

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดน ซึ่งการติดต่อสื่อสารสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงกัน การค้นคว้าข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นไปอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้เกิดวิทยาการ และการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จากสถานการณ์ในการแข่งขันที่เข้มข้น องค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องเรียนรู้ให้ทันสถานการณ์ โดยอาศัยการปรับเปลี่ยนที่คล่องตัว พร้อมทั้งก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจหรือสังคมบนพื้นฐานขององค์ความรู้ (Knowledge - Based Economy and Knowledge - Based Society) ที่เน้นการสร้างความรู้ และนวัตกรรมใหม่ซึ่งความรู้ที่ได้มานั้นเกิดจากการสะสมสารสนเทศไว้เพื่อใช้ประโยชน์ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากขึ้นก็คือ “การจัดการความรู้” (Knowledge Management) เพื่อให้หน่วยงานซึ่งในปัจจุบันที่มีขนาดลดลง มีอัตราการจ้างคนที่จำกัด ความรู้และประสบการณ์ส่วนหนึ่งของหน่วยงานขาดหายไป การจัดการความรู้จะช่วยให้บุคลากรที่เหลืออยู่สามารถรักษา พัฒนา แสวงหาความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจาย และมากมายในองค์กรนั้นถูกเก็บอยู่อย่างเป็นหมวดหมู่ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ถือเป็นระบบงานระบบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของทุกองค์กร ซึ่งการจัดการความรู้ทั้งหมดขององค์กร จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการทำงานประสานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม โดยนำข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งความชำนาญในแต่ละบุคคลมาจัดการเพื่อร่วมแบ่งปัน และให้บุคลากรสามารถสืบค้น ถ่ายโอน และแบ่งปันความรู้ของตน โดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูล เช่น ระบบเครือข่ายเข้ามารองรับ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูล และความรู้ที่บุคลากรในองค์กรทุกคนนั้นมีอยู่ มาแบ่งปันให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร อันเป็นการป้องกันมิให้ความล้มเหลวนั้นเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก และจะส่งเสริมให้องค์กรนั้นเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถนำความรู้ไปต่อยอดเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรม

ใหม่ (Innovation) อันจะเพิ่มมูลค่า และคุณค่า (Value added) ในกิจการขององค์กร (กานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับระบบสังคมเศรษฐกิจความรู้ ที่จะช่วยทำให้ปัญหาช่องว่างระหว่างความรู้ลดลง พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพิ่มพลังในการกระจายความรู้ มีการพัฒนาฐานความรู้ที่ทันสมัยและมั่นคง นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคคลในสถาบัน

การนำการจัดการความรู้มาใช้ในหน่วยงานราชการ มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2) เพื่อพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้ คือ ข้าราชการทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุด คือ ข้าราชการ ชั้นผู้น้อย และระดับกลาง และ 3) เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพ ในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2547) องค์กรที่จะจัดการความรู้ได้สำเร็จ ต้องดำเนินการหลายขั้นตอน จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ขั้นตอนที่ผู้เชี่ยวชาญหลายคนได้กำหนดไว้ สรุปขั้นตอนหลักๆ ที่สำคัญ ได้ดังนี้ 1) การระบุความรู้ (Knowledge Identification) 2) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 3) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 4) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage & Retrieval) 5) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer & Utilization)

เป้าหมายสูงสุดของกระบวนการจัดการความรู้ คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Sharing & Transfer) ซึ่งเป็นการกระจายความรู้ ถ่ายทอด และส่งผ่านความรู้ ประกอบด้วย ข้อมูล ทักษะ ประสบการณ์ ไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กร เมื่อบุคคล หรือองค์กร ได้รับการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์แล้ว จึงเกิดการสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ และจัดเก็บไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การบันทึกเอกสาร รายงาน วิดีทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง เพื่อให้บุคคลได้หมุนเวียนกันศึกษางานจนเข้าใจ หลังจากนั้น จึงเผยแพร่ความรู้ผ่านเครือข่ายขององค์กรต่อไป ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ ของการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ จึงต้องคำนึงถึงความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ระบบเทคโนโลยี ระบบการจัดการ วัฒนธรรมองค์กร โอเดล และเกรสัน (O'Dell & Grayson, 1999) ได้รายงานไว้ในงานวิจัยว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Sharing & Transfer) ถือเป็นปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ระหว่าง 2 ภาคส่วน ขององค์กรที่มีลักษณะงานที่เหมือนกัน และจากการศึกษาของ ดาเวนพอร์ต และพรูซาค (Davenport & Prusak, 1998) พบว่า สิ่งสำคัญของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย คือ 1) ต้องการให้ความรู้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดแจ้งในองค์กร อาจจะอยู่ในรูปของคู่มือ แผนผัง และเครื่องมือที่เป็นเอกสารสำคัญสูงสุด 2) พัฒนาให้ความรู้เป็น

ส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และ 3) สนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือกัน เพื่อให้ความรู้สามารถติดต่อเชื่อมโยงกัน ระหว่างบุคคล องค์กร โดยคำนึงถึง พื้นที่ ระยะเวลา และเครื่องมือ โกเวอร์ ดาเวนพอร์ต (2001) และ โนซากา (1991) (Gover & Davenport, 2001; Nonaka, 1991) กล่าวว่า การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) จากความรู้ที่ได้สร้างขึ้นหรือที่ได้ระบุไว้ ไปสู่การใช้ความรู้ได้จริง นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมถึง การเคลื่อนย้ายความรู้ (Mobilizing Knowledge) การค้นหาความรู้ (Knowledge Searching) การกระจายขยายความรู้ (Knowledge Distributing) และการดึงและผลักความรู้ (Knowledge Pulling and Pushing)

ความรู้เป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในตัวบุคคล คำรา วารสาร นิตยสาร หนังสืออ้างอิง อินเทอร์เน็ต วิทยุ โทรทัศน์ และในสื่ออื่นๆ ส่วนการรู้นั้นเป็นสภาพการรับรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ผู้สอนแนะนำหรือสั่งสอนให้แก่ผู้เรียนใช้ในการแสวงหาความรู้ หรือ เกิดจากการที่ผู้เรียนมีความอยากรู้และแสวงหาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จึงเป็นศิลปะของการรู้ อย่างน้อยก็รู้จักใช้สามัญสำนึกให้เกิดประโยชน์ (ชยอนันต์ สมุทวณิช, 2543: 76) การรู้ของบุคคลในองค์กรแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ 1) “รู้ว่ามีความรู้” เป็นความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นสิ่งที่ดีสำหรับการจัดการความรู้ สามารถจะพัฒนาได้โดยการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) “รู้ว่าไม่มีความรู้” ไม่ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ทำให้เห็นว่า เกิดช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) ทำให้ตระหนัก และมุ่งเน้นที่จะค้นหาความรู้มาเติมเต็มช่องว่าง 3) “ไม่รู้ว่ามีความรู้” เป็นปรากฏการณ์เฉพาะที่พบได้ในองค์กรใหญ่ สิ่งที่เป็น คือ การอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) “ไม่รู้ว่าจะไม่มีความรู้” ถือเป็นสถานการณ์ที่ยากที่จะทำให้เติมเต็มช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps)

ความรู้ซึ่งมี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน หรือความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และ 2) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) แหล่งของความรู้สามารถอธิบายด้วยก้อนภูเขาน้ำแข็งของความรู้ (Knowledge Iceberg) (Ancori, Bureth and Cohendet 2000; Haldin-Herrgard, 2005) ยอดของภูเขาน้ำแข็ง ที่อยู่เหนือน้ำ ที่เรียกว่าความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถอธิบายให้ชัดแจ้งได้ เข่ารหัส และบันทึกในรูปแบบหนังสือ คู่มือและฐานข้อมูล ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ส่วนน้อย คือ ประมาณ 20% ที่มีอยู่ของก้อนภูเขาน้ำแข็งของความรู้ (Knowledge Iceberg) ความรู้ส่วนที่ใหญ่ คือ ประมาณ 80% แต่ถูกซ่อนไว้ใต้ก้อนภูเขาน้ำแข็ง ที่เรียกว่า ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) (Ancori, 2000) เส้นขีดค้นระดับน้ำ และระดับความลึกของภูเขาน้ำแข็งแสดงถึงความหมายของการรู้ของบุคคลในองค์กร โดยส่วนที่อยู่เหนือภูเขาน้ำแข็ง เป็นความรู้ที่ “รู้ว่ามีความรู้” ซึ่งเป็นประเภทความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit

Knowledge) ส่วนที่อยู่ภายใต้ภูเขาน้ำแข็ง เป็น ความรู้ที่ “รู้ว่าไม่มีความรู้” ความรู้ที่ “ไม่รู้ว่ามีความรู้” และความรู้ที่ “ไม่รู้ว่าไม่มีความรู้” ซึ่งเป็นประเภทความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ความรู้ส่วนนี้ เป็นส่วนที่ยากลำบากในการแลกเปลี่ยน กล่าวคือ มีลักษณะที่ยากในการพูดหรืออธิบายให้ชัดเจน เป็นภาษาทางการ เป็นความรู้ที่ฝังแน่นอยู่ในตัวบุคคล และอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (Polanyi, 1966; Nelson & Winter, 1982)

ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) สามารถที่จะแลกเปลี่ยน แสดงให้เห็นเป็นภาษาทางการได้โดยโมเดลของ โนนาคาและทาเคชิ (Nonaka & Takeuchi, 1995) ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคล และความรู้ภายนอกบุคคล เกี่ยวข้องกันเป็นวงจรความรู้ หรือเกลียวความรู้ (SECI Model) (Nonaka & Takeuchi, 1995) กล่าวคือ เป็นกระบวนการปรับแปลงความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) โดยการถ่ายทอดความรู้จากคนสู่คน และสามารถอธิบายได้จากมุมมองของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) กลับไปมาได้ จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่ง เป็นวงจรหมุนเวียนตลอดเวลา ซึ่งวงจรหมุนเวียนแลกเปลี่ยนความรู้มี 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจาก 1) การแข่งขันแลกเปลี่ยนความรู้จากความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) สู่ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) คือ จากคนไปสู่คน โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้สื่อสารระหว่างกัน อาจอยู่ในรูปการพูดคุยระหว่างกันอย่างไม่เป็นทางการ การประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีแก้ปัญหาในงาน การสอนงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เรียกว่าการฝึกฝนปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ (Socialization) 2) การดึงความรู้ จากความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ออกมาเป็นความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ดึงความรู้จากภายในตัวคนถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ตำรา คู่มือ ปฏิบัติงาน เรียกว่าการแปรผันเป็นหลักการ (Externalization) 3) การรวบรวมความรู้ที่ได้จากความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) ออกมาเป็นความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ รวบรวมความรู้จากหนังสือ ตำรา ความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) มาสร้างเป็นความรู้ประเภทความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) ใหม่ๆ เรียกว่า การผสมผสานระหว่างความรู้ที่ชัดเจนเข้าด้วยกัน (Combination) 4) การนำความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) กลับเข้าไปเป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) คือการนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง เช่น หัวหน้างานเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ชัดเจน (Explicit Knowledge) เมื่อลูกน้องอ่านแล้วสามารถทำงานได้ จะเกิดเป็นความรู้ประสบการณ์หรือเป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) อยู่ในตัวลูกน้อง ที่เรียกว่า รวมบรรจบด้วยการปฏิบัติ (Internalization) โดยทั่วไปความรู้ที่พบในองค์กรเป็นความรู้ชัดเจน 20% ยังมีสิ่งที่องค์กรควรตระหนักอีก 80% คือสิ่งที่ยังไม่วู้ในวันนี้ แต่มีความสำคัญในอนาคต สิ่งที่ต้องกรังยังไม่รู้จึงไม่ควรถูกละเลย ((SatchelPaige, 2008, (<http://www.fuhgetaboutit.typepad.com/fuhgetaboutit> the art of

/2008/06/the-iceberg-pri.html)) ถึงแม้ว่าในองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมากที่สุด แต่ยังพบว่าความสามารถรอบรอบความรู้ไว้มีจำกัด ไม่สามารถรอบรู้ทุกสิ่งทั้งหมด ดังนั้นในขณะที่องค์กรกำลังดำเนินการจัดการความรู้ ในอีกด้านหนึ่งของความไม่รู้จึงต้องให้ความสำคัญในการจัดการควบคู่กันไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการอุดมศึกษาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 18) ซึ่งมาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน มี 12 ตัวบ่งชี้หลัก (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550: 101-103) ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต 2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษา และ 3) มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 3 มาตรฐานดังกล่าวมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และเพื่อสนับสนุนกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และประกันการบรรลุถึงคุณภาพที่แน่นอน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้ทำการพัฒนาเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา โดยระบุไว้ในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 เรื่องการพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจ ด้านการผลิต บัณฑิตและด้านการวิจัย 2) กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิต บัณฑิตและด้านการวิจัยอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 3) มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด 4) มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) 5) มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมา ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ยังได้พัฒนา การจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Thailand Qualification Framework for Higher Education in Thailand: TQF) ที่มีความมุ่งหมายเพื่อเสริมเป้าหมายแห่งชาติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยการเน้นหนักเรื่องการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การมีทักษะการคิด การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้สารสนเทศ และ

เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ตลอดจนการพัฒนาค่านิยมและตัวแบบของพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ และจริยธรรม และหลักการสำคัญที่มุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcome) โดยมีขอบเขตของการเรียนรู้ (Domain of Learning) 5 ด้าน ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะให้นักศึกษาเรียนรู้และสามารถทำได้หลังจากได้ศึกษาแล้ว ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะเชาวน์ปัญญา 3) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 4) ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และ 5) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การที่จะพัฒนาความสามารถที่กำหนดไว้ในขอบเขตของการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมผลลัพธ์การเรียนรู้ดังกล่าว ย่อมจะต้องพัฒนา และการใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม

การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา โดยตรง กล่าวคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ในการด้านการศึกษา ซึ่งต่างยอมรับว่า องค์กรในยุคปัจจุบันจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องใช้การจัดการความรู้มาช่วย ในการสร้างความรู้ สร้างนวัตกรรม นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร พัฒนาการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Asset) เพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยเท็กซัส ประเทศ สหรัฐอเมริกาได้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้ในด้านการศึกษา คือ เป็นกระบวนการที่มีระบบแบบแผนในการค้นหา คัดสรร รวบรวม และนำเสนอสารสนเทศ ในวิธีการที่ช่วยพัฒนา ปรับปรุงความสามารถในการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน (Metaxiottis, Ergazakis & Psarras, 2005: 9, อ้างถึงใน การุณย์ ประทุม และคณะ, 2549)

ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีความแตกต่างจากการสอนสาขาวิชาการอื่น เพราะการเรียนการสอนในวิชาชีพพยาบาลมีลักษณะสำคัญ คือเป็นการเรียนการสอนที่เน้นปฏิบัติโดยตรงต่อมนุษย์ เป็นการมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ครอบคลุมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และชุมชนของผู้รับบริการ การปฏิบัติ การพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความปลอดภัย ห่างจากการเจ็บป่วยหรือความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยลดลง (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการผลิตพยาบาลให้มีคุณภาพ คือ อาจารย์พยาบาล ที่ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ โดยสถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนด บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ไว้ในเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาในสังกัด ใน องค์กรประกอบที่ 7 ด้านการบริหารจัดการเรื่องการใช้ภาระงานของอาจารย์ตามภารกิจของวิทยาลัย ได้กำหนดให้อาจารย์ปฏิบัติตามภาระงานหลัก 4 ด้าน คือ งานสอน งานฝึกอบรม งานพัฒนาผลงาน วิชาการและงานอื่นๆ ตามบริบทของวิทยาลัย เช่น งานบริการวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547: 24-25) การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล เป็นภารกิจหลักของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน บูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์ทางด้านการวิจัยและการบริการวิชาการมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในทุกรายวิชา ส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต

อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะต้องปฏิบัติบทบาทหน้าที่ 3 ด้าน คือ บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในระดับอุดมศึกษา บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547:24-25) อาจารย์พยาบาลมีบทบาทหน้าที่หลายๆ ด้าน และภาระงานที่มีมาก ดังนั้น จึงต้องมีความรู้ ความสามารถหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่างๆ ในการสอน หรือการทำงาน จึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ขณะเดียวกันองค์ความรู้ในวิทยาลัยพยาบาล โดยเฉพาะศาสตร์ทางการพยาบาล องค์ความรู้ที่มีอยู่ในอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความชำนาญ และเทคนิคของการสอนที่มีวิธีการถ่ายทอดความรู้เฉพาะตัว ถือเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่า หากอาจารย์พยาบาลเหล่านี้เกษียณอายุ หรือลาออกจากวิทยาลัยไป อาจารย์พยาบาลเหล่านี้จะนำความรู้ที่สั่งสมในตัวเขาไปด้วย ไม่เหลือทิ้งไว้ให้กับหน่วยงาน ซึ่งองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไป อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง องค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ไม่สามารถบอกกล่าว พูด หรือแสดง แต่อยู่บนพื้นฐานของการคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีความเชื่อว่าความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) สามารถจัดเก็บ แปรลดความ และเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในรูปแบบอื่นได้ วิธีการที่จะถนอมรักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล คือ การนำหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน จัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดองค์ความรู้ให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น เพื่อให้อาจารย์พยาบาลคนอื่นๆ ในวิทยาลัย สามารถสืบค้นความเป็นมาในอดีต ประสบการณ์ความสำเร็จ และความล้มเหลว เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เช่น การศึกษาของบุญส่ง หาญพานิช (2546) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า รูปแบบจะเน้นด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ และการบริการความรู้ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การประเมินยุทธศาสตร์ สำนักบริหารจัดการความรู้ กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ และผลการดำเนินการ และการศึกษาของพรพิมล ธรรมาภิรมย์โชค (2550) ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความรู้ โดยคณะทำงานสำรวจ และรวบรวมความรู้ จัดลำดับความสำคัญของความรู้ และกำหนดแหล่งความรู้ที่จำเป็น 2) การแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 3) การสร้างความรู้ โดยทีมสร้างความรู้ และบูรณาการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 4) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้าง รวบรวม และจัดเก็บความรู้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดช่องทางเผยแพร่ความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนา คน งาน และหน่วยงาน และ 7) การติดตามและประเมินผลทั้งระบบ นอกจากนี้ฉล่องรัฐ อินทรีย์ (2550) ยังได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ ศูนย์จัดการความรู้ วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ของผู้บริหาร และคณาจารย์ และยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ที่ทำงานโดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอย่างดี ความไว้วางใจ พลังร่วมและการมีส่วนร่วม และยึดหลักการทรงงาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตินา มาลัย (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลตามการรับรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลตามการรับรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ รววรรณ วานิชย์เจริญชัย (2548) ศึกษาการพัฒนา ระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ทีม และ 5) การประเมินผล

