

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงบริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โปรแกรมดาต้าแวร์สบนเครือข่ายสาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.บริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.ปัจจัยเอื้อความสำเร็จและอุปสรรคของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3.โปรแกรมดาต้าแวร์สบนเครือข่าย
- 4.สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1.บริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้นำหน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มมีการจัดการความรู้และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล เช่นเดียวกับการดำเนินงานขององค์กรเอกชน ดังนั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ เป็นกระบวนการที่ความรู้ฝังลึกถูกแปลงเป็นความรู้ชัดแจ้ง กล่าวคือความรู้ส่วนบุคคลถูกแปลงไปสู่ความรู้ที่เป็นทางการหรือความรู้ที่แสดงออกมาให้เห็นภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการความรู้ หากคนในองค์กรขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแล้ว ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนซึ่งการจัดการความรู้ต้องการให้เกิดการถ่ายทอดซึ่งกันและกันให้มากที่สุดก็จะมีไม่มีความหมายใดๆ (ถวัลย์ มาศจรัส 2552 : 43) ส่วนใหญ่เป็นการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี(Best Practices) ในเรื่องนั้นๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน หรือ องค์กรไปยังผู้อื่น มีการระบุนความรู้เชิงกลยุทธ์ การ

เข้าถึงความรู้ที่มีอยู่ เพื่อที่จะถ่ายทอดโอนความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดประชุมหรือดำเนินกิจกรรมเป็นการจัดการประชุมหรือดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นทางการจะเป็นก็จะลักษณะ สม่่าเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน สามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ทำได้หลายลักษณะ ทั้งที่เป็นทางการ กึ่งทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การสัมมนา การประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่่าเสมอ (พรทิพย์ อุดมสิน 2554 : 14 )

สรุปได้ว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแบ่งปันความรู้หมายถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่น และรับเอาความรู้จากบุคคลและแหล่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึกและรู้ชัดแจ้ง ด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุม การเสวนา การจัดทำเอกสารวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นต้น มาเพิ่มพูนความรู้ของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนและพัฒนางาน

## 1.1 ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสำคัญในด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน การสร้างองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ดังนี้

1).**ด้านการพัฒนางาน** เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ โดยการพัฒนาความรู้ของบุคคลในองค์กรให้เป็นความรู้ของกลุ่ม และเป็นความรู้ขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและการสร้างสรรค์สังคมความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารภายในองค์กร การต่อยอดความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ โดยมุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นการบันทึกความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานที่เรียกว่าการสอนงานและการเรียนรู้ข้ามสายงาน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และการใช้กลไกการสื่อสารและการยอมรับเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่สมาชิกที่เผยแพร่ความรู้ และสมาชิกที่นำความรู้ไปใช้ เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน โดยศึกษาจากแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นหรือส่วนงานอื่นเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของตน

2).**ด้านการพัฒนาคน** โดยการสร้างเครือข่ายด้านความสัมพันธ์ของคน และเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้การสร้างเครือข่ายหมายถึง การทำให้มีการติดต่อ และสนับสนุนให้มีการ

แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบฟุ้งฟิง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อกันด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่นการส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อ แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วยเช่นเว็บไซต์ KM เป็นช่องทางการสื่อสารที่มีการนำเว็บบอร์ดมาอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มคนที่สมาชิก KM ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องต่างๆ นอกจากนี้องค์การควรมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่อุทิศตนให้กับการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น

**3).ด้านการสร้างองค์ความรู้** เป็นวงจรความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาที่เรียกว่า นวัตกรรม นวัตกรรมมีทั้งนวัตกรรมที่คิดขึ้นใหม่ทั้งหมดและนวัตกรรมส่วนเพิ่มเพื่อปรับปรุงกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างการพัฒนาองค์ความรู้ของศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ เช่น\_ความรู้ในด้านการนำองค์การ\_ความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรความรู้ในด้านการบริการประชาชน\_ความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพภาคประชาชน\_ความรู้ในด้านการวางแผนงานและติดตามผล และความรู้ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

**4).ด้านการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม** เป็นการร่วมคิดร่วมทำที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น เรียนรู้ความเสียสละ และดูแลซึ่งกันและกัน รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น และการที่บุคลากรสร้างกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

## 1.2.วิธีการและองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

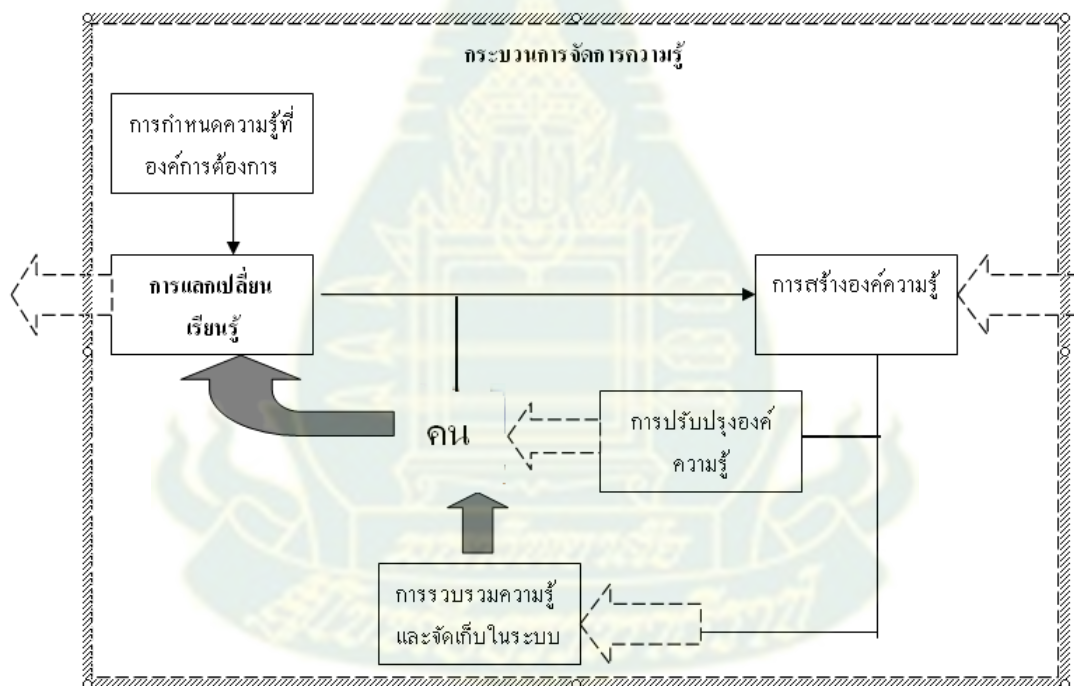
วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มี 3 วิธี (Anumba, Egbu, and Carrillo 2005 : 163) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านคน(human) ผ่านเอกสาร(paper) และผ่านซอฟต์แวร์(software) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้(ประเภทความรู้ฝังลึก: tacit knowledge)ระหว่างบุคคลในลักษณะเผชิญหน้า (face to face interaction หรือ People to People) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ การสนทนา การประชุม การสัมมนา ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การพบปะอย่างไม่เป็นทางการ และการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้(ประเภทความรู้ชัดแจ้ง : explicit knowledge)จากเอกสารที่เป็นสิ่งพิมพ์ในรูปแบบต่างๆ (People to Paper) เป็นการสื่อสารผ่านเอกสาร บันทึกข้อความ คู่มือและเอกสารประกอบการอบรม/สัมมนา หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ในแหล่งความรู้ขององค์กร หรือห้องสมุด

3)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้(ประเภทความรู้ชัดแจ้ง : explicit knowledge)จากฐานความรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยี (knowledge base interaction หรือ People to Software) ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฐานข้อมูล เว็บไซต์ และสื่อโสตทัศน์

จะเห็นได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถนำมาใช้ในการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาคน การพัฒนางานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ดังภาพที่แสดงความเชื่อมโยงของการกำหนดความรู้ที่องค์กรต้องการ การสร้างองค์ความรู้ และการรวบรวมเพื่อจัดเก็บไว้ในระบบ



ภาพที่ 2.1 ความเชื่อมโยงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ที่มา : Kucza (2001)

## องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) โดยทั่วไปมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คน องค์ความรู้ สถานที่ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1.คน** คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะคนเป็นทั้งผู้ถ่ายทอดความรู้และผู้สร้างองค์ความรู้ จึงเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่นำออกมาแบ่งปัน โดยเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น และมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ ทั้งโดยการสื่อสารด้วยวาจาและการสื่อสารผ่านสื่อหรือเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เรียกผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการความรู้ว่า "คุณอำนวย" และโนนากะ (Nonaka) เรียกผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า "ผู้เสริมพลังความรู้" (knowledge activist) โดย "คุณอำนวย" มีหน้าที่หลัก คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบ และเชิงวัฒนธรรม "คุณอำนวย" ตามแนวคิด knowledge activist หรือ "ผู้เสริมพลังความรู้" เป้าหมายของการเสริมพลังความรู้ (knowledge activism) ได้แก่ ริเริ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำให้ตรงเป้าหมาย ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยกระดับของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เพิ่มการยอมรับต่อพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยทำให้งานสอดคล้องกับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร เตรียมพนักงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าสู่งานใหม่ที่ต้องการความรู้ ความสามารถที่พนักงานผู้นั้นมี เชื่อมโยงโลกทัศน์ของชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เล็กๆ ภายในองค์กร เข้าสู่การปรึกษาหารือเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรในภาพรวม (พรทิพย์ อุดมสิน 2554 : 2-16 )

**2.องค์ความรู้ และการเรียนรู้** เนื่องจากความรู้และการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสามารถในการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นภายในระบบงานและบุคลากร จะสร้างสรรค์การพัฒนาและผลสำเร็จแก่องค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเกิดจากพื้นฐานของการสื่อสารภายใน ที่เรียกว่า สนทนาสนทนา (dialogue) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจกันและการเรียนรู้จากกันและกัน หัวใจสำคัญคือ การฟังอย่างลุ่มลึกและพัฒนาพลังของการคิดร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการไตร่ตรองความคิดเป็นการคิดที่ลุ่มลึกลงไปในระดับของจิตใจ อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนากระบวนการคิด เพื่อความเข้าใจในระดับที่ยังลึก (tacit level) สนทนาสนทนา จึงเป็นจัดกลุ่มพูดคุยกันเพื่อเอาสิ่งดีๆที่แต่ละคนมีอยู่ในตัวเองหรือในการปฏิบัติออกมา มีเพียงการกำหนดประเด็นกว้างๆในเรื่องที่จะสนทนากัน ไม่รู้คำตอบสุดท้ายว่าคืออะไร ไม่กำหนดเวลาสนทนาของแต่ละคน เปิดกว้างด้านเวลา สถานที่ บุคคลและเปิดกว้างทางใจของทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมกัน บรรยากาศสบายๆ บรรยากาศ

เชิงบวก ทั้งนี้ลักษณะสำคัญของการเข้ากลุ่มสุนทรียสนทนาในการจัดการความรู้จึงมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือพูดอย่างจริงใจ ฟังอย่างตั้งใจ ถามอย่างซาบซึ้งใจและจดอย่างเข้าใจ

**3.สถานที่** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ ตามเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่งสถานที่สำหรับเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีทั้งเวทีจริงและเวทีเสมือน (พรทิพย์ อุดมสิน 2554 : 5 ) ดังนี้

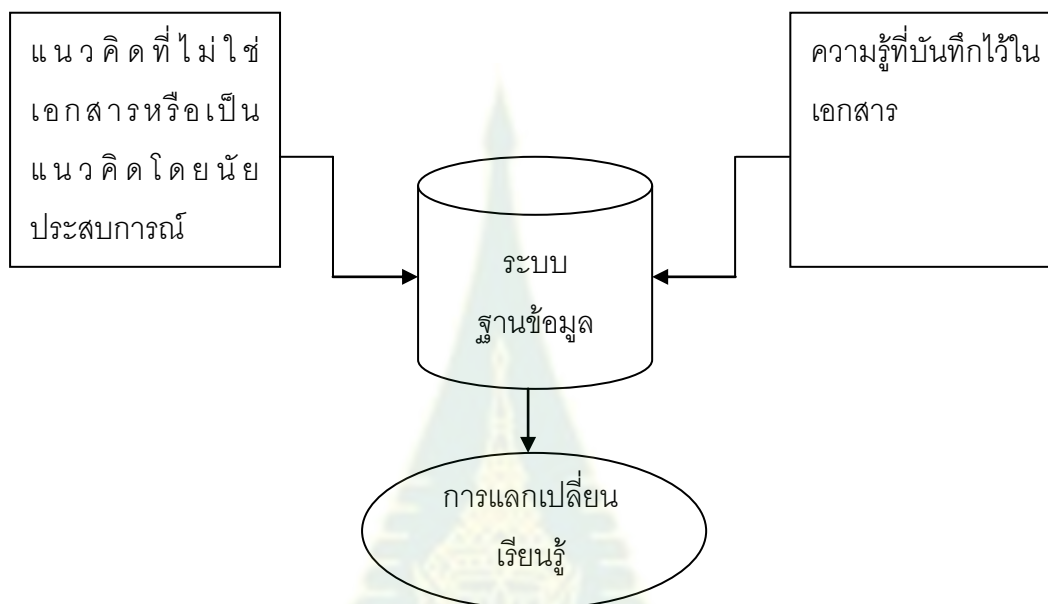
3.1) เวทีจริง หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่บุคคลมาพบกัน เช่น การนัดมาประชุมร่วมกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการจัดการความรู้ที่เป็นหัวเรื่องหรือเป้าหมายเดียวกัน เวทีจริงมีหลายระดับ ได้แก่ ในองค์กรทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในแผนกและระหว่างแผนก เช่น ประชุมกลุ่ม และเวทีสัมมนา เป็นต้น ระหว่างองค์กร เช่น ศึกษาดูงาน และ ร่วมกิจกรรมเครือข่าย เป็นต้น และ กับชุมชนหรือ สถาบันภายนอก เช่น การศึกษาดูงาน การประชุมร่วมกับกลุ่มต่างๆ และการเรียนรู้จากหมู่บ้าน เป็นต้น

3.2) เวทีเสมือน หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อ เช่น สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบอร์ด หรือ เว็บบล็อก เช่น GotoKnow.org เป็นต้น ซึ่งเป็นระบบที่ต้องการความรวดเร็วและต่อเนื่อง เวทีเสมือนได้แก่ในองค์กร เช่น เว็บไซต์ และอินทราเน็ต เป็นต้น และ นอกองค์กร ผ่านเว็บไซต์ เช่น kmi.or.th และ GotoKnow.org เป็นต้น

**4. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันบนเครือข่าย** ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงฐานความรู้บนเครือข่ายในรูปแบบต่างๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีสำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน หรือการส่งต่อข้อมูลเพื่อการเผยแพร่ความรู้

### 1.3 เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์หลักของการทำโครงการจัดการความรู้นั้น นอกจากจะต้องสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วยังต้องสร้างแหล่งจัดเก็บข้อมูล และปรับปรุงความสามารถในการเข้าถึงแหล่งความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งความรู้นั้นมีทั้งความรู้ที่บันทึกไว้ในรูปแบบต่างๆ และความรู้ที่ยังไม่ได้บันทึกไว้



ภาพที่ 2.2 ระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการความรู้  
(ฮันนี่คัตต์, 2544: 184, อ้างถึงใน นันทิพย์, 2547; 33)

เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ได้แก่

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นการสื่อสารระหว่างผู้ใช้กับผู้เชี่ยวชาญและแหล่งความรู้อื่นๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นการสื่อสารข้อมูลทั่วโลก และอินทราเน็ตเป็นการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีเดียวกับอินเทอร์เน็ต
2. เทคโนโลยีความร่วมมือ/การใช้งานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แก่ กรุปแวร์ เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านระบบเครือข่ายขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการประชุมร่วมกัน ส่วนโปรแกรมบริหารโครงการเป็นเครื่องมือในการทำงานตามโครงการ การติดตามผลความคืบหน้าของโครงการและการรายงานผล
3. เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่น ระบบฐานข้อมูล เหมือนข้อมูล ตัวอย่าง การทำงานของเหมือนข้อมูล เป็นวิธีการดึงข้อมูลจากแหล่งจัดเก็บข้อมูลในคลังข้อมูลมารวบรวมและแสดงผลในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้

#### 1.4. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามประเภทของความรู้ ได้แก่ ความรู้ชัดแจ้งและความรู้  
ฝังลึก โดยมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประเภทของความรู้	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ความรู้ชัดแจ้ง	1.การจัดเก็บความรู้และวิธีปฏิบัติที่ดีในรูปแบบเอกสาร 2.การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง 3.สมุดหน้าเหลือง 4.ฐานความรู้
ความรู้ฝังลึก	1.การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน 2.กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม 3.ชุมชนนักปฏิบัติ 4.ระบบพี่เลี้ยง 5.การสับเปลี่ยนงานและการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน 6.เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2550.

