือผนวกความรู้ (combination) นำความรู้ที่ชัดแจ้งอันมากมายหลากหลาย มารวมกัน จัดกลุ่ม แบ่งหมวดหมู่ ได้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งที่ยกระดับขึ้น

(4) การฝังหรือผนึกความรู้ (internalization) นำความรู้ที่ชัดแจ้งไปประยุกต์เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ วิธีการใหม่ หรือปรับปรุงของเก่า เกิดคุณค่าและมูลค่า และในกระบวนการนั้นเอง เกิดการเรียนรู้เป็นความรู้ฝังลึกที่ยกระดับขึ้นไปอีก กระบวนการในขั้นตอนนี้จะยิ่งทรงพลังยิ่งขึ้น หากให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้เข้ามามีบทบาทให้ข้อคิดเห็นจากการใช้บริการหรือการใช้ผลิตภัณฑ์ด้วย

วงจร SECI นี้ หมุนอยู่ตลอดเวลา เหมือนเกลียวสว่าน มีผลให้เกิดการสร้างและยกระดับความรู้เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า SECI Model ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้โดยนัยใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากความรู้โดยนัยนั้นสามารถนำมาแสดงให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการได้ยาก และมักจะเป็นองค์ความรู้ที่จำเพาะกับเวลาและสถานที่ ดังนั้น เราจึงสามารถได้มาซึ่งความรู้โดยนัยนี้ผ่านทางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เท่านั้น เป็นต้นว่าการใช้เวลาร่วมกันหรือการได้อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน

2. ขั้นการสร้างความรู้ชัดแจ้งจากความรู้ฝังลึก (Externalization) เป็นกระบวนการเชื่อมต่อระหว่างความรู้โดยนัย กับความรู้ชัดแจ้ง โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้โดยนัยให้เป็นความรู้ชัดแจ้งนั้น ตัวองค์ความรู้จะเกิดการตกผลึก ซึ่งสามารถแบ่งปันให้แก่ผู้อื่นได้ และนับเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ใหม่

3. ขั้นการรวมความรู้ (Combination) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ชัดแจ้งที่มีความสลับซับซ้อนและมีการจัดเป็นระบบระเบียบมากขึ้น ความรู้ที่ชัดแจ้งจะถูกเก็บรวบรวมจากภายในหรือภายนอกห้องเรียน และมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีการแก้ไขหรือการประมวลผล เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่ที่ชัดแจ้งนี้จะถูกเผยแพร่ท่ามกลางสมาชิกของห้องเรียน

4. ขั้นการนำความรู้ที่ชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization) เป็นกระบวนการรับเอาความรู้ชัดแจ้งกลับเข้ามาเป็นความรู้โดยนัยอีกครั้ง ซึ่งกระบวนการนี้สามารถทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งที่สร้างขึ้นใหม่ให้แก่สมาชิกทั่วทั้งองค์กรได้ และทำให้สมาชิกเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้และกลายเป็นความรู้โดยนัยภายในแต่ละตัวบุคคล กระบวนการนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ด้วยการกระทำ

2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.1 ความเป็นมาของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเกิดขึ้นจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญที่สุด คือ การจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุด ตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน แต่เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และยังมีทักษะพื้นฐานอันเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ในการเรียนรู้ อันได้แก่ ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ความสามารถทางสมอง ระดับสติปัญญา และการแสดงผลของการเรียนรู้ออกมาในลักษณะที่ต่างกัน จึงควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกันตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคน และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกลไกของการจัดการนี้คือ ครู แต่จากข้อมูลอันเป็นปัญหาวิกฤตทางการศึกษา และวิกฤตของผู้เรียนที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า ครูยังแสดงบทบาทและทำหน้าที่ของตนเองไม่เหมาะสม จึงต้องทบทวนทำความเข้าใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตทางการศึกษาและวิกฤตของผู้เรียนต่อไป