จากงานวิจัยที่มีสาระสำคัญ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงโครงสร้าง ระบบที่เป็นปัจจัยต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ แต่เนื่องจากกระบวนการจัดการความรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก คือกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการ

แข่งขัน และความอยู่รอดขององค์กร (Value & Risk) การสร้างและการจัดการต้องทำเป็นทีม (Team Work) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) มีการใช้องค์ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Knowledge Utilization) นอกจากนี้การจัดการความรู้ ยังมีกรอบแนวคิดที่หลากหลาย ยกแก่การนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน ประกอบกับจุดอ่อนของการจัดการความรู้ที่พบทั่วไป เกิดจากความรู้ ที่อยู่ในรูปของข้อมูล ทักษะ ประสบการณ์ที่มีมากมาย ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลของอาจารย์พยาบาล ยังไม่ได้ดำเนินการสร้าง แลกเปลี่ยน ประยุกต์ใช้ความรู้ ให้เป็นรูปแบบของขุมความรู้ (Knowledge Assets) ที่ชัดเจน ความรู้ที่ดีที่สุดที่มีอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ยังไม่มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างสมาชิกภายใน และภายนอกวิทยาลัยพยาบาล และยังไม่พบการนำแนวคิดการจัดการความรู้ มาสร้างขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล โดยประยุกต์ใช้กระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) และวงจรการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในระดับบุคคล 2) การจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ 3) การเข้าถึง การกระจาย และการถ่ายทอดความรู้ 4) การนิยามความรู้แต่ละด้าน รู้ว่ารู้ รู้ว่าไม่รู้ ไม่รู้ว่าไม่รู้ และ ส่วนที่ 2 ขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล เป็นสาระทักษะทางวิชาชีพ หลักการ วิธีการ เทคนิคทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ และประสบการณ์ การปฏิบัติการเรียนการสอนทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ที่ลึกซึ้งจนสามารถวิเคราะห์ และสร้างเป็นข้อสรุปของตนเอง สามารถนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนในองค์กร ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการสร้างขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ภายในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นจึงทำการศึกษาสภาพความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาขุมความรู้ตามรูปแบบการสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งจะเป็นแนวทางการจัดเก็บขุมความรู้จากประสบการณ์ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความเชี่ยวชาญมิให้สูญหายไป และให้เป็นแหล่งอ้างอิงอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งการวิจัยดังกล่าวจะสามารถสร้างขุมความรู้ และจัดเก็บขุมความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาทางการพยาบาล อันจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. พัฒนาชุมชนความรู้ตามรูปแบบการสร้างชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 - 2.1 สร้างรูปแบบการสร้างชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 - 2.2) รวบรวมความรู้ตามรูปแบบของการสร้างชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 - 2.3) ตรวจสอบชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะสภาพของความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการนิยามความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ โดยการจำแนก ระบุความรู้ ความรู้ที่รู้ว่ารู้ ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ที่ไม่รู้ว่ารู้ และความรู้ที่ไม่รู้ว่าไม่รู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ มีลักษณะสำคัญของความรู้ คือเป็นความรู้ที่ต้องการอย่างแท้จริง (Right Knowledge) เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (Right Place) และเป็นความรู้ที่ทันยุคสมัย (Right Time) ที่มีการ

เคลื่อนไหวจากปัจจุบันสู่นาคต ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน ทั้งหมด 29 แห่ง

2. ผู้วิจัยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคล ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลที่ ปฏิบัติงานและ/หรือเคยปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้ เนื้อหาสาระ ทักษะทางวิชาชีพ หลักการ วิธีการ เทคนิคทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และ ประสบการณ์ การปฏิบัติการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ ที่ถูกเก็บสะสม ในตัว ผู้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ

3. การสร้างขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ใช้แนวคิด การรู้ของ บุคคลในองค์กร ซึ่งมี 4 ระดับ คือ 1) “รู้ว่ามีความรู้” 2) “รู้ว่าไม่มีความรู้” 3) “ไม่รู้ว่ามีความรู้” และ 4) “ไม่รู้ว่าจะไม่มีความรู้” และในส่วนของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาบูรณาการกับแนวคิด หลักการ ของการจัดการความรู้ ในส่วนของวงจร การจัดการความรู้ (คณา และ พันธุ์ศักดิ์, 2553) และการแปลงความรู้ตามแนวคิด SECI Model (Nonaka and Takeuchi, 1995) เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการสร้างขุมความรู้ด้านการเรียนการสอน ทางการพยาบาล รูปแบบที่เหมาะสมที่ได้ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) การสร้างขุมความรู้ ด้านการ เรียนการสอนทางการพยาบาล และ 2) ขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง แนวการปฏิบัติที่จะช่วยให้ บุคคล และ องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะ เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน บุคคล และองค์กร

ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล หมายถึง ความรู้ที่สั่งสมมาจากการปฏิบัติและประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านการเรียนการ สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติทางการพยาบาลของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ที่ไม่สามารถ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือ การคิดเชิงวิเคราะห์

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล หมายถึง ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่มีโครงสร้างชัดเจน เป็นความรู้เชิงทฤษฎี หรือหลักการทางการพยาบาล ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอด อธิบาย ได้อย่างเป็นระบบด้วยภาษา วิชาการ อยู่ในรูปของตำราหรือสื่อประเภทต่าง ๆ

ความรู้กับการรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล หมายถึง สภาพการรับรู้ในตัวบุคคล เป็นความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ซึ่งผ่านกระบวนการรวบรวม คัดเลือก จัดการ ประมวล และกลั่นกรองข้อเท็จจริง โดยประสมประสานระหว่างประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ ในตัวบุคคล โดยผ่านกระบวนการคิดที่มีความเชื่อมโยงของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกันในรูปแบบต่างๆ อย่างมีขั้นตอน ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ “รู้ว่ามีความรู้” ซึ่งเป็นประเภทความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่อธิบายได้ บันทึกในรูปแบบหนังสือ คู่มือ เอกสารต่างๆ

2. ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ “รู้ว่าไม่มีความรู้” ซึ่งเป็นประเภทความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่บุคคลต้องการขจัดความไม่รู้ที่นั่นออกไปมากน้อยเพียงใด

3. ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ “ไม่รู้ว่ามีความรู้” ซึ่งเป็นประเภทความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่เคยรู้ แต่ยังระลึกไม่ได้ในบางช่วงเวลาที่ไม่มีเวลาจำเป็นต้องใช้ความรู้นั้นๆ และเป็นความรู้ที่สั่งสมมามากเกินไปจนจะแสดงหรืออธิบายให้เห็นในรูปแบบต่างๆ ได้หมด

4. ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ “ไม่รู้ว่าจะไม่มีความรู้” ซึ่งเป็นประเภทความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่บุคคลไม่สามารถเข้าถึงได้ นอกจากมีบุคคลหรือเหตุการณ์ใดๆ มากระตุ้นให้รับรู้ว่าคุณคนนั้นไม่มีความรู้

ขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล หมายถึง สาระ ทักษะทางวิชาชีพ หลักการ วิธีการ เทคนิคทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ และประสบการณ์ การสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่ลึกซึ้งจนสามารถวิเคราะห์ และสร้างเป็นข้อสรุปของตนเอง ซึ่งเป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ที่ถูกเก็บสะสม ในบุคคล สามารถนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กร โดยเชื่อมโยงกับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ถูกจัดแบ่งหมวดหมู่ไว้อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการแปลงความรู้และวงจรการจัดการความรู้

การสร้างขุมความรู้ หมายถึง แนวการปฏิบัติ ที่เกิดจากการบูรณาการ ระหว่าง การรู้ของบุคคลในองค์กร ซึ่งมี 4 ระดับ คือ 1) “รู้ว่ามีความรู้” เป็นความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) 2) “รู้ว่าไม่มีความรู้” เป็นช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) 3) “ไม่รู้ว่ามีความรู้”

เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) และ 4) “ไม่รู้ว่ามี” เป็นช่องว่างของความรู้ (Unknowledge Gaps) นำมาบูรณาการกับส่วนของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ถูกเก็บสะสม ในตัวบุคคล นำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) วงจรการจัดการความรู้ และการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวมและสังเคราะห์ ความรู้ของแต่ละบุคคล ผสมเข้ากับความรู้ขององค์กร เกิดการผลักดันให้เกิดการจัดเก็บข้อมูลความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลให้กับองค์กร ซึ่งกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) และวงจรการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้จาก ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) สู่ออกมาเป็น ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) เรียกว่า การฝึกฝนปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ (Socialization)
2. การดึงความรู้ จาก ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ออกมาเป็น ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เรียกว่า การแปรผันเป็นหลักการ (Externalization)
3. การรวบรวมความรู้ที่ได้จาก ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ออกมาเป็น ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เรียกว่า การผสมผสานระหว่างความรู้ที่ชัดแจ้ง เข้าด้วยกัน (Combination)
4. การนำความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กลับเข้าไปเป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) คือการนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง เรียกว่า รวมบรรจบด้วยการปฏิบัติ (Internalization)

นำมาบูรณาการกับกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมความรู้ ทั้งความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในระดับบุคคล
2. การจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ ให้เป็นหมวดหมู่ตาม โครงสร้าง และองค์ประกอบของความรู้ที่เหมาะสม
3. การเข้าถึง การกระจาย และการถ่ายทอดความรู้ โดยการกระจายและไหลเวียนของความรู้ทั่วถึง ระหว่างบุคคล ส่วนการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในรูปการประกาศ หรือแจ้งให้ทราบถึงสาระความรู้ เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบต่างๆ
4. การนิยามความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล โดยการจำแนก ระบุ ความรู้ ความรู้ที่รู้ว่ารู้ ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ที่ไม่รู้ว่ารู้ และความรู้ที่ไม่รู้ว่าไม่รู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล โดยคุณความรู้จะต้องมีลักษณะสำคัญ คือเป็นความรู้ที่ต้องการอย่างแท้จริง (Right Knowledge) เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (Right Place) และเป็นความรู้ที่ไม่ล่าสมัย (Right Time) ที่มีการเคลื่อนไหวจากปัจจุบันสู่อนาคต

การเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ หมายถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน บุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางปัญญา ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย แนวคิดและหลักการพยาบาลแบบองค์รวมบนพื้นฐานของทฤษฎี การดูแลด้วยความเอื้ออาทรสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ มโนทัศน์เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทฤษฎีของการสูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตสังคมและวิญญาณในผู้สูงอายุ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพในผู้สูงอายุ การวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ การนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการวางแผนการพยาบาลผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพตามสถานการณ์ที่กำหนดได้และครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตสังคมและจิตวิญญาณ

การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ หมายถึง แนวการปฏิบัติ ที่บูรณาการกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) วงจรการจัดการความรู้ แนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้ มาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับ ความรู้ที่รู้ว่ามี ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ที่ไม่รู้ว่ามี และความรู้ที่ไม่รู้ว่าไม่รู้ ของการเรียนการสอนทางการพยาบาล แนวคิดและหลักการพยาบาลแบบองค์รวมบนพื้นฐานของทฤษฎี การดูแลด้วยความเอื้ออาทร ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลแต่ละบุคคล เพื่อนำมาสร้างขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 รูปแบบการสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ส่วนที่ 2 ขุมความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล

อาจารย์พยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานและ/หรือเคยปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ ให้แก่ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร (4 ปี) ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด ประสิทธิภาพ และเทคนิคเกี่ยวกับการสอน รวมถึงความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง สถาบันในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 29 แห่ง ที่ดำเนินการจัดการศึกษาทางการพยาบาล มีหน้าที่หลักเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ มีการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน คือ จัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต การศึกษาค้นคว้าวิจัย การบริการงานด้านการพยาบาลและบริการวิชาการแก่สังคม และการพัฒนานักศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดขั้นต้นของการจัดการความรู้ (Wig, 1993; Marquardt, 1999; O'Dell, 1996; Arthur, 1996; Alavi, 1997; DebellaNivis' 1998; LeibowitzBeckman, 1998;; Grey, 1999; Probst, 2000; DavenportGover, 2001; Kuczaj,2001; Malari,2001; Nonaka and Takeuchi, 2004; Prusak, 2000; Vigam Panit 2005; วิจารณ์, 2547; กพร., 2548; บุญส่ง หาญพานิช, 2546: 1) การกำหนดความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บ/รักษาความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

การแลกเปลี่ยนความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ (Gover&Davenport,2001: Nonaka,1991)

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Searching) 2. การเคลื่อนย้ายความรู้ (Mobilizing Knowledge) 3. การกระจาย ขยายความรู้ (Knowledge distributing) 4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) 5. การดึง และผลักความรู้ (Knowledge pulling and pushing)

การบริหารจัดการความรู้ โดยยึดองค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ Nonaka & Takeuchi ,1995; Tiwana, 2000; Dixon, 2000; Toyama,2002; Ehms &Langen, 2002; บุญส่ง หาญพานิช, 2546; กานสุดา มาจนศิริรานนท์, 2456; บุญดี บุญญาภิก, 2547; ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2547; วิจารณ์ พานิช, 2549; นทีจิ จิตสว่าง, 2549; กพร. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549; พรพิมล ทรราชภิรมย์โชค, 2550

1. การกำหนดควยทัศน์ ภารกิจ นโยบายและเป้าหมาย เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ 2. การจัดโครงสร้าง ได้แก่ วัฒนธรรม ผู้บริหาร ทีมจัดการ ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ 3.การเลือกขั้นตอน หรือกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อ 1) การระบุความรู้ (Knowledge Identification) 2) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 3) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 4) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage & Retrieval) 5) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) 4. การประเมินผล ได้แก่ การทดลองใช้ การประเมินผลหลังการทดลองใช้ และการปรับปรุงแก้ไข

กระบวนการจัดการความรู้ (พันธุศักดิ์ พลสารัมย์, 2553)

1. การรวบรวมความรู้ tacit knowledge และ explicit knowledge ในระดับ บุคคล ทีม องค์กร 2. การจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ 3. การเข้าถึง การกระจาย และการถ่ายทอดความรู้ 4. การนิยามความรู้ (ดีความ) ความรู้แต่ละด้าน รู้ว่ารู้ รู้ว่าไม่รู้ ไม่รู้ว่าจะไม่รู้ 5. การประยุกต์ใช้ 6. การแบ่งปันระหว่าง บุคคล ทีม หน่วยงานย่อย องค์กร 7. การพัฒนา และปรับปรุง

นิยามความรู้ และการรู้ ความรู้เป็นการประสมประสานระหว่างประสบการณ์ กับสารสนเทศใหม่ ทั้งส่วนบุคคล และองค์กร โดยผ่านกระบวนการคิดที่มีความเชื่อมโยงของความรู้โดยนัย กับความรู้ชัดแจ้ง โดยจัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกันในรูปแบบต่างๆอย่างมีขั้นตอน ส่วนการรู้ของบุคคล แบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ รู้ว่ารู้ รู้ว่าไม่รู้ ไม่รู้ว่าจะไม่รู้ ไม่รู้ว่าจะไม่รู้ (ชยอนันต์ สมุทวณิช,2543; ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2549; Stewart., 1997; Srinivas, 2003)

รู้ (Know)	ความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) รู้ว่ามีความรู้ = A	ช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) รู้ว่าไม่มีความรู้ = B
ไม่รู้ (Don't Know)	ความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) ไม่รู้ว่ามีความรู้ = C	ช่องว่างของความรู้ (Unknowledge Gaps) ไม่รู้ว่าไม่มีความรู้ = D

รูปแบบการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ทิกนา แจมมณี, 2550 ประกอบด้วย 1) ทฤษฎี หลักการ แนวคิดของการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism Theory) ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative Learning) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism) 2) วัตถุประสงค์ ของการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ เทคนิคการจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตัวเอง เทคนิคการจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับคนอื่น

4. การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

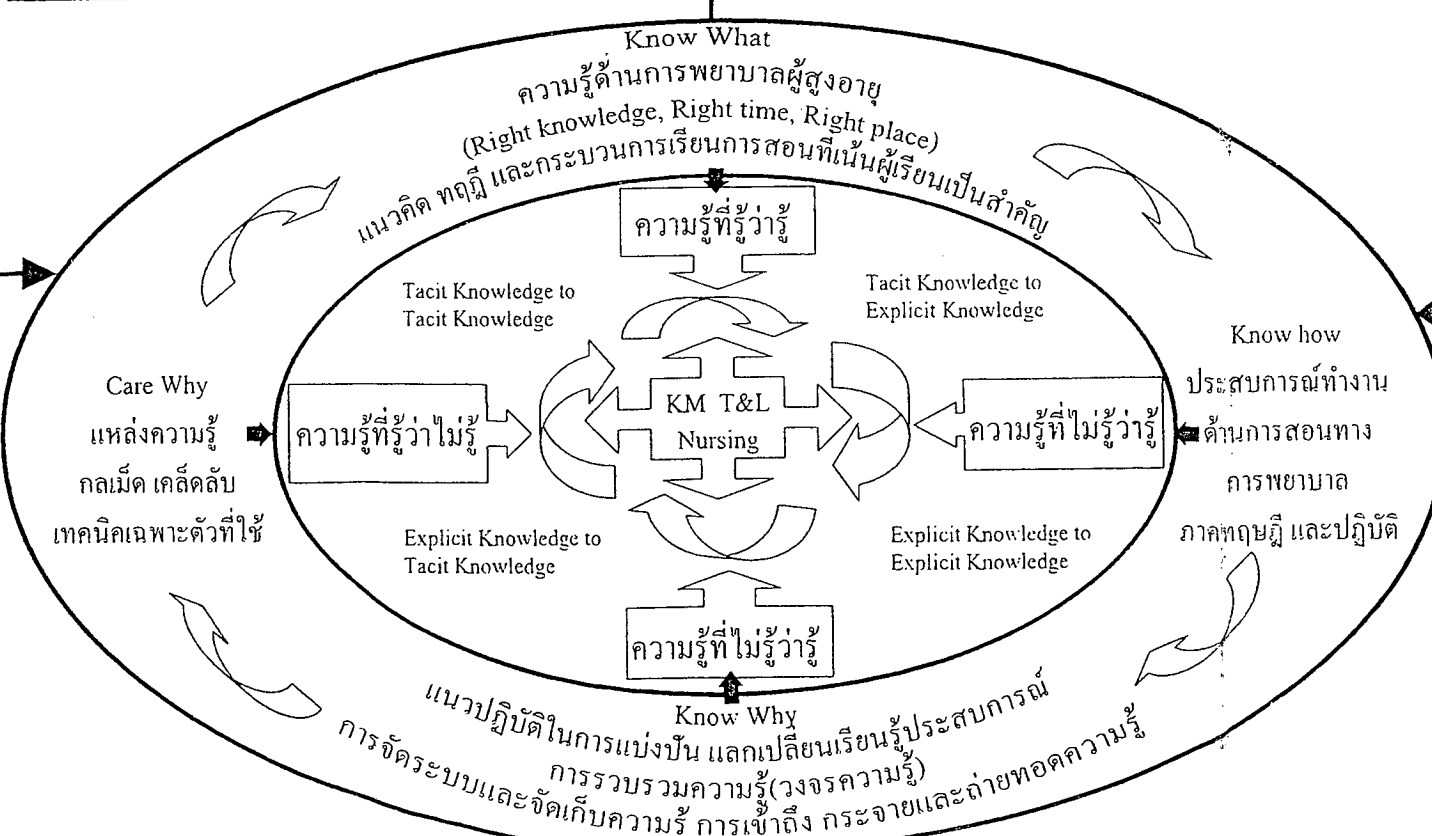
แนวคิด และหลักการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทิกนา แจมมณี, 2550: การเรียนการสอนทางการพยาบาล จินตนา ยูนิพันธ์, 2527; ตรีณี รุจกรกานต์, 2541; สถาบันพระบรมราชชนก, 2546; ไพรัตน์ นุกุลกิจ, 2546

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (2552) การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย วิธีการสอน ดังนี้ 1) การจัดการเรียนโดยผู้เรียนนำตนเอง (Self-Directed Learning) 2) การเรียนสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) 3) การเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning) 4) การเรียนการสอนแบบแผนผังมโนทัศน์ (Concept Mapping) 5) การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นบูรณาการ บูรณาการระหว่างวิชา 6) การสอนแบบใช้กรณีศึกษา (case based) 7) การสอนโดยการทำโครงการ (Project-Based Learning) 8) การเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web-Based Instruction) 9) การเรียนการสอนแบบซิปปา (CIPPA Model) 10) การเรียนการสอนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบการสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล 2) การรวบรวมความรู้ตามรูปแบบการสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล 3) การตรวจสอบขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล โดยบูรณาการกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) วงจรการจัดการความรู้ แนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้ ส่วนที่ 2 ขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล เป็นความรู้ที่เกิดจากการรวบรวมความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) และ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) นำมาบูรณาการ ระหว่าง การนิยามความรู้ของบุคคลในองค์กร ซึ่งมี 4 ระดับ คือ 1) "ความรู้ที่รู้ว่ารู้" 2) "ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้" 3) "ความรู้ที่ไม่รู้ว่าจะไม่รู้" และ 4) "ความรู้ที่ไม่รู้ว่าจะไม่รู้" กับ ระดับของความรู้ ได้แก่ 1) รู้ว่าคืออะไร 2) รู้วิธีการ 3) รู้เหตุผล และ 4) ใส่ใจกับเหตุผล นำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้และวงจรการจัดการความรู้

ชนิดของการรู้	ระดับบุคคล	
	tacit knowledge	explicit knowledge
A, B, C, D tacit knowledge	Tacit Knowledge to Tacit Knowledge	Tacit Knowledge to Explicit Knowledge
A, B, C, D explicit knowledge	Explicit Knowledge to Tacit Knowledge	Explicit Knowledge to Explicit Knowledge



การแปลงความรู้ตามแนวคิด SECI Model Nonaka and Takeuchi, 1995 ความรู้มี 2 ประเภท คือ

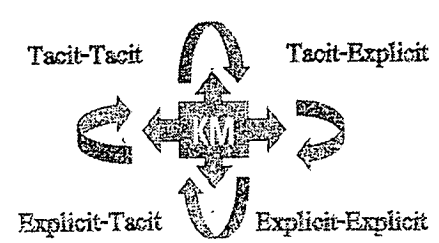
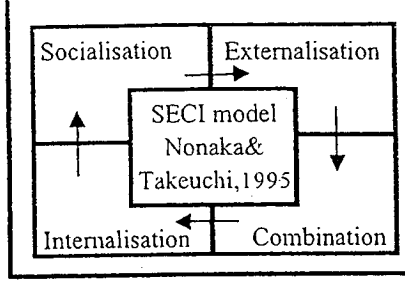
1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) และ 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคล และความรู้ภายนอกบุคคล

Socialization: เป็นการถ่ายโอนความรู้โดยตรงระหว่างกลุ่มคนหรือบุคคล (tacit to tacit knowledge)

Externalization: ผู้เชี่ยวชาญถ่ายโอนความรู้ผ่านสื่อต่างๆ จากความรู้หรือประสบการณ์ (tacit to explicit knowledge)

Combination: องค์กรมีการศึกษาและเรียนรู้จากความรู้ภายนอก (explicit to explicit knowledge)

Internalization: เมื่อนำความรู้ใหม่มาปฏิบัติจริงทำให้เกิดเป็นความรู้ประสบการณ์อยู่ในสมอง (explicit to tacit knowledge)



วงจรการจัดการความรู้ (ตุนา คุณพนิชกิจ อ้างใน พันธุศักดิ์ พลสารัมย์, 2553)

ขุมความรู้ (Nonaka, Takeuchi, 2000; ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2547; วิจารณ์ พานิช, 2549; Henric and Hedgpeeth, 2003; กพร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)

1. เป็นส่วนของความรู้โดยนัย (tacit knowledge) และ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ที่ถูกเก็บสะสม ในตัวบุคคล

2. เกิดจากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้และวงจรการจัดการความรู้

3. จัดเก็บโดยการออกแบบวางโครงสร้าง มีการจัดแบ่งหมวดหมู่ ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการค้นหาและใช้งานเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ระหว่างกัน

สรุปโมเดลที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจ 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอน และผู้เรียน โดยตรง การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) ทฤษฎี หลักการ แนวคิด มโนทัศน์ และเนื้อหาสาระของการเรียนการสอนทางการพยาบาล 2) วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนทางการพยาบาล 3) กระบวนการเรียนการสอนทางการพยาบาล และ 4) การวัด และประเมินประสิทธิผลผู้เรียนตามสภาพจริง

อาจารย์ผู้สอน หรือ อาจารย์พยาบาลมีบทบาทหน้าที่หลายๆ ด้าน และมีภาระงาน มาก ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องมีความรู้ ความสามารถหลายมิติ องค์ความรู้โดยเฉพาะศาสตร์ ทางการพยาบาล ที่มีอยู่ในอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความชำนาญ และเทคนิคของการสอนที่มี วิธีการถ่ายทอดความรู้เฉพาะตัว ถือเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่า ที่จะต้องจัดเก็บเป็นขุมความรู้เพื่อที่จะ นำมาแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดเพื่อให้อาจารย์พยาบาลคนอื่นๆ ในวิทยาลัย สามารถสืบค้นความเป็นมา ในอดีต ประสบการณ์ความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ต่อไป วิธีการที่จะถนอมรักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้ คือ การนำแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเป็นเครื่องมือในการสร้างขุมความรู้

การจัดการความรู้ ที่มีกรอบแนวคิดที่หลากหลาย ยากแก่การนำไปปฏิบัติได้อย่าง ครบถ้วน ประกอบกับจุดอ่อนของการจัดการความรู้ที่พบทั่วไป เกิดจากความรู้ ที่อยู่ในรูปของ ข้อมูล ทักษะ ประสบการณ์ที่มีมากมาย โดยเฉพาะความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ ที่ฝังลึกในบุคคล มีความยากในถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างสมาชิกทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อที่จะจัดเก็บให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็น รูปธรรม และเนื่องจากการนิยามความรู้แต่ละด้าน ได้แก่ ความรู้ที่รู้ว่ารู้ ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ที่ ไม่รู้ว่ารู้ ความรู้ที่ไม่ว่าไม่รู้ ให้มีความชัดเจน ซึ่งมีความยากลำบาก ในการรวบรวมความรู้ และ จะต้องเป็นความรู้ที่ต้องการอย่างแท้จริง (Right Knowledge) เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (Right Place) เป็นความรู้ที่ทันยุคสมัย (Right Time) มีการเคลื่อนไหวจากปัจจุบันสู่อนาคต เพื่อ นำมาจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม โดยจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ตาม โครงสร้าง และองค์ประกอบของความรู้ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงกลุ่มคนที่แตกต่างกัน ความยากง่ายใน การสืบค้น สามารถเข้าถึง ได้สะดวก สามารถแบ่งปันโดยการกระจายและไหลเวียนของความรู้