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีหลายประเภททั้งที่เหมาะสมกับความรู้ที่เป็นประเภทความรู้ชัดแจ้ง  
และความรู้ฝังลึก ดังนี้

ความรู้ชัดแจ้งมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

1. การจัดเก็บความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปแบบของเอกสาร
2. การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (story telling)



3. สมุดหน้าเหลือง (yellow pages)

4. ฐานความรู้ (knowledge bases)

ส่วนความรู้ฝังลึก มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

1. การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (cross-functional team)

2. กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม (innovation & quality circles : IQCs)

3. ชุมชนนักปฏิบัติ (communities of practice : CoP)

4. ระบบพี่เลี้ยง (mentoring system)

5. การสับเปลี่ยนงาน (job rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน

(secondment)

6. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge forum)

1) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับความรู้ที่ชัดเจน มีดังนี้

### 1.1. การจัดเก็บความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปของเอกสาร

เป็นการจัดเก็บความรู้หรือข้อมูลขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ เช่น งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี ข้อมูลทางการตลาด เป็นต้น นอกจากนั้นแล้ว องค์กรควรมีการจัดทำฐานความรู้ของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้ผู้สนใจสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ ซึ่งการรวบรวมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศอาจได้จากการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากผู้ที่ทำได้ดีที่สุดทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### 1.2. การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง

การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องนี้เป็นวิธีการเผยแพร่สิ่งที่เราได้เรียนรู้มาให้แก่ผู้สนใจ โดยต้องสร้างความสมดุลระหว่างความน่าสนใจในการบรรยายเรื่องและเนื้อหาที่ต้องการสื่อ เช่น การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องในประเด็นเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์กร โดยการนำเรื่องที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมาผูก

เป็นเรื่องราวที่น่าสนใจและเผยแพร่ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ที่มีระหว่างกันได้

### **1.3. สมุดหน้าเหลือง**

สมุดหน้าเหลืองสำหรับการจัดการความรู้จะบันทึกแหล่งที่มาของความรู้ ประเภทของความรู้ และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านขององค์กร รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ ๆ เช่นผลงานที่ผ่านมาและเรื่องที่เกี่ยวข้องเฉพาะทาง สมุดหน้าเหลืองในลักษณะนี้จะช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างคนที่ต้องการใช้ข้อมูลกับแหล่งข้อมูล เพื่อให้คนในองค์กรรู้ว่าข้อมูลอยู่ที่ใดและจะสามารถเข้าถึงข้อมูลนั้นๆ ได้อย่างไร สำหรับการบันทึกข้อมูลต่างๆ ในสมุดหน้าเหลืองนั้นสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ ทั้งนี้สมุดหน้าเหลืองไม่จำเป็นต้องผูกติดกับเฉพาะบุคคลในองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลภายนอกผ่านระบบเว็บไซต์ต่างๆ ได้ด้วย

### **1.4. ฐานความรู้**

เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่องค์กรมี ไว้ในระบบฐานข้อมูลและให้ผู้ต้องการใช้ ค้นหาข้อมูลความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือระบบอื่นๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง ทั้งนี้ในการทำฐานความรู้ ควรคำนึงถึงความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

## **2). กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับความรู้ฝังลึก มีดังนี้**

### **2.1. การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน**

เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นโดยเชื่อว่าถ้าผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันนั้น หัวหน้าทีมควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อช่วยให้มีความคุ้นเคยระหว่างกัน ทำให้ทุกคนเข้าใจและมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกัน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ควรมีการจดบันทึกหรือรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันไว้ด้วย

## 2.2. กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม

กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม เป็นกลุ่มที่พัฒนามาจากกลุ่ม QCs (Quality Circles) ซึ่งสมาชิกของกลุ่มจะมาจากต่างหน่วยงานหรือต่างระดับในองค์กรหรืออาจจะมาจากต่างองค์กรก็ได้ กลุ่ม IQCs จะรวมตัวกันเพื่อค้นหาวิธีการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ การทำกลุ่ม IQCs นี้จะเป็นการระดมสมองเพื่อกำหนดแนวคิดต่างๆ ที่หลากหลายในการพัฒนาองค์กรตามหัวข้อเรื่องที่ตั้งไว้และค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดช่วยแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งในการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กันต้องมีการจดบันทึกข้อมูลหรือความรู้ที่เกิดขึ้นรวมทั้งปัญหาและความสำเร็จที่เกิดขึ้นไว้ด้วย เมื่อเปรียบเทียบ IQCs กับทีมข้ามสายงานแล้วจะมีความแตกต่างในเรื่องของสมาชิกกลุ่มที่สามารถร่วมกันได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในขณะที่สมาชิกทีมข้ามสายงานจะมีเฉพาะคนในองค์กรเท่านั้น และเนื้อเรื่องของการทำทีมข้ามสายงานจะเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองวิธีต่างก็เป็นเทคนิคในการทำให้คนมาพบปะและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันเพื่อช่วยพัฒนาและปรับปรุงองค์กร

## 2.3. ชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมีมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างกันจะเป็นสิ่งสำคัญ โดย CoP จะมีความแตกต่างจากการจัดตั้งทีมงานเนื่องจากการร่วมกันอย่างสมัครใจเป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันโดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายงานเฉพาะหรือเป็นโครงการ แต่จะเลือกทำในหัวข้อเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น การทำ CoP จะมีระยะเวลาในการเริ่มต้นและสิ้นสุด โดยหากสมาชิกในกลุ่มหมดความสนใจหรือบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้ว กลุ่ม CoP ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนหัวข้อของกลุ่มหรือมีการจัดตั้งกลุ่ม CoP ใหม่ๆ ขึ้นมา ทั้งนี้ระหว่างการอยู่ร่วมกันควรมีการบันทึกสิ่งที่เรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วย อย่างไรก็ตามแม้ CoP จะเกิดขึ้นโดยการรวมตัวของสมาชิกที่สนใจร่วมกันและจัดการกันเองแต่ก็ต้องมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานยังยืนในระดับหนึ่ง เช่น ควรมีการยกย่องชมเชยและให้การยอมรับกลุ่ม CoP จากผู้บริหารขององค์กร ควรช่วยสนับสนุนให้การสื่อสารระหว่างสมาชิก CoP เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว พยายามชักจูงหรือทำให้สมาชิกเห็นประโยชน์ในการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ให้แรงจูงใจ

หรือรางวัลสำหรับสมาชิกที่ให้ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นตัวอย่างแก่คนอื่นๆต่อไป รวมทั้งควรส่งเสริมให้ CoP มีการเติบโตและขยายตัว

#### **2.4. ระบบพี่เลี้ยง**

ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการ สอนงานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงมักจะมีตำแหน่งและอาวุโสกว่า ซึ่งอาจอยู่ใน หน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ โดยทั่วไประบบพี่เลี้ยงจะใช้เวลาค่อนข้างนาน เพราะทั้งสอง ฝ่ายจะต้องสร้างความคุ้นเคย ความสัมพันธ์ และความเข้าใจกัน พี่เลี้ยงจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่อง พฤติกรรม จริยธรรม และการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

#### **2.5. การสับเปลี่ยนงาน และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน**

การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงาน เดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ของทั้งสองฝ่าย ทำให้ผู้ถูกย้ายเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น สำหรับการยืมตัวบุคลากรมาทำงานชั่วคราวนั้นเป็นการย้ายบุคลากรระดับบริหารหรือบุคลากรที่มี ความสามารถสูงไปช่วยทำงานในหน่วยงานข้ามสายงานหรือในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ถูกยืมตัว ถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ของตนเองให้หน่วยงาน เป็นการกระจายความรู้ที่ได้ผลในระยะสั้น ใน ขณะเดียวกันผู้ถูกยืมตัวก็ได้เรียนรู้จากบุคลากรในหน่วยงานอื่น ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานของตนเอง หรือสร้างความรู้ใหม่ๆได้

#### **2.6. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้**

การจัดการประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรใน องค์กรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง กันได้ ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ เช่นการสัมมนา และการประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่ำเสมอ วิธีการที่กล่าวมาข้างต้นเป็นวิธีการหลักๆ เกี่ยวกับกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่องค์กรสามารถเลือกใช้ หรือผสมผสานวิธีการเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ วิธีการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