การทบทวนบทบาทของครู ควรเริ่มจากการทบทวนและปรับแต่งความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการเรียน โดยต้องถือว่า แก่นแท้ของการเรียนคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องเปลี่ยนจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้ง มาเป็นยึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่า ผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องคำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าจะเปรียบการทำงานของครูกับแพทย์คงไม่ต่างกันมากนัก แพทย์มีหน้าที่บำบัดรักษาอาการป่วยไข้ของผู้ป่วย ด้วยการวิเคราะห์ วินิจฉัยอาการของผู้ป่วยแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน แล้วจัดการบำบัดด้วยการใช้ยาหรือการปฏิบัติอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน วิธีการรักษาแบบหนึ่งแบบใดคงจะใช้บำบัดรักษาผู้ป่วยทุกคนเหมือน ๆ กันไม่ได้ นอกจากจะมีอาการป่วยแบบเดียวกัน ในทำนองเดียวกัน ครูก็จำเป็นต้องทำความเข้าใจและศึกษาให้รู้ข้อมูล อันเป็นความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และหาวิธีสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนนั้นให้บรรลุถึงศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ และจากข้อมูลที่เป็นวิกฤตทางการศึกษา และวิกฤตของผู้เรียนอีกประการหนึ่ง คือ การจัดการศึกษาที่ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติในชีวิตจริง ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ครูจึงต้องหันมาทบทวนบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องแก้ไข โดยต้องตระหนักว่า คุณค่าของการเรียนรู้คือการได้นำสิ่งที่เรียนรู้มานั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วย ดังนั้นหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีสาระที่สำคัญ 2 ประการคือ การจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างของ ผู้เรียน และการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุดที่แต่ละคนจะมีและเป็นได้

แนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือว่าเป็นความพยายามที่จะทำการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ ซึ่งดำเนินการจัดทำขึ้นด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายการเมือง ข้าราชการ ครูอาจารย์ บุคคลที่เกี่ยวข้องตลอดจนประชาชน องค์กร และสถาบันต่างๆ มีการศึกษาปัญหา ประมวลองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการระดมผู้รู้ นักปราชญ์มาช่วยกันคิด ช่วยกันสร้างเป้าหมายของการศึกษาไทย

จากข้อมูลนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำมาสู่การทำความเข้าใจเรื่องหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือที่รู้จักในชื่อเดิมว่า การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered หรือ child centered) เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่รู้จักกันมานานในวงการศึกษาไทย แต่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ เพราะมีความเคยชินจากการที่ได้รับ การอบรมสั่งสอนมาด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง(teacher centered) มาตลอด เมื่อเป็นครูก็เคยชินกับการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่เคยรู้จัก จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเท่าที่ควร แต่ในยุคของการปฏิรูปการศึกษานี้ได้มีการกำหนดเป็นกฎหมายแล้วว่า ครูทุกคนจะต้องใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นความจำเป็นที่ครูทุกคนจะต้องให้ความสนใจกับรายละเอียดในส่วนนี้ โดยการศึกษา ทำความเข้าใจ และหาแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้ประสบผลสำเร็จ

แนวคิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่ยอมรับว่าบุคคลหรือผู้เรียนมีความแตกต่างกันและทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ควรมีความเชื่อพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) เชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน (2) เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และ (3) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นการจัดการบรรยากาศ กิจกรรม สื่อ สถานการณ์ เป็นต้น ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ครูจึงจำเป็นที่จะต้องรู้จักผู้เรียนอย่างรอบด้าน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปเป็นพื้นฐานการออกแบบหรือวางแผนการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับผู้เรียน สำหรับในการจัดกิจกรรมหรือออกแบบการเรียนรู้ อาจทำได้หลายวิธีการและเทคนิค แต่มีข้อควรคำนึงว่า ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง แต่ละเรื่อง ได้เปิดโอกาสให้กับผู้เรียนในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่

1. เปิดโอกาสให้นักเรียนเป็นผู้เลือกหรือตัดสินใจในเนื้อหาสาระที่สนใจ เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนหรือไม่