ทั่วถึง ระหว่างบุคคล และองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยนำแนวคิดการแปลงความรู้ SECI Model (Nonaka and Takeuchi, 1995) วงจรการจัดการความรู้ (คณาและพันธ์ศักดิ์, 2553) เป็นกลไกขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ และแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาการสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย การบูรณาการกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) วงจรการจัดการความรู้ แนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ของแต่ละบุคคล นำมาสร้างขุมความรู้ที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในส่วนของทฤษฎี หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ขั้นตอนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน บรรยากาศการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล กับแนวคิดและหลักการพยาบาลแบบองค์รวมบนพื้นฐานของทฤษฎี การดูแลด้วยความเอื้ออาทร ซึ่งกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) และวงจรการจัดการความรู้ประกอบด้วย 1) การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้จากความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) สู่วิชาความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) 2) การดึงความรู้จากความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ออกมาเป็น ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) 3) การรวบรวมความรู้ที่ได้จากความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และ 4) การนำความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กลับเข้าไปเป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) นำมาบูรณาการกับกระบวนการจัดการความรู้ (พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย, 2553) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรวบรวมความรู้ ทั้งความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในระดับบุคคล 2) การจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ ให้เป็นหมวดหมู่ตามโครงสร้าง และองค์ประกอบของความรู้ที่เหมาะสม 3) การเข้าถึง การกระจาย และการถ่ายทอดความรู้ และ 4) การนิยามความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในแต่ละด้าน โดยการจำแนก ระบุความรู้ ความรู้ที่รู้ว่ารู้ ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ที่ไม่รู้ว่ารู้ และความรู้ที่ไม่รู้ว่าไม่รู้ ของการเรียนการสอนทางการพยาบาล การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ส่วนที่ 2 ขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน นำไปสู่การใช้ประโยชน์สูงสุด การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการ

พยาบาล ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

1 การสร้างขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล โดยมีกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) และวงจรการจัดการความรู้ เป็นกลไกขับเคลื่อนตลอดเวลาของกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1.1 การรวบรวมความรู้ ทั้ง ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในระดับ บุคคล ประกอบด้วย ความรู้ทางการพยาบาล ที่สั่งสมมาจากการศึกษาและประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านการเรียนการสอนในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่มีโครงสร้างชัดเจน เป็นความรู้เชิงทฤษฎีหรือหลักการทางการพยาบาล ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอด อธิบาย ได้อย่างเป็นระบบด้วยภาษาวิชาการ อยู่ในรูปของตำรา หรือสื่อประเภทต่าง ๆ ความรู้อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่องว่างของความรู้ที่ขาดหายไป ความรู้ใดที่เราต้องการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเติมเต็มช่องว่าง แหล่งความรู้ กลเม็ด เคล็ดลับ เทคนิคเฉพาะตัวที่ใช้

1.2 การจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ คือ การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดการเนื้อหาความรู้ที่รวบรวมมา ให้เป็นหมวดหมู่ตามโครงสร้าง และองค์ประกอบของความรู้ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึง กลุ่มคนที่แตกต่างกัน ความยากง่ายในการสืบค้น สามารถเข้าถึง ได้สะดวก

1.3 การเข้าถึง การกระจาย และการถ่ายทอดความรู้ เป็นการนำความรู้ทั้งความรู้ที่ชัดแจ้งและความรู้โดยนัย จากบุคคลมาผนวกกับความรู้ของทั้งภายในและภายนอกองค์กร แบ่งปัน โดยการกระจายและไหลเวียนของความรู้ทั่วถึง ระหว่างบุคคล และองค์กร ส่วนการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในรูป การประกาศ หรือแจ้งให้ทราบถึงสาระความรู้ เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบต่างๆ

1.4 การนิยามความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ในแต่ละด้าน เป็นการจำแนก ระบุความรู้ ความรู้ที่รู้ว่ามี ความรู้ที่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ที่ไม่รู้ว่ามี และความรู้ที่ไม่รู้ว่าไม่รู้ ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่จะดำเนินการจัดทำขุมความรู้จะต้องมีลักษณะสำคัญ คือเป็นความรู้ที่ต้องการอย่างแท้จริง (Right Knowledge) เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (Right Place) และเป็นความรู้ที่ทันยุคสมัย (Right Time) มีการเคลื่อนไหวจากปัจจุบันสู่นอนาคต

2. ขุมความรู้ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการสร้างขุมความรู้ คือ สาระ ทักษะทางวิชาชีพ หลักการ วิธีการ เทคนิคทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ และประสบการณ์ การปฏิบัติ

เรียนการสอนทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ที่ลึกซึ้งที่เป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) จนสามารถวิเคราะห์ และสร้างเป็นข้อสรุปของตนเองที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) สามารถนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนในองค์กร ด้วยวิธีการแปลงความรู้และวงจรการจัดการความรู้ ชุมความรู้จะถูกจัดเก็บโดยการออกแบบวางโครงสร้าง มีการจัดแบ่งหมวดหมู่ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการค้นหาและใช้งานเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ระหว่างกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติต่อยอด

โดยสรุปสาระสำคัญในแต่ละแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

1.1 ความหมายของความรู้

วิจารณ์ พานิช (2547: 4-5) กล่าวถึง ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้คือ สิ่งที่เมื่อนำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหรอแต่จะยิ่งอกเงย หรืองอกงามขึ้น และเป็นสารสนเทศที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ

เกษม วัฒนชัย (2544: 39) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น สิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสารคือความรู้ ความรู้ใหม่ต้องสร้างขึ้น บนฐานของความรู้เดิมที่มีอยู่ความรู้ใหม่จึงเกิดจากฐานการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

นฤมล พดุกษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543: 61) กล่าวว่า ความรู้เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเลือก จัดการ และกลั่นกรอง จากข้อเท็จจริงและความคิด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 15) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ การเข้าใจ และสามารถจำในสิ่งที่เรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นความรู้รอบตัว ความรู้ทางวิชาการ

ดาเวนพอร์ต และพรูแซค (Davenport and Prusak, 1998: 53) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง กรอบของการผสมผสานกันของประสบการณ์ ค่านิยม บริบท สารสนเทศ และการรู้แจ้งที่ซ้ำของ ทำให้เกิดกรอบงานสำหรับการประเมินค่า และการประสานประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ

راج (Raj, 1996: 239) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริงและความเชื่อที่บุคคลได้รับจากการศึกษาและได้รับจากประสบการณ์

เซนเก้ (Senge, 1990: 3) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถที่นำไปสู่การกระทำที่มีประสิทธิภาพ

บรูกกิง (Brooking, 1999: 123) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่ได้ผ่านการประมวลผลแล้วอย่างมีความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.2 ประเภทของความรู้ (Knowledge Types)

วิจารณ์ พานิช (2547: 59) กล่าวถึง ความรู้ที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1: know-what (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีมาใหม่ ๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งาน ก็อาจจะใช้ได้ผลหรือใช้ไม่ได้ผล

ระดับที่ 2: know-how (รู้วิธีการ) เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงบริบทเปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีและมีประสบการณ์การทำงานผ่านมาระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปีก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

ระดับที่ 3: know-why (รู้เหตุผล) เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้น ๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

ระดับที่ 4: care-why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจ ให้ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

นฤมล พุกษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543: 61-62) แบ่งความรู้ออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ก่อนประสบการณ์ (Priori knowledge) คือ ความรู้ที่ไม่ต้องอาศัยประสบการณ์
2. ความรู้หลังประสบการณ์ (Posteriori knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดหลังจากที่มีประสบการณ์แล้ว
3. ความรู้โดยประจักษ์ (Knowledge by acquaintance) คือ ความรู้ที่เกิดจากสิ่งที่ถูกรู้ ซึ่งปรากฏ โดยตรงต่อผู้รู้ผ่านทางหู ตา จมูก ลิ้น หรือ กาย
4. ความรู้โดยบอกกล่าว (Knowledge by description) คือ ความรู้ที่เกิดจากคำบอกเล่า
5. ความรู้เชิงประจักษ์ หรือความรู้เชิงประสบการณ์ (Empirical knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ หรือความรู้หลังประสบการณ์
6. ความรู้โดยตรง (Immediate knowledge) คือ ความรู้ที่ได้รับโดยสัมผัส ทั้ง 6 คือ เห็น ได้ยิน กลิ่น รส สัมผัส และรับรู้ทางใจ
7. ความรู้เชิงประวิสัย หรือ ความรู้เชิงวัตถุวิสัย (Objective knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากเหตุผล หรือประสบการณ์ที่สามารถอธิบาย หรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างที่ตนรู้
8. ความรู้เชิงอัตวิสัย หรือความรู้เชิงจิตวิสัย (Subjective knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากการประสบด้วยตนเอง และตนไม่สามารถอธิบายได้ หรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้