## 2. ปัจจัยเอื้อความสำเร็จและอุปสรรคของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสังคมเปิด แรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความกดดันจากภายนอก ส่วนอุปสรรคของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารยังไม่ให้การสนับสนุนและยังขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และค่านิยมที่มีการแข่งขันสูงระหว่างหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ปัจจัยเอื้อความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสังคมเปิด

แรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความกดดันจากภายนอก

1.1 **ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสังคมเปิด** สังคมเปิดเป็นสังคมที่คนในองค์กรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่นการมีวัฒนธรรมองค์กรที่คนในองค์กรกำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร มีโครงสร้างการทำงานในคณะทำงานที่ชัดเจน และมีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีกลยุทธ์ความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื้อหาที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย

1.2 **ด้านแรงจูงใจ** ความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ที่ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เริ่มจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหารและบุคลากร มีการสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงการสร้างเครือข่ายของกลุ่มคน เช่น ของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks)

1.3 **ด้านความไว้วางใจ** ความไว้วางใจและความเชื่อใจบุคคลและผู้บริหารองค์การเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็น เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลให้เป็นความรู้ของกลุ่มและขององค์การ จะทำให้องค์การมีแนวปฏิบัติที่ดีแก่คนในรุ่นต่อไปได้เรียนรู้

1.4 **ด้านความกดดันจากภายนอก** จากสภาพขององค์การที่มีการแข่งขันสูงระหว่างหน่วยงาน จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและมีความเชื่อมั่นต่อความพยายามในการสร้างนวัตกรรมให้องค์การโดยผู้บริหารมีความพร้อมต่อการยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการลองสิ่งใหม่ และการแสวงหาโอกาสในการสร้างสรรค์งานตามเวลาที่เหมาะสม

1.5 ด้านความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นการมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการเข้าถึงข้อมูลเช่นการใช้อีเมลผ่านอินเทอร์เน็ตซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การใช้เว็บบล็อก เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ ฐานข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต เป็นต้น มีการใช้ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น และการใช้เครือข่ายทางสังคมในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่นำไปใช้ในงานประจำวันได้

## 2.อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีดังนี้

อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารยังไม่ให้การสนับสนุนและยังขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบ และค่านิยมที่มีการแข่งขันสูงระหว่างหน่วยงาน

1.บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจาก หลายองค์กรไม่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เช่น องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดสรรผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จส่วนบุคคลและไม่มีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดสรรผลตอบแทนเข้ากับพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือความร่วมมือ ทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาของการขาดแรงจูงใจดังนี้

1.1 บุคลากรในองค์กรหวงความรู้ไม่ยอมถ่ายทอดความรู้ไปให้บุคคลอื่น เพราะคิดว่าอาจทำให้ตนเองหมดความสำคัญลง หรือมีความรู้สึกที่ว่าเมื่อแลกเปลี่ยนความรู้แล้วจะทำให้ความมั่นคงในงานลดลง

1.2.บุคลากรในองค์กรไม่ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น เนื่องจากทำงานในระดับเดียวกันคิดว่าตนเองมีประสบการณ์มากกว่าบุคคลอื่น

1.3. บุคลากรในองค์กรขาดความกระตือรือร้นในการหาความรู้ใหม่ๆ ขาดแรงจูงใจในการถ่ายทอดความรู้ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ้ำๆ ซากๆ ให้บุคคลอื่นได้รับทราบ มีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีโอกาสในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงไม่มีเวลาในการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้บุคลากรมักเชื่อว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเป็นการเสียเวลาในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเองทำให้พยายามหลีกเลี่ยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น

1.4.บุคลากรในองค์กรขาดทักษะในการสื่อสารความรู้ที่ฝังลึก เนื่องจากความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจำนวนมากเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนหรือเป็นความรู้ส่วนบุคคลที่มีความซับซ้อน ซึ่งเกิดจากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะตน ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนจึงเป็นความรู้ที่แปลงเป็นภาษาได้ยากทำให้สื่อสารกับผู้อื่นลำบาก ส่งผลให้บุคลากรไม่ทราบว่าถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างไร เนื่องจากถ่ายทอดไม่เป็น ทำให้ความรู้นั้นไปถึงผู้รับได้ไม่เต็มที่

1.5 บุคลากรในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์หรือความคุ้นเคยกันเพียงพอ ไม่มีความไว้วางใจกัน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ขาดความมั่นใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความรู้ หรือไม่มั่นใจในความรู้ของตนเอง ทำให้ไม่กล้าที่จะแบ่งปันความรู้ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

**2. บุคลากรขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียวไม่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ แต่เป็นการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมของบุคคล ปัญหาการขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีเกิดขึ้นเนื่องจากการต่อต้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากไม่คุ้นเคย หรือไม่เคยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาก่อน ไม่มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีไม่เป็น ก็จะทำให้ขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นที่ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นเครื่องขัดขวางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

**3. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนและยังขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ** องค์กรยังไม่มีการสร้างกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นได้โดยไม่เต็มประสิทธิภาพ องค์กรขาดระบบการให้รางวัลและการยกย่องที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การไม่มีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร หลายองค์กรไม่มีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปรียบเสมือนเป็นวัฒนธรรม กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดมีวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ว่าจะบุคลากรจะชอบหรือไม่ชอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะการกระทำดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมขององค์กรบางลักษณะก็เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กรได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสำเร็จส่วนบุคคล บุคลากรขององค์กรจึงมีการแข่งขันกันในระดับสูง ทำให้มีแนวโน้มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอยู่ในระดับต่ำ

**4. ค่านิยมที่มีการแข่งขันสูงระหว่างหน่วยงาน** โครงสร้างขององค์กรมีการบริหารแบบลำดับชั้น (top-down) หรือ แบบเน้นสายการบังคับบัญชา ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่เพียงพอ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ลักษณะของสถานที่ปฏิบัติงานอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้มีลักษณะเป็นส่วนตัวจะทำให้บุคลากรไม่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ สนทนา หรือ สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

### 3. โปรแกรมดาต้าเวิร์สบนเครือข่าย

โปรแกรมดาต้าเวิร์สบนเครือข่าย(Dataverse Network) เป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย Harvard และ Massachusetts Institute of Technology : MIT ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเว็บแอปพลิเคชัน ระบบเครือข่าย มาตรฐานการอ้างอิงข้อมูล(data citation standards) และวิธีการทางสถิติที่ออกแบบขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลเป็นมาตรฐานสากล มีการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะมากขึ้น และตรวจสอบข้อมูลได้โดยการใช้เทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ข้อมูลจะเป็นความลับหรือเป็นกรรมสิทธิ์ของเจ้าของข้อมูลอย่างแท้จริง จุดประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาทางการละเมิดลิขสิทธิ์และการใช้ข้อมูลร่วมกันผ่านเทคโนโลยีทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมุ่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งวงการด้านวิทยาศาสตร์ (scientific community) รวมถึงกรณีเมื่อเกิดความขัดแย้งในมุมมองของนักวิจัย ซึ่งระบบนี้จะช่วยให้การเผยแพร่ข้อมูลทำได้อย่างสะดวก ประหยัด รวดเร็วและปลอดภัยยิ่งขึ้น จึงทำให้โอกาสที่องค์กรจะตัดสินใจเผยแพร่ข้อมูลเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น

โครงการ Dataverse Network สู่โครงสร้างพื้นฐานการจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลเพื่องานวิจัย เพื่อให้บริการระบบการจัดเตรียมข้อมูลที่ได้มาตรฐาน ICPSR และมีระบบจัดเก็บข้อมูล (Dataverse Network) เพื่อแก้ปัญหาข้างต้น เพื่อสนับสนุนให้ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ใช้เพื่อเผยแพร่ข้อมูลผลงานของตนเอง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บริษัทเอกชน สถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐบาล และประชาชนทั่วไปได้ ศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์สังคมแห่งการแบ่งปันความรู้ให้ดียิ่งขึ้นไป และหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับประโยชน์ดังนี้

#### 1. มีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ได้มาตรฐาน

ระบบนี้ได้ตอบสนองสิ่งที่จำเป็นในการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูล ซึ่งจะสามารถปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลให้ได้มาตรฐานสากล โดยเน้นไปที่รูปแบบการจัดเก็บรายละเอียดของข้อมูล(Metadata) ซึ่งจะจัดเก็บอยู่ในรูปแบบ DDI ซึ่งรูปแบบเหมาะสำหรับการแลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนรายละเอียดของข้อมูล(Metadata) ผ่านโครงข่ายอินเทอร์เน็ตและในปัจจุบันเป็นมาตรฐานที่ให้การยอมรับทั่วโลก ซึ่งรายละเอียดของข้อมูล (Metadata) มีตัวอย่างดังภาพที่ 1