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิด ได้รวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองหรือไม่ ทิศนา แขมมณี (2543) ได้นำเสนอแนวคิดในการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ ดังนี้

2.1 กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีที่ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย (physical participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อช่วยให้ประสาทการเรียนรู้ของผู้เรียนตื่นตัว พร้อมที่จะรับข้อมูลและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ ถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพที่ไม่พร้อม แม้จะให้ความรู้ที่ดี ผู้เรียนก็ไม่สามารถรับได้ ดังจะเห็นได้ว่า ถ้าปล่อยให้ผู้เรียนนั่งนานๆ ในไม่ช้าผู้เรียนก็จะหลับหรือคิดเรื่องอื่น แต่ถ้าให้เคลื่อนไหวทางกายบ้างก็จะทำให้ประสาทการเรียนรู้ของผู้เรียนตื่นตัวและพร้อมที่จะรับและเรียนรู้สิ่งต่างๆได้ดี ดังนั้น กิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนจึงควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เป็นระยะๆ ตามความเหมาะสมกับวัยและระดับความสนใจของผู้เรียน

2.2 กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา (intellectual participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางสติปัญญา ต้องเป็นกิจกรรมที่ท้าทายความคิดของผู้เรียน สามารถกระตุ้นสมองของผู้เรียนให้เกิดการเคลื่อนไหว ต้องเป็นเรื่องที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปทำให้ผู้เรียนสนุกที่จะคิด

2.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม (social participation) คือเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมต่างๆ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านสังคม

2.4 กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์ (emotional participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้นั้นเกิดความหมายต่อตนเอง โดยกิจกรรมดังกล่าวควรเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง โดยปกติการมีส่วนร่วมทางอารมณ์นี้มักเกิดขึ้นพร้อมกับการกระทำอื่นๆอยู่แล้ว เช่น กิจกรรมทางกาย สติปัญญา และสังคม ทุกครั้งที่ครูให้ผู้เรียนเคลื่อนที่ เปลี่ยนอิริยาบถ เปลี่ยนกิจกรรม ผู้เรียนจะเกิดอารมณ์ ความรู้สึกตามมาด้วยเสมอ อาจเป็นความพอใจ ไม่พอใจ หรือเฉย ๆ ก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 106-109) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านการเรียนการสอนในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

1. แต่ละสถาบันต้องกำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ชัดเจนตามความพร้อมและความเชี่ยวชาญเฉพาะของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนต้องแสวงหาวิธีการจัดการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่จะสามารถเข้าถึงผู้เรียนได้มากที่สุด

2. การพัฒนาหลักสูตร ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม สาระของหลักสูตร นอกจากมุ่งพัฒนาบัณฑิตอย่างสมดุล

ทั้งความรู้ ความสามารถและความดีงามแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

3. รูปแบบการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ต้องมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน โดยไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life – Long Learning) โดยนอกจากจะจัดภายในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว จะต้องพัฒนารูปแบบให้มีความยืดหยุ่นหลากหลายขึ้น อาทิ การจัดร่วมกับสถานประกอบการในโปรแกรมพิเศษประเภทต่างๆ เป็นต้น

4. การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริม ต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก โดยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ โดยคณาจารย์หรือผู้สอนควรทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

5. ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตร ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและเพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีความใฝ่รู้ สามารถคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ ริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ

6. ให้มีการกำหนดมาตรฐานหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การรับรองหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภท ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับอุดมศึกษาแต่ละระดับ

7. ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการวิจัย สร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

8. ปรับระบบการประเมินและวัดผลการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพิจารณาจากความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรม การร่วมกิจกรรม ควบคู่กับการทดสอบตามความเหมาะสม

9. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและการบริหารจัดการทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพ และกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

2.3.2 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประเวศ วะสี (2543. อ้างถึงใน คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. 2543) ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า เป็นการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง และเนื่องจากสถานการณ์จริงของผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันการเรียนรู้จึงต้องยึดผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลักสำคัญ ดังนั้นผู้สอนจึงมีหน้าที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน คือ ทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา สังคม และจิตวิญญาณ