ประเภทของความรู้ (Knowledge Types) (Choi, 2000; อ้างถึงในพรธิดา วิเชียร ปัญญา, 2547:22) ความรู้มี 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่มีโครงสร้าง ไม่สามารถบรรยายหรือเก็บรวบรวมได้จากแหล่งเอกสาร เป็นความรู้ที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ที่ เคยพบเจอกับปัญหาต่างๆ อาจจะเป็นสัญชาตญาณ และความชำนาญเฉพาะด้านของบุคคล เป็น ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการ ทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางคนเรียกว่าเป็น ความรู้แบบนามธรรม ซึ่งปัจจุบันองค์ ความรู้ประเภทนี้ กำลังถูกพัฒนาให้มีการจัดเก็บ เพราะเป็นความรู้ที่นอกเหนือจากมีอยู่ใน รูปแบบของ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจน เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น ลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือ ต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็น ความรู้แบบรูปธรรม ซึ่ง ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจ ได้มาจากวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานขององค์กร ข้อมูลที่ว่าด้วยหลักเหตุผลต่างๆ หรือ ข้อมูลด้านเทคนิค ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้สามารถเก็บรวบรวมได้ง่ายๆ จากแหล่งเอกสารในองค์กร สามารถถ่ายทอดให้กับคนอื่นได้ง่าย อาจจะใช้วิธีการสอนหรือการเรียนรู้

วิจารณ์ พาณิช (2546) กล่าวว่า ความรู้มี แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (Embedded Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ใน วิธีการทำงาน คู่มือการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบ กระบวนการผลิต เป็นต้น

2. ความรู้ชัดแจ้ง (Represented หรือ Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในเอกสาร บันทึก ฐานข้อมูล ตำรา เป็นต้น

3. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Embodied Knowledge หรือ Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ตัวเองรู้ว่าตนมีความรู้เรื่องนั้น และเรื่องที่ตนเองไม่รู้ว่าจะตนมีความรู้

1.3 ความรู้กับการรู้

ความรู้เป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในตัวบุคคล ตำรา วารสาร นิตสาร หนังสืออ้างอิง อินเทอร์เน็ต วิทยุ โทรทัศน์ และ ในสื่ออื่นๆ ส่วนการรู้นั้นเป็นสภาพการรับรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ผู้สอนแนะนำหรือสั่งสอนให้แก่ผู้เรียนใช้ในการแสวงหาความรู้ หรือ เกิดจากการที่ผู้เรียน มีความอยากรู้และแสวงหาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จึงเป็นศิลปะของการรู้ อย่างน้อยก็รู้จัก ใช้สามัญสำนึกให้เกิดประโยชน์ (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2543) ในยุคแรก ๆ แม้ความรู้ของมนุษย์จะมี อยู่อย่างจำกัด แต่การรู้ของมนุษย์ก็มักจะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิตและทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้น และเกิดประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติใช้ทั้งนี้เพราะไม่ใช่เป็นการรู้แบบการรู้จำแต่เป็นการรู้แบบการเข้าใจ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543) อธิบายถึงการรู้ของบุคคลว่าแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

1. การไม่รู้ว่าไม่รู้ เป็นสภาวะสุดโต่งที่ไม่ก่อให้เกิดการเข้าถึงตัวความรู้ได้
2. การไม่รู้ว่ารู้ เป็นสภาวะที่เคยรู้แต่ระลึกไม่ได้เป็นเรื่องของจิตใต้สำนึก
3. การรู้ว่าไม่รู้ เป็นสภาวะที่อาจก่อให้เกิดการรู้หรือไม่รู้ได้ ขึ้นอยู่กับ

บุคคลมีความอยากที่จะจัดการไม่รู้นั้นมากน้อยเพียงใด

4. การรู้ว่ารู้ เป็นสภาวะอุดมคติซึ่งเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้คือการรู้จักตนเอง

สจิวต์ (Stewart, 1997: 135) ได้กล่าวถึงสภาวะการของการรู้และไม่รู้ ซึ่งก่อให้เกิดสภาวะของความรู้ ประกอบด้วย

1. ความรู้ที่คุณรู้ว่าคุณมี (ความรู้ที่ชัดเจน)
2. ความรู้ที่คุณรู้ว่าคุณไม่มี (ช่องว่างแห่งความรู้)
3. ความรู้ที่คุณไม่รู้ว่าคุณมี (ความรู้ซ่อนเร้น)
4. ความรู้ที่คุณไม่รู้ว่าคุณไม่มี (ช่องว่างแห่งความรู้สุดโต่ง)

ศรีนิवास (Sinivas, 2003) กล่าวถึงช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) คือ รู้ว่ามีความรู้
2. ช่องว่างแห่งความรู้ (Knowledge Gaps) คือ รู้ว่าไม่มีความรู้
3. ความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) คือ ไม่รู้ว่ามีความรู้
4. ช่องว่างของความไม่รู้ (Unknowledge Gaps) คือ ไม่รู้ว่าไม่มีความรู้

2. แนวคิดการจัดการความรู้

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ได้มาจากการแสวงหาแล้วนำมาสร้างเป็นความรู้ขององค์กร และการเก็บรักษาไว้ให้ทุกคนได้เข้าถึงความรู้ ตลอดจนการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

เฮนรี่และฮัฟเพด (Henrie & Hedgepeth, 2003) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้เป็นระบบบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ขององค์กรทั้งที่เป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน (Explicit Knowledge) ระบบการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจำแนกความรู้ การตรวจสอบความรู้ การจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การเตรียมการกรองความรู้ และการเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ ทั้งนี้โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ ทำให้ความรู้ถูกใช้ถูกปรับเปลี่ยนและถูกยกระดับให้สูงขึ้น

โนนาคาและทาเคชิ (Nonaka and Takeuchi, 2004) ได้นิยามความหมาย การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยทำการเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวางตลอดทั้งองค์กร โดยรวมถึงผลิตภัณฑ์ บริการเทคโนโลยี และระบบใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งบางครั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2545) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางซึ่งเป็นการยากที่จะนิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ การจัดการความรู้ คือ การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูล เช่น ระบบเครือข่าย (Network) คอมพิวเตอร์มาเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ เมื่อจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบแล้วก็ต้องดำเนินการจัดการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ทำให้ความรู้เป็นเรื่องที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังต้องการผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น เพื่อสร้างนวัตกรรม และนำความรู้ นั้น ไปต่อยอดสร้างประโยชน์ต่อสังคมวงกว้างซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่จำเป็นสำหรับสังคมในยุคสังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ประเทศ และองค์กรที่มีความสามารถในการจัดการความรู้ก็จะมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีความสามารถในการปรับตัว นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งตัวบุคคลองค์กรเครือข่ายขององค์กรหรือชุมชนและประเทศจะต้องมีทักษะในการดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต (Dynamic & Lifelong Learning)

2.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการ (Process) ที่ประกอบด้วยหลายๆ ขั้นตอน เพื่อดำเนินการจัดการกับความรู้ขององค์กรทั้งหมดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) นโยบาย (Policy) เป้าหมาย (Goal) ขององค์กรอาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้ถือเป็นระบบงาน (System) อันหนึ่ง ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดของทุกองค์กรในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การทำงานประสานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (Collaborative) ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม โดยนำข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ในรูปแบบต่างๆ (Explicit

Knowledge) รวมทั้งความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) มาจัดการเพื่อร่วมแบ่งปัน(Sharing) และให้พนักงานสามารถสืบค้น (Retrieval) ถ่ายโอน (Transfer) ความรู้ของตนโดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูล เช่น ระบบเครือข่าย เข้ามารองรับ ทั้งนี้ก็นำข้อมูล ความรู้ที่พนักงานในองค์กรทุกคนนั้นมีอยู่มาแบ่งปัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) สิ่งเหล่านี้อาจเป็นส่วนที่ประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในองค์กร เพื่อที่จะป้องกันมิให้ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นอีก ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้ส่งเสริมให้องค์กรนั้นเกิดเป็น องค์กรเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) กล่าวคือมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างตลอดชีวิต (Lifelong - Learning) และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) อันจะเพิ่มมูลค่าและคุณค่า (Value added) ในกิจการองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกระแกระบบเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge – Based Economy)

2.3 องค์ประกอบการจัดการความรู้ (Wiig, 1993; Marquardt, 1996; Alavi, 1997; Davenport, 1998; Prusak, 2000; Nonaka and Takeuchi, 2004; Vigam Panit, 2005)

องค์ประกอบการจัดการความรู้ เป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแนวคิดขององค์ประกอบการจัดการความรู้ นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดซึ่งมีองค์ประกอบที่มีความเหมือนและคล้ายคลึงกัน ในหลายๆ ด้าน ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบสำคัญที่การจัดการความรู้จะต้องมี ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ การกิจ นโยบายและเป้าหมายการจัดการความรู้
2. การจัดโครงสร้างการจัดการความรู้ โดยต้องสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์หลักของสถาบันที่เน้นการพัฒนาความรู้ การสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และกระบวนการทัศนของคนในองค์กร การใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบบริการความรู้
3. ขั้นตอน หรือกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อ 1) การระบุความรู้ (Knowledge Identification) 2) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 3) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 4) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage & Retrieval) 5) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer & Utilization)
4. การวัดและประเมินผลการดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ทดลองใช้รูปแบบเป็นโปรแกรมนำร่อง การประเมินผลการทดลองใช้ และทำการปรับปรุงแก้ไข