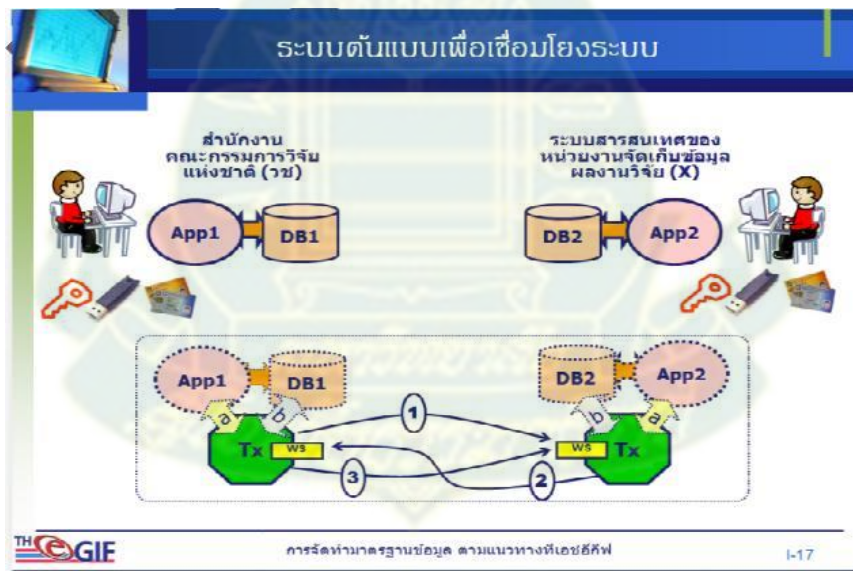


Citation Information	
How to Cite	Abhijit Banerjee, Angus Deaton, Esther Dufo, 2006, "Udaipur Health Study", hdl:1902.1/RKY5WXPAC UNF:3:5sk7dR2Y+qCloykdx12Qg== Murray Research Archive [Distributor]
Study Global Id	hdl:1902.1/RKY5WXPAC
Authors	Abhijit Banerjee, Angus Deaton, Esther Dufo
Producer	Abhijit Banerjee, Angus Deaton, Esther Dufo
Production Date	2006
Production Place	Cambridge, Massachusetts
Software	Stata
Funding Agency	Center for Health and Well-Being (Princeton University) and The John T. and Catherine MacArthur Foundation
Grant Number	SA3140, Center for Health and Well-Being (Princeton University) and The John T. and Catherine MacArthur Foundation

ภาพที่ 1 รายละเอียดของข้อมูล (Metadata)

## 2. เผยแพร่ผลงานวิจัยไปสู่ฐานข้อมูลงานวิจัยระดับประเทศและระดับโลก

ในปัจจุบันระบบ Dataverse Network สามารถเชื่อมโยงระบบเพื่อแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยไปยังฐานข้อมูลงานวิจัยแห่งชาติ (NRDB) จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ โดยปัจจุบันมีหน่วยงานระดับประเทศมากกว่า 20 หน่วยงาน หากเข้าร่วมโครงการนี้ก็สามารถเป็นหนึ่งในคณะกรรมการร่วมฐานข้อมูลงานวิจัยแห่งชาติ และเผยแพร่ผลงานวิจัยบนฐานข้อมูลวิจัยแห่งชาติได้จากภาพที่ 2 แสดงถึงลักษณะการเชื่อมโยงฐานข้อมูลงานวิจัยแห่งชาติ



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลงานวิจัยแห่งชาติ

ระบบนี้มีเทคโนโลยีมาตรฐานสากลทางด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยชื่อว่า OAI-PMH ซึ่งเป็นมาตรฐานในการเชื่อมโยงข้อมูลงานวิจัย บทความ วารสารต่าง ๆ ทำให้ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่ถูกจัดเก็บในระบบสามารถนำไปเผยแพร่บนระบบที่มีมาตรฐาน OAI-PMH ได้ จากภาพที่ 3 จากเห็นได้ว่า

ฐานข้อมูลผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สามารถนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ฐานข้อมูลที่มีอยู่ในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย Harvard ได้

**All Databases**   [Advanced Search](#)  
[Tips](#)

ALL A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

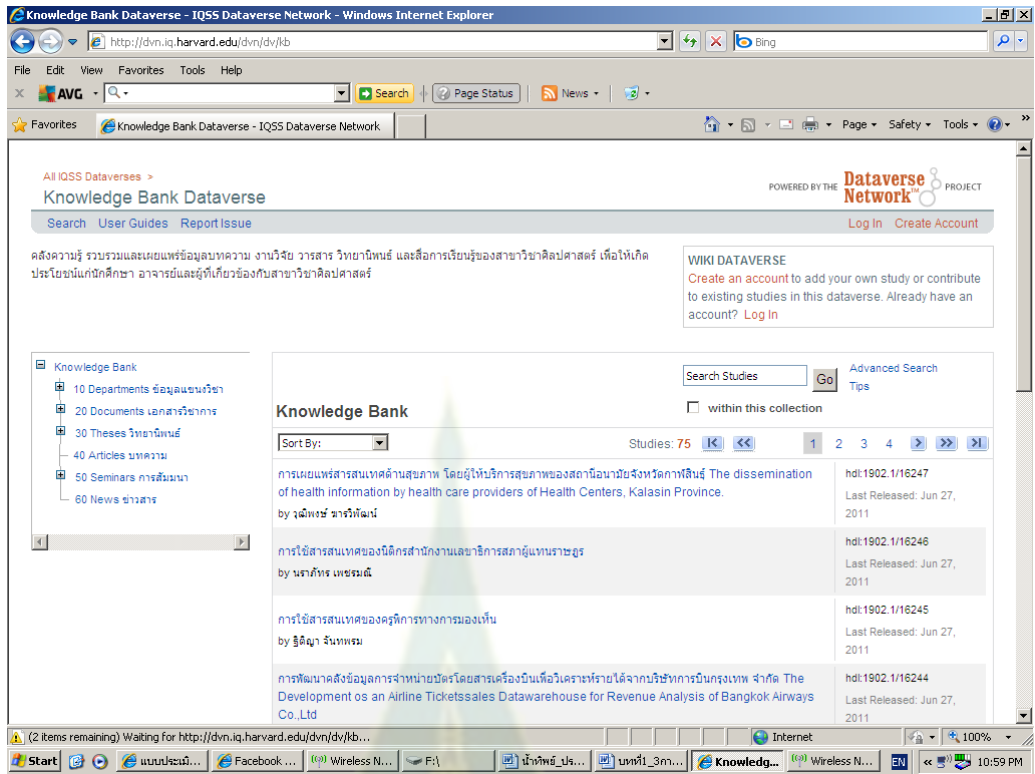
Databases: 10

Name	Affiliation	Released	Activity
Tastes, Ties, and Time	Harvard University	Mar 10, 2008	■ ■ ■ ■ ■
Texas Adoption Project	The University of Texas at Austin	Apr 15, 2009	■ ■ ■ ■ ■
Thailand This dataverse includes studies related to Thailand or relevant to Thailand research.	University of the Thai Chamber of Commerce (UTCC), Bangkok, Thailand	Feb 1, 2010	■ ■ ■ ■ ■
The DataWeb	U.S. Census Bureau	Jul 10, 2007	■ ■ ■ ■ ■
The Dramatic Growth of Open Access	Simon Fraser University	Jun 30, 2008	■ ■ ■ ■ ■
Thomas, Andrew	Harvard University	Dec 28, 2008	■ ■ ■ ■ ■
Tingley, Dustin <a href="#">View Info [+]</a>	Princeton University	May 20, 2010	■ ■ ■ ■ ■
Tol, Richard <a href="#">View Info [+]</a>	Economic and Social Research Institute and Vrije U. Amsterdam	Apr 21, 2010	■ ■ ■ ■ ■
Townsend, Robert M	University of Chicago	Nov 15, 2007	■ ■ ■ ■ ■
Treier, Shawn	University of Minnesota	Sep 8, 2010	■ ■ ■ ■ ■

ภาพที่ 2.4 การเผยแพร่ผลงานวิจัยบนเว็บไซต์มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด

### 3. บริการให้หน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บข้อมูล

ระบบเป็นการจัดเก็บข้อมูลแบบ Virtual Data Center โดยระบบนี้จะติดตั้งฝังอยู่ในเว็บไซต์หน่วยงานนั้น ๆ เสมือนระบบถูกติดตั้งอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ จริง ดังภาพที่ 4 ซึ่งจะทำให้หน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง



ภาพที่ 2.5 ระบบดาต้าแวร์สในเว็บไซต์

#### 4. เพิ่มคุณค่าให้กับเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยในด้าน webometric ranking

เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยในด้าน webometric ranking โดยเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

4.1. **Size (S)** หมายถึง จำนวนเว็บเพจ จากเว็บไซต์ทั้งหมดที่อยู่ภายใต้ domain เดียวกัน (เช่น .ru.ac.th) ที่สืบค้นได้โดย Search Engines ซึ่งระบบ Dataverse Network หากมีจำนวนงานวิจัยที่จัดเก็บอยู่ในระบบ 1 วิจัยก็จะนับเป็น 1 ลิงค์

4.2. **Visibility (V)** หมายถึง จำนวน external links ที่ได้รับ (inlinks) มีการเชื่อมโยงหรืออ้างอิงมาจากภายนอก สืบค้นโดยใช้ search engines เช่น google Yahoo ซึ่งระบบ Dataverse Network มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่จัดเก็บระบบ ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลกได้ ซึ่งหน่วยงานเบื้องต้นที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้คือ IQSS จาก Harvard University และ National Research Database จาก สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ

4.3. **Rich Files (R)** หมายถึง จำนวนแฟ้มข้อมูล หรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทั้งหมดที่อยู่ภายใน domain เดียวกัน ในรูปของ Acrobat (pdf), PostScript (ps), MS Word (doc), MS

Powerpoint (ppt), MS Excel (xls) เป็นต้น ซึ่งระบบ Dataverse Networkสามารถรองรับการจัดเก็บรูปแบบไฟล์ข้อมูลทุกชนิด

4.4. **Scholar (Sc)** หมายถึง จำนวนบทความวิชาการ และการอ้างอิงบทความทางวิชาการ ที่ปรากฏภายใน domain ของมหาวิทยาลัย และสามารถสืบค้นได้ด้วย google scholar ระบบ Dataverse Network สามารถจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสาร ไฟล์ข้อมูลดิบ และมีความสามารถ ทำให้ google สามารถสืบค้นข้อมูลผลงานวิชาการ บทความต่าง ๆ ผ่านระบบ Dataverse Network ได้

### โครงสร้างพื้นฐานในการจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลเพื่องานวิจัย

เทคโนโลยีที่ถูกใช้ในระบบ Dataverse Network ประกอบไปด้วย โปรแกรมประยุกต์แบบเว็บ (Web application software) ซึ่งใครๆก็สามารถเข้าถึงข้อมูลโดยเรียกดูผ่านเว็บเบราว์เซอร์และไม่ต้องติดตั้งโปรแกรมพิเศษบนเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเองติดตั้งโปรแกรมเว็บเซิร์ฟเวอร์ ใช้เครื่องมือการค้นหาของ Google

ระบบนี้ได้ตอบสนองสิ่งที่จำเป็นไว้ 8 ข้อ หากได้ผล ก็จะสามารถปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างมากและเพิ่มผลผลิตในกลุ่มสังคมวิชาการ (scholarly community) โดยเน้นไปที่วารสาร(journals)และผู้แต่งบทความ(authors) ให้ใช้ได้จริง ซึ่งรูปแบบโครงสร้างพื้นฐานนี้ก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บเอกสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยเฉพาะ หรือบทความต่าง ๆ ก็สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

การเป็นที่ยอมรับ สิ่งที่สำคัญของการทำผลงานวารสารเชิงวิชาการ ผู้แต่ง(author) สามารถสร้างข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับบทความที่ตีพิมพ์ และผู้แต่ง(author) โดยมาตรฐานการอ้างอิงที่มีมาตรฐานสากลจะต้องมีคุณสมบัติที่สามารถอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลได้ถูกต้องและตามมาตรฐานได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานเทคโนโลยีและเครื่องสามารถอ่านได้ ตัวอย่างจริงของการอ้างอิงเพื่อการทำซ้ำชุดข้อมูล

การเผยแพร่สาธารณะระบบสามารถอนุญาตให้ผู้ใช้เข้าถึงชุดข้อมูลโดยที่ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องขอสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลจากผู้แต่ง แต่ต้องยอมรับข้อตกลงในการใช้งานก่อนที่ผู้ใช้ทั่วไปจะนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้งานได้

การอนุญาตโดยธรรมชาติของการเผยแพร่ของข้อมูลนั้นไม่ได้มีการเปิดเผยและดาวน์โหลดฟรีเสมอไป แต่ยังมีข้อมูลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ต้องการตรวจสอบสิทธิ์ผู้ที่เข้าถึงข้อมูลได้ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ต้องการจำกัดกลุ่มผู้ที่เข้าถึงข้อมูล

ดังนั้นระบบ Dataverse Network จึงถูกออกแบบเพื่อความคุ้มครองการเข้าถึงข้อมูลและใครเข้าถึงได้บ้างทางเลือกรปัจจุบันคือ การสร้างชุดข้อมูลให้เปิดเผยแก่สาธารณะ, การร้องขอให้ผู้ใช้มาลงชื่อในสมุดเยี่ยมชมทำให้เรารู้จักกลุ่มผู้วิจัย, การขอร้องขอให้ผู้ใช้ทำตามข้อตกลงคือยอมให้ click-through หรือ ให้เข้าถึงได้ และตรวจสอบสิทธิ์ผู้ใช้งานเฉพาะบุคคลที่ได้รับการอนุญาตและทำให้สามารถทราบถึงรายละเอียดผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่นำผลงานวิจัยไปอ้างอิงได้เพิ่มมากขึ้น

การมีอยู่ของข้อมูล ระบบ Dataverse Network สามารถตรวจสอบการมีอยู่ของข้อมูล แม้ว่าพวกเขาไม่ได้รับสิทธิ์อนุญาตในการเข้าถึงข้อมูลชุดนั้น ในขณะที่ผู้เรียบเรียงต้นฉบับ (copy editor) สามารถแน่ใจได้ว่าการอ้างอิง(citation)ในรูปแบบภาษาต่างประเทศโดยผู้เรียบเรียง(editorial staff) ซึ่งไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาหรือขั้นตอนที่ใช้ในบทความและไม่มีสิทธิ์ในการดาวน์โหลดข้อมูลด้วยตนเอง แต่ผู้เรียบเรียง(editor) จะต้องมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องและการมีอยู่จริงของข้อมูล แม้ว่าจะเป็นความลับก็ตาม

การตรวจสอบ ผู้วิจัยต้องแน่ใจว่าชุดข้อมูลกับบทความที่เผยแพร่แต่ละบทความต้องเหมือนเดิมและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากการค้นหา ดังนั้นระบบ Dataverse Network จึงได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียกว่า “ลายมือชื่อแบบตัวเลขสากล(universal numeric fingerprint)” โดยส่วนนี้ใช้เพื่อสำหรับตรวจสอบชุดข้อมูลหากมีการเปลี่ยนข้อมูลในชุดข้อมูล ตัวเลขดังกล่าวก็จะถูกเปลี่ยนแปลงไปด้วย แต่หากเปลี่ยนไปอยู่ในรูปแบบไฟล์ต่าง ๆ เช่นชุดข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบไฟล์ SPSS แล้วเปลี่ยนแปลงอยู่ในรูปแบบ STATA ไปอยู่ในรูปแบบโปรแกรม R จาก PC ไปเครื่อง MAC ไปยังเครื่อง Linux หรือจากแบบไฟล์ไปยัง DVD หรืออุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลใหม่ในอนาคตอีก 10 – 20 ปีในอนาคตข้างหน้า ตัวเลขสากลนี้จะต้องไม่ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