กิ่งฟ้า สินธุวงษ์ และ สุลัดดา ลอยฟ้า (2545) อธิบายว่าการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด การลง

มือปฏิบัติจริง และจากการสะท้อนความคิด จึงเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การให้อำนาจแก่ผู้เรียนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้มีรากฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructionism) ของ Semour Papert (1960. อ้างถึงใน Papert & Harel. 1991) ที่ให้ความสำคัญด้านกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กจากการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงระหว่างความรู้หรือประสบการณ์เดิมในตัวของผู้เรียนกับความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้เน้นว่าความรู้มาจากการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายกับตนเองอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึง การใช้วิธีการใดๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งหมายให้กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน กล่าวคือสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างสรรค์ความรู้จากการค้นคว้า ดำเนินการ ตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้แนวทาง ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือให้ผู้เรียนซึ่งมีความแตกต่างกันได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างสูงสุด และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ได้ตามที่ตั้งไว้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าคือแนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา(กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอนหลากหลายแหล่งความรู้สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลายคือ พหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

สุเทพ อุสาหะ (2554: 3) ได้อธิบายว่าการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน่าจะหมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ใครก็ตามที่เป็นคนสำคัญของเรา เราย่อมมีความปรารถนาดีต่อเขา จะคิดอะไรจะทำอะไรก็ต้องนึกถึงเขาก่อนคนอื่น แนวโน้มการสอนนักศึกษาในปัจจุบันนี้จะเป็นไปในลักษณะที่จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความหมาย ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเองมากกว่าจะเป็นการบอกหรือบรรยายแบบเก่า อันที่จริงแนวการสอนทั้ง 2 แบบต่างก็มีจุดดีและจุดด้อยในตัวของมันเอง

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด การลงมือปฏิบัติจริง

และจากการสะท้อนความคิด จึงเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การให้อำนาจแก่ผู้เรียนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้สอนมีบทบาทเป็น ผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน

2.3.3 กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดลักษณะกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 9 ประการ คือ

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
2. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์
3. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอน
5. ฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่ม ร่วมกัน
8. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนเอง และมีความกระตือรือร้นในการเรียน
9. ประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถใช้ได้กับการจัดการเรียนการสอนทุกวิชาเพียงแต่ธรรมชาติของเนื้อหาวิชาที่ต่างกันจะมีลักษณะที่เอื้ออำนวยให้ผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในจุดเด่นที่ต่างกัน คือ

(1) รายวิชาที่มีเนื้อหามุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้กฎเกณฑ์และการนำเอากฎเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ เช่น วิชาคณิตศาสตร์ หรือการใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเองโดยใช้วิธีสอนแบบอุปนัย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำกฎเกณฑ์ที่ทำความเข้าใจได้ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้วิธีการสอนแบบนิรนัย การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นก็จะเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพราะผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตัวเอง

(2) รายวิชาที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้จากการค้นคว้าทดลอง และการอภิปรายโดยใช้หลักเหตุผล เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้สร้างความรู้เองโดยตรง เพียงแต่ผู้สอนต้องรู้จักการใช้คำถามที่ยั่วยุและเชื่อมโยงความคิด ประกอบกับการได้มีโอกาสทำการทดลองเป็นการปฏิบัติร่วมกัน ผู้เรียนจะได้มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อสร้างความรู้ผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ทำกันมาอยู่แล้ว

(3) รายวิชาที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลที่หลาก หลายเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลข้อมูลที่มีลักษณะยั่วยุให้ออกความคิดเห็นได้ เช่น วิชาสังคมศึกษา และวรรณคดีเป็นลักษณะพิเศษที่ผู้สอนจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดกิจกรรมการใช้ความคิด อภิปราย นำไปสู่ข้อสรุป เป็นผลของการเรียนรู้และการสร้างนิสัยยอมรับฟังความคิดเห็นกัน เป็นวิถีทางที่ดีในการปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน

(4) รายวิชาที่ต้องอาศัยการเคลื่อนไหวร่างกายเป็นหลักเช่น วิชา พลศึกษา และการงานอาชีพ ผู้สอนควรใช้โอกาสดังกล่าว ให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ผ่านกระบวนการทำงาน

(5) รายวิชาที่ส่งเสริมความคิดจินตนาการ และการสร้างสุนทรียภาพ เช่น วิชาศิลปะและดนตรี นอกจากจะมีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกายแล้ว ผู้เรียนยังมีโอกาสได้สร้างความรู้ และความรู้สึกที่ดี ผ่านกระบวนทำงานที่ผู้สอนออกแบบไว้ให้ผู้สอนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมักเป็นผู้สอนที่มีความตั้งใจและสนุกในการทำงานสอน เป็นคนช่างสังเกตและเอาใจใส่ผู้เรียนและมักจะได้ผลการตอบสนองที่ดีจากผู้เรียน แม้จะยังไม่มากในจุดเริ่มต้น แต่เมื่อปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอก็จะสังเกตได้ถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิมทั่วไป คือ

1) ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้บทบาทของผู้สอนคือผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งความรู้ Resource Person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือก และวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้ารับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วยได้แก่ เนื้อหาวิชาประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน(เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)

3) การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ๆ สิ่งใหม่ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาริเริ่มด้วยตนเอง

4) สัมพันธภาพระหว่างผู้เรียน การมีสัมพันธภาพในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงามการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงานและการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5) ผู้สอนคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียน และสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความเต็มใจของผู้สอนที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ผู้สอนจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝนโดย ผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ได้

6) ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเอง และควบคุมตนเองได้มากขึ้นสามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็นมีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมกับเหตุการณ์ต่างๆ มากขึ้น

7) การศึกษา คือการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลายๆ ด้านพร้อมกันไป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นจุดเริ่มของการพัฒนาผู้เรียนหลายๆ ด้านเช่นคุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

2.3.4 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.4.1 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่เน้นการพัฒนาทั้งระบบการพัฒนาทั้งระบบของมหาวิทยาลัย หมายถึงการดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพของผู้เรียนตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนั้นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการพัฒนาทั้งระบบของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีจุดเน้นการคุณภาพบัณฑิตอย่างชัดเจน

2) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับเป้าหมาย

3) การกำหนดแผนการดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์

4) การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน

5) การจัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานผู้เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพจากภายนอก

2.3.4.2 การจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบหลักที่แสดงถึงการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้ บทบาทของผู้สอนและบทบาทของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำได้สำเร็จเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้สอนและผู้เรียน มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับ *ความหมายของการเรียนรู้* ดังสาระที่ ทิศนา แขมมณี(2547) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะบุคคลทำแทนกันไม่ได้ ผู้สอนที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2) การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจความหมายของสิ่งต่างๆ ดังนั้นผู้สอนจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ

3) การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะในเรื่องเดียวกันอาจคิดได้หลายแง่หลายมุม ทำให้เกิดการขยาย เติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นผู้สอนที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ

4) การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้สึกเบิกบานเพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีกเพราะเป็นเรื่องน่าสนุกผู้สอนจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้างผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5) การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ผู้สอน จึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จบ

6) การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยน แปลงที่ดีขึ้น ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเขาเองด้วย

จากความหมายของการเรียนรู้ที่กล่าวมา ผู้สอนจึงต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

(1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

(2) การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

(3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

(4) การจัดกิจกรรมให้น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย

(5) ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน

(6) การท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้

(7) การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้

(8) การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง

(9) การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้

(10) การมีจุดมุ่งหมายของการสอน

(11) ความเข้าใจผู้เรียน

(12) ภูมิหลังของผู้เรียน

(13) การไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น

(14) การเรียนการสอนที่ดีเป็นพลวัตร (Dynamic) กล่าวคือมีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศ รูปแบบเนื้อหาสาระเทคนิค และ วิธีการ