2.4 กระบวนการจัดการความรู้ (Wiig, 1993; Marquardt, 1996; Alavi, 1997; Davenport, 1998; Prusak, 2000; Nonaka and Takeuchi, 2004; Vigam Panit, 2005)

สำหรับกระบวนการจัดการความรู้ มีหลายวิธี นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการที่มีความเหมือนและคล้ายคลึงกันในหลายๆขั้นตอน ผู้วิจัยสรุปกระบวนการสำคัญที่การจัดการความรู้จะต้องมี ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างความรู้ Knowledge Creation & Acquisition) 3) การจัดเก็บ/รักษาความรู้ (Knowledge Storage & Retrieval) 4) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) 5) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) 6) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Utilization)

พันธุศักดิ์ พลสารมย์ (2553) สรุป กระบวนการจัดการความรู้ ไว้ดังนี้ 1) การรวบรวมความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในระดับบุคคล ทีม หน่วยงานย่อย องค์กร 2) การจัดเก็บ และจัดระบบความรู้ 3) การเข้าถึง การกระจาย และการถ่ายทอดความรู้ 4) การนิยามความรู้แต่ละด้าน รู้ว่ารู้ รู้ว่าไม่รู้ ไม่รู้ว่าจะไม่รู้ 5) การประยุกต์ใช้ 6) การแบ่งปันระหว่าง บุคคล ทีม หน่วยงานย่อย องค์กร 7) การพัฒนา ปรับปรุง

2.5 การสร้างและการแปลงความรู้ตามแนวคิด SECI Model (Nonaka and Takeuchi, 1995)

ความรู้ซึ่งมี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคนหรือความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) และ 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคล และความรู้ภายนอกบุคคล โดยการปรับแปลงความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) โดยการถ่ายทอดความรู้สลับไปมาได้ จนเกิดองค์ความรู้ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง เป็นวงจรหมุนเวียนตลอดเวลาเกี่ยวข้องกันเป็นวงจรความรู้ หรือเกลียวความรู้ (SECI Model) (Nonaka & Takeuchi, 1995) ซึ่งวงจรหมุนเวียนแลกเปลี่ยนความรู้มี 4 ขั้นตอน

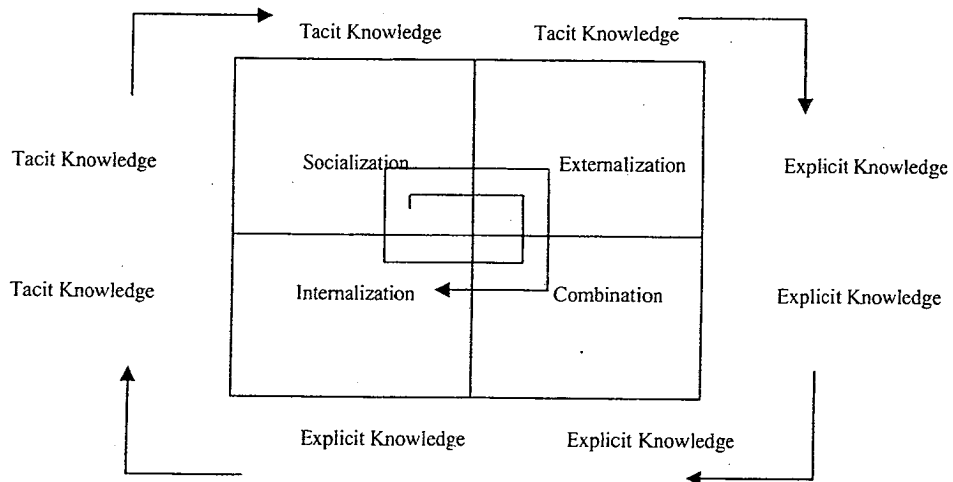
1. Socialization การแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัย เป็นการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ จาก Tacit Knowledge สู่ Tacit Knowledge คือ จากคนไปสู่คน โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้สื่อสารระหว่างกันอาจอยู่ในรูปการพูดคุยระหว่างกันอย่างไม่เป็นทางการ การประชุมพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีแก้ปัญหาในงาน การสอนงานระหว่างหัวหน้า และลูกน้อง เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดและให้มีทักษะใหม่ๆ เกิดขึ้น

2. Externalization การเปลี่ยนความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง คือดึงความรู้จากภายในตัวคนถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร จาก Tacit Knowledge ออกมาเป็น Explicit Knowledge เป็นกระบวนการสื่อ หรือเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่าย รวมทั้งสามารถเก็บเป็นความรู้ขององค์กรได้ เช่น เปลี่ยนความรู้เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน รูปภาพ แผนผัง สมการ ตำรา คู่มือ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. Combination การผสมผสานระหว่างความรู้ที่ชัดแจ้ง เข้าด้วยกัน เป็นการรวบรวมความรู้ที่ได้จาก Explicit Knowledge ออกมาเป็น Explicit Knowledge คือ รวบรวมหรือ ผสมรวม

ความรู้ในแขนงต่างๆ จากหนังสือ ตำรา เข้าด้วยกันเพื่อ ได้ความรู้ชัดแจ้งที่กว้างขวาง และลึกซึ้งขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่

4. Internalization การเปลี่ยนความรู้ที่ชัดแจ้งให้เป็นความรู้โดยนัย เป็นการนำ ความรู้จาก Explicit Knowledge กลับเข้าไปเป็นความรู้ Tacit Knowledge คือการนำความรู้ที่เรียนรู้ มาไปปฏิบัติจริง เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน (Explicit Knowledge) เมื่อผู้ปฏิบัติอ่านแล้วสามารถ ทำงานได้ จะเกิดเป็นความรู้ประสบการณ์อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ



ภาพที่ 1: การสร้างความรู้ขององค์กรของ โนนากาและทาเคชิ (Nonaka and Takeuchi, 2000) .

3. แนวคิดและหลักการเรียนการสอนทางการพยาบาล (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2527; ครุณี รุจกร กานต์, 2541; ทิศนา เขมมณี, 2545; ไพลิน นุกุลกิจ, 2546; จอยซ์ และเวล (Joyce & weil, 1986))

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมพยาบาลที่มีความสามารถ ทั้งในด้านวิชาการตามลักษณะวิชาชีพ และความสามารถ ในทางปฏิบัติการพยาบาล การเรียนการสอนจึงประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ดังนั้นผู้สอนจึงต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การจัดการเรียน การสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ หลักการในวิชาชีพ ทฤษฎีและศาสตร์ด้านสุขภาพอนามัยของ มนุษย์และหลักการปฏิบัติต่างๆควบคู่ไปกับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพโดยใช้วิธีการเรียนการ

สอนหลายรูปแบบ เช่น การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การสาธิต และ การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น จุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ คิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาได้

2. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง ในห้องสาธิตและปฏิบัติจริงกับผู้ป่วยในสถานพยาบาลหรือในชุมชน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและประสบการณ์ตรงในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน (อรพรรณ ลีอนุวัชชัย, 2543: 62)

การจัดการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรา 22 ที่กล่าวว่า แนวทางการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ และมาตรา 30 ที่กล่าวว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นผู้สอนจึงต้องประเมินศักยภาพ และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อจะได้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิธีเรียนของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้สอนจะต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (Active Participation: Physical)
2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (Active Participation: Intellectual)
3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (Active Participation: Emotional)
4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (Active Participation: Social)

การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ เช่น ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะการคิด ทักษะกระบวนการ ทักษะการจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม

มหาวิทยาลัยแมคมาสเตอร์ (McMaster University, School of Nursing) มีมุมมองว่าการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Analysis)
2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

4. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
6. การประเมินตนเอง และการสะท้อนความคิดของตนเอง (Self Assessment/ Critical Reflection)

การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่นิยมใช้ในปัจจุบัน มุ่งเน้นการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนนำตนเอง (Self-Directed Learning)
2. การเรียนสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning)
3. การเรียนการสอน โดยการใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research- Based Learning)
4. การเรียนการสอนแบบแผนผังโน้ตส์ (Concept Mapping)
5. การเรียนการสอนแบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative learning) เช่น การทำงานกลุ่ม (group work) ทีมร่วมโครงการ (team projects) การอภิปรายกลุ่ม (student discussions)
6. การสอนแบบใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation)
7. การสอนโดยการทำโครงการ (Project- Based Learning)
8. การเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web-Based Instruction)
9. การเรียนการสอนแบบชิปปา (CIPPA Model)
10. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นบูรณาการ บูรณาการระหว่างวิชา (Integrated Learning Management)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลพื้นฐานการจัดการความรู้ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในองค์กร
2. ได้แนวทางการสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติในการเพิ่มความสามารถของการสร้างชุมชนความรู้ ด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. ได้ชุมชนความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่เหมาะสม ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4. สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตนักศึกษาพยาบาล สามารถนำรูปแบบการสร้างชุมชนความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปเป็นแนวทางหรือปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการสร้างชุมชนความรู้ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานของสถาบัน

5. ได้แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยผ่านกระบวนการสร้างชุมชนความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์