แหล่งจัดเก็บข้อมูลถาวร Dataverse ไม่จำเป็นเก็บข้อมูลเฉพาะที่ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (hardware)หรือโปรแกรม(software)และไม่ใช้พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะที่ ความรับผิดชอบเหล่านั้นเป็นภารกิจของ Dataverse Network ซึ่งมี dataverse ที่เป็นสมาชิก แต่ละ Dataverse Network ได้รับการสนับสนุนจากบางองค์กรหรือบางสถาบัน Dataverse Network ซึ่งให้บริการ individual dataverse ให้กับไซต์ติดตั้งจริงบนโปรแกรมประยุกต์แบบเว็บ(Web application software) Dataverse Network เป็นหน่วยเก็บข้อมูลถาวร(data archives) สามารถบริหารจัดการผ่านเทคโนโลยี dataverse ซึ่งที่ตั้งทางกายภาพที่แท้จริงของชุดข้อมูลจะถูกติดตั้งที่หน่วยงานที่ให้บริการ Dataverse Network นั้นๆ โดยมีเป้าหมายเป็นหน่วยเก็บถาวร (archival footprint) แนนอนที่หน่วยเก็บถาวร(archives) อยู่ในธุรกิจของการเก็บและการจัดการกับหน่วยข้อมูลและบ่อยที่ต้องการให้มันมีเฉพาะที่ สำหรับบาง

จุดประสงค์ทางกฎหมายหรือจุดประสงค์ของ IRB การเก็บหน่วยข้อมูลให้อยู่ในเฉพาะที่นั่นสำคัญ หน่วยเก็บถาวร(archives)ที่ติดตั้งโปรแกรม Dataverse Network ยังมีความสามารถในการสร้าง dataverse สำหรับผู้ที่ทำงานในสถาบันหรือบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย

ความง่ายต่อการใช้งานระบบDataverse สร้างขึ้นง่ายซึ่งสะดวกต่อการใช้เพื่อจัดการและเสนอข้อมูลที่มีอยู่เฉพาะด้าน แม้ว่าข้อมูลใหม่ไม่ได้เผยแพร่มาก่อน ตัวอย่างเช่น อาจารย์สามารถสร้าง dataverse ที่ประกอบด้วยรายการของชุดข้อมูลที่ได้เลือกไว้สำหรับนักศึกษาในวิชาเรียนเฉพาะทาง dataverse นี้สามารถถูกใช้เพื่อนำเสนอและเผยแพร่เอกสารการสอนให้กับนักศึกษาจากสิ่งที่พวกเขาสามารถเขียนงานของวิชาเรียนนั้นหรือเพื่อถ่ายทอดแหล่งข้อมูลในแต่ละสาขาให้กับพวกเขา การรวบรวมเช่นนี้สามารถถูกสร้างขึ้นด้วยการเลือกการศึกษาเฉพาะทางหรือเสมือนการรวมกันของงานวิจัยที่มีอยู่เพื่อการศึกษาซึ่งตรงกับกฎเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้าได้

การคุ้มครองทางกฎหมาย จำนวนวารสารมีมากมายในการจัดเก็บและทางที่จะเผยแพร่ข้อมูล บทความส่วนใหญ่อยู่บนเว็บของผู้แต่งไม่มีการตรวจสอบจากคณะกรรมการพิจารณาใหม่ไม่ได้ลงนามจากผู้แต่ง ซึ่งผิดกฎหมายในการเผยแพร่ สำนักพิมพ์มีวิธีการในการติดต่อขอลิขสิทธิ์และขอตีพิมพ์ แต่รูปแบบการออนไลน์ลิขสิทธิ์มีมาตรฐานไม่ครอบคลุมถึงสิทธิ์สิ่งตีพิมพ์ เพราะหากข้อมูลไม่ได้ถูกตรวจสอบให้ถูกต้องอาจมีกรรมสิทธิ์ ทำลายชื่อเสียง, ข้อมูลไม่เพียงพอหายขาดหรือเผยแพร่อย่างผิดกฎหมายแน่นอนว่า วารสาร(journal)ไม่ควรคาดหวังที่จะว่าจ้างนักกฎหมายหรือติดต่อกับคณะกรรมการพิจารณาภายใน ดังนั้นปัญหานี้จำเป็นต้องหาทางแก้ไข ซึ่งไม่ทำให้มหาวิทยาลัย สำนักพิมพ์ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวารสารมีความเสี่ยงต่อกฎหมาย อีกอย่างหนึ่ง คือ ข้อมูลที่จัดทำขึ้นมาดีอยู่แล้วดังนั้นวารสารที่รวบรวมมานี้สามารถใช้ประโยชน์ในการทำงานได้

#### 4. สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็นมหาวิทยาลัยเปิด ที่ยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิต มุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั่วไป เพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ประกอบการอาชีพ และขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการด้านวิชาการอันหลากหลายของบุคคลและสังคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชจึงเปิดสาขาวิชาต่าง ๆ จำนวน 12 สาขาวิชา โดยมีสาขาวิชาศิลปศาสตร์รับผิดชอบการเปิดสอนชุดวิชาพื้นฐานทั่วไปในหมวดวิชาภาษา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ให้แก่นักศึกษาในทุกสาขาวิชาของมหาวิทยาลัย

สาขาวิชาศิลปศาสตร์จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2522 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้ความรู้ทางด้านศิลปศาสตร์แก่บุคลากรที่ประสงค์จะพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น
2. เพื่อผลิตบัณฑิตในแขนงวิชาที่ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่สังคมในด้านต่าง ๆ
3. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สาขาวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อบูรณาการวิชาการด้านต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละอาชีพ

หลักสูตรที่เปิดสอนในสาขาวิชาศิลปศาสตร์ ได้แก่

1.ระดับปริญญาตรี เปิดสอน 3 หลักสูตรคือ

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาสารสนเทศศาสตร์

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาไทยศึกษา

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาภาษาอังกฤษ

2.ระดับปริญญาโท เปิดสอน 2 หลักสูตรคือ

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสารสนเทศศาสตร์

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาไทยคดีศึกษา

3.ระดับปริญญาเอก เปิดสอน 1 หลักสูตรคือ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาสารสนเทศศาสตร์

นอกจากนี้ยังมีระดับประกาศนียบัตร

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาศึกษาทั่วไป

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะอาชีพ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชางานสารสนเทศ

รายละเอียดของหลักสูตรในเว็บไซต์สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (<http://www.stou.ac.th/Schools/Sla/home/>)

## 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของณัฐธิดา ศิริรัตน์(2551) เรื่องรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพื่อสร้างรูปแบบ ศึกษาผลการใช้ และนำเสนอรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ฐานข้อมูลความรู้บนเครือข่าย 2) ทีมเรียนรู้บนเครือข่าย 3) เครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย 4) ผู้เชี่ยวชาญบนเครือข่าย และ 5) เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันบนเครือข่าย

2. ขั้นตอนการเรียนรู้ของรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มี 7 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนและกำหนดทิศทางการเรียนรู้ 2) ขั้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 3) ขั้นการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแหล่งวิทยากร 4) ขั้นการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลจากข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ 5) ขั้นการฝึกทักษะในการสืบสวนสอบสวน และการลองผิดลองถูก 6) ขั้นการทบทวนผลการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข และ 7) ขั้นการประเมินผลการเรียนรู้

3. กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการประเมินตนเองด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมหลังการทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สูงกว่าก่อนทำกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองสำหรับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมาก

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของปรีวิทย์ ไวยาฑิยะ (2551) เรื่องการศึกษากระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ของช่างพื้นเมืองเชียงใหม่ ในการทำตุ๊กตาด้ายด้วยวิธีการถักลายกระดาษ. มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ของช่างพื้นเมืองเชียงใหม่ ในการทำตุ๊กตาด้ายด้วยวิธีการถักลายกระดาษ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเลือกสัมภาษณ์จากช่างพื้นเมืองที่มีความรู้ในการทำตุ๊กตาด้ายโดยตรง 7 คน สังเกตขั้นตอนกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ ของ



กลุ่มปราชญ์ท้องถิ่นและกลุ่มศิษย์ในแต่ละบุคคลมาวิเคราะห์ตีความและนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนา  
ความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุของการถ่ายทอด เกิดจากการได้คลุกคลีในสิ่งแวดล้อมทางศิลปะจน  
คุ้นเคย มีความสนใจในงานศิลปะที่บ้าน จนเกิดการซึมซับ สามารถฝึกฝนค้นคว้าได้ด้วยตัวเอง เกิด  
ความรักและหวงแหน จนเกิดความต้องการสืบทอดความรู้ภูมิปัญญาการทำตุ๊กตาให้กับผู้อื่นที่จะ  
รับการถ่ายทอด