(15) การสอนในสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป

(16) การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

2.3.4.3 การเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบสุดท้ายที่สำคัญและนับว่าเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากเดิมที่เน้นเนื้อหาสาระเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนรู้ก็เพื่อเน้นให้มีผลต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่บอกถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบด้วย

1) การเรียนรู้อย่างมีความสุข อันเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงการทำงานของสมองที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการทางอารมณ์ของผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องที่ต้องการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติ บรรยากาศของการเอื้ออาทรและเป็นมิตรตลอดจนแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายนำผลการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

2) การเรียนรู้จากการได้คิดและลงมือปฏิบัติจริง หรือกล่าวอีกลักษณะหนึ่งคือ “เรียนด้วยสมองและสองมือ” เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิด ไม่ว่าจะเกิดจากสถานการณ์หรือคำถามก็ตาม และได้ลงมือปฏิบัติจริงซึ่งเป็นการฝึกทักษะที่สำคัญคือ การแก้ปัญหา ความมีเหตุผล

3) การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เป้าหมายสำคัญด้านหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ ผู้เรียนแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นเอกสารวัสดุสถานที่ สถานประกอบการบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพื่อน กลุ่มเพื่อนหรือผู้เป็นภูมิปัญญาของชุมชน

4) การเรียนรู้แบบองค์รวมหรือบูรณาการเป็นการเรียนรู้ที่ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ได้สัดส่วนกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ความดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชาที่จัดให้เรียนรู้

5) การเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเข้าใจของผู้สอนที่ยึดหลักการว่าทุกคนเรียนรู้ได้และเป้าหมายที่สำคัญคือพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถที่จะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนจึงควรสังเกตและศึกษาธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าถนัดที่จะเรียนรู้แบบใดมากที่สุด ในขณะเดียวกันกิจกรรมการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนจะได้รับการฝึกด้านการจัดการแล้วยังฝึกด้านสมาธิความมีวินัยในตนเอง และการรู้จักตนเองมากขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่บูรณาการเรื่องการจัดการความรู้กับการเรียนการสอน มีดังนี้

พรชุลี ลังกา (2551) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมการให้การศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กวัยอนุบาลโดยใช้รูปแบบ SECI โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการให้การศึกษาสำหรับผู้ปกครองโดยใช้รูปแบบ SECI ที่มีต่อความรู้ของผู้ปกครองเรื่องการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กวัยอนุบาล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการพึ่งตนเอง และด้านการปฏิบัติตามข้อตกลง ผลการวิจัยพบว่า 1. หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ผู้ปกครองมีคะแนนความรู้เรื่องการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กวัยอนุบาลสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากทุกรายการ

ขจิต ฝอยทอง (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่ออบรมครูสอนภาษาอังกฤษจำนวน 100 คน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูนำวิธีและเทคนิคการเรียนการสอนภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการสอนของตน ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการอบรมโดยให้ครูทั้งหมดทำกิจกรรมเหล่านี้ คือ 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีของตน (Best Practice) 2) เล่าเรื่องราวของตน (Story Telling) 3) ใช้วิธีเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) และ 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบสุนทรียสนทนา (Dialogue) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้ Blog เป็นเครื่องมือในการให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่ใช้มีประโยชน์ต่อครู นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ Blog ในการแลกเปลี่ยนความรู้ได้เป็นอย่างดี