2) กระบวนการถ่ายทอด มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้โดยตรง ซึ่งการ  
ถ่ายทอดความรู้นี้ ถือเป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง โดยเลือกวิธีการถ่ายทอดที่เหมาะสม  
ด้วยการสอนแบบปฏิบัติ ช่วยให้ผู้รับการถ่ายทอดเกิดพัฒนาการด้านทักษะทางศิลปะในการเรียนรู้ การ  
ทำตุ๊กตาด้วยวิธีที่ถ่ายทอด ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดนั้นยังจะต้องประกอบไปด้วย ความ  
พร้อมของผู้ถ่ายทอด ผู้รับการถ่ายทอด วัสดุอุปกรณ์ เนื้อหาสาระในการถ่ายทอด ภูมิปัญญาการเลือก  
วัสดุเพื่อมาใช้ในงาน ภูมิปัญญาเชิงช่าง คติความเชื่อของช่าง พื้นฐานจิตใจของช่าง และยังพบว่ามีการ  
เตรียมพิธีกรรมของกลุ่มช่างผู้ทำงานศิลปะที่บ้านเพื่อเป็นบูชาครูผู้ถ่ายทอดความรู้การทำตุ๊กตา 3) ผลที่  
เกิดขึ้นจากการถ่ายทอด ซึ่งจากการประเมินโดยปราชญ์ท้องถิ่นผู้ถ่ายทอดความรู้ พบว่าช่างพื้นเมือง  
ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ มีความสามารถในการทำตุ๊กตาตุ๊กตาตุ๊กตา ด้วยกระบวนการถ่ายทอด ที่มีการขัด  
เกลาจากปราชญ์ท้องถิ่น โดยนอกเหนือไปจากการสอนให้ทำงานช่างแล้ว ยังเป็นการสอดแทรก  
จริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งรูปแบบการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมในสังคม มักมีการเรียนรู้ตลอดเวลา  
และยังสามารถถ่ายทอดความรู้ ค่านิยมทางสังคม ให้กับคนอื่นรุ่นหนึ่งได้ ด้วยการเกิดปฏิสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ และยังทำให้ปราชญ์ท้องถิ่นเกิดความภาคภูมิใจในในตัวศิษย์  
และผลงานของศิษย์อีกด้วย

ส่วนงานวิจัยของวิไลวรรณ ภูทอง(2551) การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้าง  
ความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของครูโรงเรียนวัดปากบ่อ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์  
คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของครู  
โรงเรียน วัดปากบ่อ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการวิจัยในชั้นเรียน  
ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน  
ของครูโรงเรียนวัดปากบ่อ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ3) เพื่อศึกษาคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครู  
หลังทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของครู  
โรงเรียนวัดปากบ่อ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนวัดปากบ่อ  
ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 60 คน  
ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการจัดการความรู้ สรุปรวมขั้นตอนการจัดการความรู้ จำแนกตามบทบาทสถานศึกษา และบทบาทครู ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ บทบาทสถานศึกษา : จัดตั้งคณะทำงานด้านการวางแผนการจัดการความรู้, สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครู, กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน, การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน, มีนโยบายชัดเจนให้ครูทุกคนในโรงเรียนพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 เรื่อง, จัดทำเว็บไซต์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรครู, สร้างโปรแกรมการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของครู และคู่มือประกอบโปรแกรม, จัดประชุมบุคลากรครูเพื่อชี้แจงนโยบายและปฐมนิเทศเตรียมพร้อม บทบาทครู: เข้าร่วมประชุมเตรียมความพร้อมร่วมกับสถานศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้บทบาทสถานศึกษา: จัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม, จัดหาทุนสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู, จัดการประชุมปฏิบัติการและจัดหาวิทยากรเพื่อให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษาแก่ครูในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน, ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมโดยเพื่อนช่วยและเพื่อน บทบาทครู: การเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ, การพูดคุยสอบถาม และสอนงานกันในหมู่เพื่อนครู, การประชุมกลุ่มเพื่อนร่วมงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ, การเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา, การลงมือปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน โดยทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง ตามกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นที่ 3 การสร้างความรู้ บทบาทสถานศึกษา: จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำการถอดบทเรียนความรู้ไว้เป็นความรู้ของสถานศึกษา บทบาทครู: สรุปรวมและอภิปรายผลการวิจัย และทำการเผยแพร่ออกไปเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น, สังเคราะห์ความรู้ที่ได้ขึ้นเป็นนวัตกรรมการศึกษาของตนเอง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนต่อไป

ขั้นที่ 4 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ บทบาทสถานศึกษา: จัดทำเอกสารสรุปการประชุม และจัดสร้างเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบรรจุลงเว็บไซต์ของโรงเรียน, จัดทำคลังความรู้ของโรงเรียน, ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนมาทำผลงานทางวิชาการ บทบาทครู: ครูเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดทำเป็นรูปเล่มเอกสารการวิจัย และจัดทำเป็นไฟล์เอกสาร จัดเก็บในซีดีรอม เพื่อนำไปเก็บเป็นฐานข้อมูล

ขั้นที่ 5 การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์ บทบาทสถานศึกษา: จัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เคล็ดล็บสู่ความสำเร็จในการวิจัยในชั้นเรียน, จัดนิทรรศการนำเสนอนวัตกรรมผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนภายในโรงเรียน, เผยแพร่นวัตกรรมผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดีสู่ภายนอก บทบาทครู: นำเสนอนวัตกรรมจากงานวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง ร่วมแบ่งปันกับครูคนอื่นๆ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน, เผยแพร่นวัตกรรมของตนในรูปแบบต่างๆ เพื่อร่วมแบ่งปันในวงกว้าง

2. ครูโรงเรียนวัดปากบ่อที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียนมีผลสัมฤทธิ์ของการวิจัยในชั้นเรียนภายหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดปากบ่อที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของครูโรงเรียนวัดปากบ่อส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยของน้ำทิพย์ วิภาวินและคณะ(2553) เรื่อง การศึกษาความต้องการสารสนเทศบนเว็บไซต์สาขาวิชาศิลปศาสตร์ของนักศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่านักศึกษามีความต้องการสารสนเทศบนเว็บไซต์สาขาวิชาศิลปศาสตร์ในหัวข้อเกี่ยวกับข้อมูลการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข่าวด่วน(HotNews) กระดานสนทนาศิลปศาสตร์ การติดต่อสอบถามข้อมูล และข่าวประชาสัมพันธ์ รองลงมาหัวข้อที่นักศึกษามีการใช้และความต้องการในระดับมากคือด้านหลักสูตรที่เปิดสอน ได้แก่ ข้อมูลโครงสร้างหลักสูตรและรายละเอียด แนวทางการจัดโปรแกรมการศึกษา การลงทะเบียนเรียน และคำอธิบายชุดวิชา ส่วนด้านความพึงพอใจต่อสารสนเทศบนเว็บไซต์สาขาวิชาศิลปศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบและการจัดรูปแบบเว็บไซต์ รวมถึงการใช้ประโยชน์ ทั้งนี้นักศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงเนื้อหาในเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน โดยมีข้อมูลที่มีเนื้อหาด้านวิชาการมากขึ้น ควรเพิ่มข่าวประชาสัมพันธ์จากสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และควรมีเว็บไซต์ที่เป็นภาษาอังกฤษ นอกจากนี้สิ่งที่นักศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการใช้เว็บไซต์บนเว็บไซต์สาขาวิชาศิลปศาสตร์คือการขาดทักษะในการสืบค้น ปัญหาของระบบเครือข่าย และความไม่ครบถ้วนของข้อมูล

จากผลการวิจัยของ Khaled Mohammad Al-Gharibeh (2011) เรื่อง The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study in Telecommunications Companies พบว่าในการสร้างทรัพย์สินความรู้ในองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งปันความรู้ภายใน

เครือข่ายขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ความรู้ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บริหารด้านความรู้ ล้วนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้

ผลการวิจัยของ Syed Shah Alam (2009) เรื่อง Assessing Knowledge Sharing Behaviour among Employees in SMEs: An Empirical Study พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรได้แก่ ระบบการสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรม ความเชื่อใจ และเทคโนโลยี นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันนั้นจะช่วยให้เกิดความรู้และความคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร

ผลการวิจัยของ Hassandoust และ Kazerouni (2009) เรื่อง Implications Knowledge Sharing through E-Collaboration and Communication Tools พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในมาเลเซียส่วนใหญ่ใช้อีเมลล์(86%)และการสนทนาในกลุ่มออนไลน์(63%)เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ เนื่องจากการเชื่อมโยงระดับความรู้ของบุคคลให้เป็นความรู้ขององค์กร การใช้เทคโนโลยีความร่วมมือระหว่างบุคคลจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรความรู้ผ่านระบบออนไลน์แทนการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบดั้งเดิมจะช่วยให้องค์กรพัฒนาสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น