อังคณา อ่อนธานี (2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้ สำหรับ

นิสิตครู มหาวิทยาลัยนเรศวร ชั้นปี ที่ 3 จำนวน 37 คน โดยจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการโดยมีขั้นตอน 7 ขั้น คือ 1) ขั้นกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ 2) ขั้นแสวงหาความรู้ 3) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ขั้นสร้างความรู้ 5) ขั้นจัดเก็บความรู้ 6) ขั้นถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์และ 7) ขั้นประเมินผลความรู้ ซึ่งมีสาระสำคัญในแต่ละองค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า นิสิตมีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติ และมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้อธิบายโมเดลของการจัดการความรู้ SECI ที่สามารถสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ฝังลึกยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้น ลึกซึ้งขึ้นและเป็นองค์รวมยิ่งขึ้นโดยผ่านกระบวนการ 4 ขั้น คือ 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) เป็นจุดเริ่มต้นของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลที่มีพื้นฐานความสนใจที่สอดคล้องกัน 2. การสร้างความรู้ชัดแจ้งจากความรู้ฝังลึก (Externalization) เป็นการสกัดความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลออกไปเป็นความรู้ชัดแจ้งที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้ โดยผ่านการสนทนาและแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3. การรวมความรู้ (Combination) เป็นการรวบรวมความรู้ที่ชัดแจ้งมาบันทึก จัดหมวดหมู่หรือสร้างเป็นความรู้ที่ยกระดับขึ้น 4. การนำความรู้ที่ชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization) เป็นผลของการเชื่อมโยงแล้วนำความรู้มาปฏิบัติ เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ หรือเป็นการสร้างนวัตกรรม ซึ่งก่อให้เกิดเป็นความรู้และประสบการณ์ฝังในตัวบุคคลกลายเป็นความรู้ฝังลึก เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดหมุนเวียนต่อไปกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นการนำความรู้ฝังลึกภายในตัวบุคคล และจากแหล่งความรู้ชัดแจ้งต่างๆ ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ มาผ่านกระบวนการสร้างความรู้โดยเริ่มจากการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จากนั้นรวบรวมและประมวลข้อมูลเหล่านี้ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์สังเคราะห์ จัดเรียบเรียงข้อมูล บันทึกและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ชัดแจ้งที่ได้ไปปฏิบัติหรือไปสร้างเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ความรู้ชัดแจ้งจากการปฏิบัตินี้จะถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลต่อไป ทั้งหมดนี้คือวงจรความรู้ที่ก่อให้เกิดการต่อยอดความรู้และเกิดความรู้ใหม่ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

Rust และคณะ (2003) ได้ศึกษาการปรับปรุงศักยภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยอาศัยพัฒนาการด้านความเข้าใจในเรื่องกระบวนการและหลักเกณฑ์ โดยใช้รูปแบบ SECI ทำการศึกษากับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ด จำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ของนักศึกษามีการปรับปรุงให้ดีขึ้นหลังจากใช้กระบวนการดังกล่าว ซึ่งพัฒนาการที่เกิดขึ้นนี้สามารถที่จะคงอยู่ได้เป็นระยะเวลานานและสามารถถ่ายโอนให้แก่ผู้อื่นได้

Neil (2006) ที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้รับ ซึ่งในกระบวนการสร้างความรู้ SECI ขั้น Internalization นี้ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติสร้างผลงานนวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งได้นำความรู้จากเอกสารรวมความรู้ไปใช้จริง ทั้งนี้ จากประสบการณ์ตรงเหล่านี้ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเปลี่ยนความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ฝังลึกของตนเองต่อไป ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสร้างความรู้

Smith and Sutherland (2007) ที่อธิบายว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียน รู้ของการเป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียน หรือ Community of Teacher-Learners แยกตามกลุ่มผู้สอนที่ชอบการสอนแบบต่างๆ มาร่วมเรียนรู้เรื่องเดียวกันในชุมชนแห่ง การเรียนรู้จะช่วยทำให้ผู้สอนมีมาตรฐานที่ดีในด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้

เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นพบว่า เป็นการวิจัยด้านการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการนำแนวคิดและกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการอบรมเพื่อพัฒนาครูผู้สอน และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้สอนในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยใดที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดด้านการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษและจากการได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และการเรียนการสอน อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลลัพธ์จากการนำแนวคิดด้านการจัดการความรู้ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างความรู้ SECI Model มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา