

การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยวิธีการจัดการความรู้

A Creation of a Research Conceptual Framework for Public Administration by Knowledge Management Methodology

สัญญา เคนาภูมิ*

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคาม 44000

Email: zumsa_17@hotmail.com

บทคัดย่อ

รัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วยการจัดการภารกิจของรัฐ เริ่มตั้งแต่การผลิต จนถึง การส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะให้กับพลเมือง เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความกินดี อยู่ดี และมีความสุขอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จำเป็นจะต้องพัฒนาองค์ความรู้ทาง รัฐประศาสนศาสตร์ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา วิธีการสร้างองค์ความรู้ที่ดีที่สุดก็คือวิธีการวิจัย หากพิจารณาถึงแก่นของการวิจัยจะพบว่า กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญเพราะถือว่าเป็นสมมติฐานแห่งองค์ความรู้ใหม่ เมื่อกรอบแนวคิดการวิจัยผ่านขั้นตอนการพิสูจน์ด้วย กระบวนการวิจัยแล้วก็จะกลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่แท้จริง กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกรอบเชิงทฤษฎีที่ลดรูปลงมาใช้สำหรับการวิจัยแต่ละเรื่อง แสดงให้เห็นถึงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาหรือภาพพจน์ในการวิจัย โดยปกติ กรอบแนวคิดได้มาจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการนำข้อมูลมา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัย วิธีการการสร้างกรอบ แนวคิดแบบนี้อาศัยการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งให้ความสำคัญเฉพาะองค์ความรู้เดิม ถูกบันทึกไว้ ซึ่งเรียกว่าความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อย่างไรก็ตาม แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge management) ได้ระบุว่าความรู้มีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) จะเห็นได้ว่าความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) ยังไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย นอกจากใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังสามารถใช้วิธีการจัดการความรู้ โดยการดึงองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญมาหลอมรวมสร้างเป็นกรอบ แนวคิดการวิจัย จะทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1) การจินตนาการ ผู้วิจัยเริ่มต้นโดยอาศัยการคิดเชิงเหตุผล มองประเด็นปัญหาการวิจัยในเชิงระบบ เช่น สภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณลักษณะของสิ่งที่จะศึกษามีองค์ประกอบเบื้องต้นอะไรบ้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุหรือเงื่อนไขที่ส่งผลต่อสภาวะนั้นได้แก่อะไรบ้าง และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่เป็นอยู่นั้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ (2) การค้นหาความรู้ โดยการสรรหาตัวผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำวิจัย (3) การสร้างความรู้ โดยการสังเคราะห์ความรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้รู้ อาจมีหลายมีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการทำรายงานการวิจัยตามหลักสูตรการศึกษา (สารนิพนธ์ การศึกษาอิสระ การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น) รูปแบบคณะวิจัย รูปแบบการคณะกรรมการวิจัย รูปแบบอื่น เป็นต้น (4) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ โดยการปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์ตามข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5) ทบทวนวรรณกรรมยืนยัน ค้นหาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และ (6) สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบนี้อาศัยวิธีคิดแบบปฏิโลมวิธีหรือยุทธวิธีการคิดแบบย้อนกลับ (Backwards thinking) และจับด้วยอนุโลมวิธี (Forwards thinking)

คำสำคัญ : กรอบแนวคิดการวิจัย การจัดการความรู้ ความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะตัว

ABSTRACT

Public administration was related to government policy performances, based on production, product delivery, and public services to the citizens in order to provide comfortable life, happiness, and equality. To accomplish these ultimate goals, up-to-date knowledge sources and studies of public administration had to be continually conducted, by the creation of its research conceptual frameworks as new knowledge hypothesis. The framework, tested by research methodologies, would be applied in some studies as a new knowledge source or a reduced theory. The studied framework derived from concepts, theories, related studies, data analysis, data synthesis, along with some literature reviews. The findings indicated that the conceptual framework could be created by the perspective of Knowledge Management, Explicit Knowledge and Tacit Knowledge. In this study, Explicit Knowledge or general information from expertise and experience of veterans was employed to originate an updated research framework, while Tacit Knowledge was not applied. All relevant variables and correlated research phenomenon appeared in the studied

framework were applied to answer research questions. The establishment of the research framework began with (1) an imagination. Rationale thinking, research problem statement, problem cause, and problem conditions including positive and negatives results would be determined in this step. Then, (2) knowledge and data from specialists would be collected. (3) Knowledge creation from information exchange and data synthesis between researchers and experts in forms of thesis, independent study, individual study, dissertation, or research project were conducted. Research committee may be also established for conducting these studies. (4) The studied framework was edited consistent with the obtained information. (5) Relevant literature reviews were utilized to support the studied framework and (6) the framework was summarized by Backwards Thinking and Forwards Thinking.

Key words: Research Conceptual Framework, Knowledge Management, Explicit Knowledge, Tacit Knowledge

บทนำ

กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกรอบเชิงทฤษฎีที่ลดรูปลงมาใช้สำหรับการวิจัยแต่ละเรื่อง แสดงให้เห็นถึงตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หรือปรากฏการณ์ที่นักวิจัยต้องการศึกษา หรือภาพพจน์ในการวิจัย กรอบคิดการวิจัยอาจเขียนในรูปภาพจำลองรูปแบบเชิงพรรณนาโดยทั่วไปการนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยมักนำเสนอภายหลังการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว กรอบแนวคิดการวิจัยจะต้องมีกรอบพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ศึกษา หรือมีภาพในเรื่องนั้นแล้วนำมาประมวลเป็นกรอบรูปแบบความสัมพันธ์ต่าง ๆ

อย่างไรก็ตามมีคำหลายคำที่ใช้เรียกรอบแนวคิดการวิจัย เช่น กรอบแนวคิด (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ์, 2550) กรอบความคิดในการวิจัย (สุวิมล ร่องวาณิช, 2551) สุวิมล ติรกานันท์, 2546) กรอบแนวคิดในการวิจัย (วรรณิ แกมเกตุ, 2551) กรอบความคิดการวิจัย (รัตนะ บัวสนธ์, 2552) กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกรอบเชิงทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัย หรือความสัมพันธ์ของปัจจัย หรือตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับปัจจัย หรือตัวแปรตาม หรือปรากฏการณ์ที่นักวิจัยต้องการศึกษา ซึ่ง บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ์ (2549) ได้เสนอแนะว่า การประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยจะต้องทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ (1) ปัญหาหลักที่ต้องการวิจัยคือ อะไรและอะไรเป็นปัญหาที่ต้องการทราบกันแน่ (2) อะไรเป็นตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ตัวแปรแทรกและตัวแปรควบคุม ตัวแปร

ต่าง ๆ ที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างไร (3) ข้อมูลที่จะใช้ในการวิจัยเรื่องนั้นคืออะไร แหล่งข้อมูลอยู่ที่ไหนและจะเก็บรวบรวมมาได้อย่างไร (4) การหาคำตอบในการวิจัยนั้น สามารถใช้ระเบียบวิธีวิจัย หรือแบบการวิจัย (Research design) ในลักษณะใดได้บ้าง และจะเลือกใช้การวิจัยแบบใด ทำไมจึงเลือกแบบนั้น (5) มีแนวคิดและทฤษฎีอะไรบ้างที่สนับสนุนการวิจัยในปัญหานี้ และ (6) มีข้อตกลงเบื้องต้นในการทำวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ มีอย่างไรบ้าง

โดยปกติกรอบแนวคิดมีที่มาจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยต้องนำข้อมูลจากหลายแหล่งมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัย ซึ่งการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมนี้ได้ให้ความสำคัญกับองค์ความรู้เดิมถูกบันทึกไว้ ซึ่งเรียกว่าความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อย่างไรก็ตามตามแนวคิด เรื่อง “การจัดการความรู้” ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ถูกบันทึกในรูปแบบของสื่อต่างๆ และ (2) ความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้จากประสบการณ์ หรือ พรสวรรค์ หรือ สัญชาตญาณ ฯลฯ ของบุคคลผู้มีความรอบรู้ อาจเรียกว่า ผู้รู้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พหุสูต ผู้ทรงความรู้ ผู้รอบรู้ นักปราชญ์ เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่าองค์ความรู้เฉพาะตัว หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) หากได้รับการนำมาบูรณาการในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยแล้ว จะทำให้กรอบแนวคิดการวิจัยนั้นทันสมัยมากยิ่งขึ้น ท้ายที่สุดก็จะเป็นประโยชน์หรือเหมาะสมอย่างมากที่นำไปประยุกต์สร้างสรรค์พัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์หรือวิชาการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐ สามารถศึกษาได้อย่างเป็นระบบมีกฎเกณฑ์และหลักการที่ชัดเจน (Waldo, 1955) ตลอดจนวิธีการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผนในการดำเนินงาน การแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ตลอดจนการประเมินผลการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ครอบคลุมทั้งกระบวนการบริหาร นโยบายสาธารณะ พฤติกรรมศาสตร์ และวิทยาการจัดการ รัฐประศาสนศาสตร์ถือเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ และมีแนวการศึกษาที่ยึดหลักวิชาชีพ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารงานสาธารณะหรือการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ก็เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิภาพ (effectiveness) และการประหยัด (economy) เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม (Henry, 1975 ; ออมร รักษาสัตย์,

2507) อย่างไรก็ตามกรอบแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ก็คือกรอบแนวคิดของการจัดการหลายด้าน หรือหลายขั้นตอน แบ่งเป็นดังนี้ (วิรัช วิรัชวรการรณ, 2553)

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรสำหรับการจัดการที่เรียกว่า 3M-11M (Management resources) ได้แก่ **(1) 3M** เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป ตัวอย่างเช่น การวางแผน การบังคับบัญชา และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น) **(2) 4M** เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission **(3) 5M** เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหารคุณธรรมหรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material Method Measurement **(4) 6M** เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาด ผู้รับบริการ หรือประชาชนผู้รับบริการ) **(5) 7M** เช่น Man Money Management Material Morality Market Message (การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร) **(6) 8M** เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค) **(7) 9M** เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน) **(8) 10M** เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงานหรือการประนีประนอม) **(9) 11M** เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement เป็นต้น

2. กรอบแนวคิดกระบวนการจัดการ ได้แก่

2.1 หน้าที่ของการจัดการ (Function of Management) หมายถึง หน้าที่ที่นักบริหารหรือผู้บริหารจะต้องทำในหน้าที่ต่าง ๆ โดยการใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) ครอบคลุมถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดเหมาะสมและคุ้มค่า (Cost-effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้น หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ (Griffin, 1999) ซึ่งมีหลายแนวคิด ตัวอย่างเช่น **กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ** (Schermerhorn, 2003 : 2) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำและสั่งการ (Leading and Directing) และ การควบคุม (Controlling) หลักการจัดการ **แฟมส์-โพสดอร์บ (PAMS-POSDCoRB)** (วิรัช วิรัชวรการรณ, 2552) ประกอบด้วย (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เป็นต้น

2.2 ผลของการจัดการ/ผลของการดำเนินงาน/ผลของการปฏิบัติงาน (Results of Management) ซึ่งอาจเรียกว่าคุณภาพของการบริหารโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งพิจารณาจากบทบาทและหน้าที่หรือภารกิจที่จะต้องทำ เช่น ภารกิจของโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องผลิตสินค้าและบริการสาธารณะ (Public service and goods) ให้กับพลเมืองในเขตปกครองของตน ภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขต้องดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พลเมือง ป้องกันและปราบเชื้อโรค เป็นต้น โดยกำหนดตัวชี้วัดการจัดการด้วยการเปรียบเทียบโดยจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์ของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีอำนาจทำการเปรียบเทียบ ซึ่งอาจกำหนดตัวชี้วัดการจัดการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านจาก 5 ตัวอย่าง ดังนี้ (วิช วิรัชนิภาวรรณ, 2553)

2.2.1 การเปรียบเทียบด้านการปฏิบัติงานหรือผลของการปฏิบัติงาน (Performance หรือ Result benchmarking) หมายถึง การเปรียบเทียบผลกำไร จำนวนสินค้าและบริการทั้งหมด ส่วนแบ่งตลาด หรือจำนวนผู้รับบริการ เป็นต้น

2.2.2 การเปรียบเทียบด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process benchmarking) เป็นการเปรียบเทียบขั้นตอนการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในการผลิตสินค้า และ/หรือ บริการของหน่วยงาน เช่น ขั้นตอนการให้บริการทั้งก่อนและหลังการขาย ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ ตลอดทั้งขั้นตอนการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เป็นต้น

2.2.3 การเปรียบเทียบด้านผลิตภัณฑ์ (Product benchmarking) เป็นการเปรียบเทียบคุณภาพหรือมาตรฐานของผลิตภัณฑ์หรือสินค้า และ/หรือ บริการของหน่วยงาน

2.2.4 การเปรียบเทียบด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction benchmarking) หมายถึง การเปรียบเทียบว่าผู้รับบริการพึงพอใจสินค้าหรือบริการของหน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด และเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจและไม่พึงพอใจ พร้อมทั้งเหตุผล เป็นต้น

2.2.5 การเปรียบเทียบด้านยุทธศาสตร์ (Strategy benchmarking) หมายถึง การเปรียบเทียบกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งอาจรวมทั้งวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานด้วย

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ (Factor effecting management) หมายถึง เงื่อนไขหรือสาเหตุที่ทำให้การจัดการเกิดประสิทธิผล อาจแบ่งเป็น ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ซึ่งอาจพิจารณาจากเครื่องมือในการวิเคราะห์ห้วงค์กร SWOT ANALYSIS (Mintzberg, et al, 1998) หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (External and internal environment) ของหน่วยงาน หรือการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของหน่วยงานด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) จุดแข็ง (Strength) คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (2) จุดอ่อน (Weakness) คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (3) โอกาส (Opportunity) คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน และ (4) ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน

แนวคิดการจัดการความรู้

วิธีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยวิธีการนี้ผู้เขียนมีฐานคิดที่ว่า กรอบแนวคิดที่เกิดจากองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญหลายๆ คนถูกล้อมรวมเป็นหนึ่งในกรอบแนวคิดการวิจัยจะเป็นกรอบแนวคิดที่ทันสมัย กรอบแนวคิดการวิจัยประเภทนี้เป็นการออกแบบที่อาศัยตัวผู้วิจัยเอง พร้อมกับผู้รู้ (ผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์/มีความเชี่ยวชาญ) ในศาสตร์นั้นๆ เป็นอย่างดีมาร่วมวงเสวนากันว่าจะกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยอย่างไร มีอะไรบ้างเป็นตัวแปร วิธีการแบบนี้ผู้เขียนเรียกว่า **“การใช้วิธีการการจัดการความรู้ (Knowledge Management)”**

1. ความหมายของความรู้ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ว่า “ความรู้” คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติต้องควิชาในแต่ละสาขา นอกจากนั้นยังมิผู้ให้ความหมายของความรู้ไว้หลายแนวคิด ได้แก่ความรู้ คือ การพิสูจน์ความเชื่อที่เป็นจริง (Goldmann, 1999 อ้างโดย Firestone & McELROY, 2003) ความรู้ หมายถึง การใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณค่าซึ่งมีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญหาของมนุษย์มาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหา ความรู้จะช่วยตอบคำถามว่า “อย่างไร” (How Questions) ทำให้เข้าใจรูปแบบของความสัมพันธ์ (Davenport & Prusak, 1995 อ้างโดย Tiwana, 2002) ความรู้เป็นการทำบางสิ่งบางอย่าง (Know how หรือ how to) ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กิจกรรมอื่นๆ ไม่สามารถกระทำได้ ซึ่งปัจจุบันองค์ความรู้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญต่อกิจการมากเนื่องจากเป็นที่มาของการก่อเกิดกำไรในธุรกิจ

และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันรวมถึงทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว (ศรีนัย ชูเกียรติ, 2541) นอกจากนั้นศาสตราจารย์นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช (2548) ได้กล่าวว่า “ความรู้” นั้น มีหลายนัยและหลายมิติคือ ความรู้ คือสิ่งที่นำไปใช้จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ และยังได้แบ่งประเภทความรู้เป็น 5 กลุ่ม (วิจารณ์ พานิช, 2548) ได้แก่ (1) Artifact (A) คือ ความรู้ที่อยู่ในวัตถุ เช่น โทรศัพท์มือถือ ปากกา หนังสือ วิธีคิดมีความรู้ผู้นั้น (2) Skill (S) คือ ทักษะ ในที่นี้หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการฝึกฝน ไม่ใช่แค่ความรู้ธรรมดาหรือเพียงท่องจำได้เท่านั้น (3) Heuristics (H) , commonsense คือ สามัญสำนึก เป็นความรู้อย่างหนึ่ง ซึ่งหลายๆ ครั้งเราไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด ก็ต้องลอง (4) Experience (E) คือ ประสบการณ์ เป็นความรู้อย่างหนึ่ง เป็นความรู้ Tacit ถ้าเราดึงออกมาได้เป็น Explicit เราก็จะเข้าใจมันอย่างดี แต่หลายๆ เรื่องเราอธิบายไม่ได้ แต่เรามีประสบการณ์ เวลาทำเรานำประสบการณ์มาใช้เป็นความรู้ และ (5) Natural Talent (T) คือ พรสวรรค์ เป็นความรู้อย่างหนึ่ง คนบางคน จะเล่นดนตรีได้เก่งมากเพราะหุ้ตมาแต่กำเนิด

จากคำจำกัดความเบื้องต้นสรุปได้ว่า ความรู้เป็นการผสมผสานของประสบการณ์สารสนเทศ ความเข้าใจ ทักษะและความเชี่ยวชาญ รวมถึงสิ่งที่ได้รับการสั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้าและถ่ายทอด ที่นำไปสู่การกำหนดกรอบความคิดสำหรับการประเมินความเข้าใจ และการนำสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่มาผสมรวมกัน ซึ่งระดับความรู้ตามแนวคิดของ James Brain Quinn จำแนกได้ 4 ระดับ (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 : บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549) ได้แก่ (1) ความรู้เชิงทฤษฎี (Know - What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง เป็นความรู้ที่จำมาจากความรู้ชัดแจ้งที่ได้เรียนมา (2) ความรู้เชิงทฤษฎี และเชิงบริบท (Know - How) เป็นความรู้ที่สามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ จนเกิดเป็นความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น (3) ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know - Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเหตุการณ์ต่างๆ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่น ตลอดจนสามารถรับความรู้จากผู้รับไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้ และ (4) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care - Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่กับที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมได้

2. ประเภทของความรู้ แนวคิดในการแบ่งประเภทความรู้ที่น่าสนใจและได้รับความนิยมน่าประหลาดเป็นของ Michel Polanyi และ Ikujiro Nonaka (อ้างใน พรธิดา

วิเชียรปัญญา, 2547 ; บุญดี บุญญกิจ และคณะ, 2549 ; ยุทธนา แซ่เตียว, 2548) โดยเป็นแนวคิดที่แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้ง เรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม การจัดการความรู้เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ตรวจสอบ และตีความได้เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป

2.2 ความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จาก ประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือ สัญชาตญาณ ของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจ ในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ การจัดการความรู้ซ่อนเร้น จะเน้นไปที่การจัดเวที เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

ซึ่งความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit จากความรู้ทั้ง 2 ประเภท สัดส่วนของความรู้ในองค์กรจะพบว่าส่วนใหญ่เป็นความรู้แบบฝังลึกมากกว่าความรู้แบบชัดแจ้ง สัดส่วนได้ประมาณ 80 : 20 ซึ่งเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่พ้นเหนือน้ำสามารถมองเห็นชัดเจนเปรียบได้กับความรู้แบบชัดแจ้งซึ่งเป็นส่วนน้อยมาก เมื่อเทียบกับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำเปรียบได้กับความรู้ฝังลึก

3. การสร้างความรู้ ศาสตราจารย์ อิกุจิโร่ โนนาเกะ (Ikujiro Nonaka) จากมหาวิทยาลัย ฮิโตสุบชิ ญี่ปุ่น ได้อธิบายถึงหลักสำคัญของการสร้างความรู้ในองค์กรต่างๆ ว่า มันคือการสังเคราะห์หลอมรวมความรู้ที่ชัดแจ้งกับความรู้ที่ฝังลึก และยกระดับขึ้น โดยผ่านกระบวนการ 4 ส่วนที่เรียกว่า “เซกิ” (SECI) (Nonaka and Takeuchi, 2000 ; ปิยนาด ประยูร, 2556)

3.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ความเชื่อ วิธีการ ฯลฯ ในลักษณะบุคคลต่อบุคคล ตัวต่อตัว ซึ่งเป็นการแบ่งปันและสร้างความรู้จาก Tacit Knowledge ไปสู่ Tacit Knowledge โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน

3.2 การสกัดความรู้จากตัวตน (Externalization) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคลไปเป็นความรู้ที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้โดยกระบวนการต่างๆ เช่น การจับกลุ่มคุยกันเพื่อหาความคิดใหม่ๆ หรือกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้จากการแปลง Tacit Knowledge เป็น Explicit Knowledge โดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

3.3 การผนวกความรู้ (Combination) เป็นการนำเอาความรู้ที่ชัดเจนจากแหล่งต่างๆ ที่มีมากมายมารวบรวม บันทึก จัดกลุ่ม แบ่งเป็นหมวดเป็นหมู่ ทำให้เกิดเป็นความรู้ชัดเจนอีกระดับหนึ่ง ในรูปแบบที่สามารถเผยแพร่ได้มากยิ่งขึ้น หรือเป็นการแบ่งปันและสร้างความรู้จาก Explicit Knowledge ไปสู่ Explicit Knowledge โดยรวบรวมความรู้ประเภท Explicit ที่เรียนรู้ มาสร้างเป็นความรู้ประเภท Explicit ใหม่ ๆ

3.4 การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้รับมาด้วยวิธีต่างๆ ไปลองปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญเป็น “การรู้จริง” สามารถประยุกต์ เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือวิธีการใหม่ๆ หรืออาจจะเป็นการปรับปรุงของเก่าที่มีให้เกิดคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสุดท้ายจะเป็นความรู้ฝังลึกที่ยกระดับขึ้นไปในตัวบุคคล กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแบ่งปันและสร้างความรู้จาก Explicit Knowledge ไปสู่ Tacit Knowledge โดยมักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง

สรุปความรู้เป็นสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ คำนิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน ซึ่งขั้นของความรู้ เป็นดังนี้ (1) ข้อมูล (Data) เป็นข้อมูลดิบที่ยังไม่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผล หรือเป็นกลุ่มของข้อมูลดิบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (2) สารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการประมวลผลโดยรวบรวมและสังเคราะห์เอาเฉพาะข้อมูลที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำ (3) ความรู้ (Knowledge) เป็นผลจากการขัดเกลาและเลือกใช้สารสนเทศ โดยมีการจัดระบบความคิด เสียใหม่ให้เป็น “ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง” (4) ความเฉลียวฉลาด (Wisdom) เป็นการนำเอาความรู้ต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อใช้ให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ และ (5) เซวอันปัญญา (Intelligence) เป็นผลจากการปรุงแต่งและจดจำความรู้และใช้ความเฉลียวฉลาดต่างๆ ในสมอง ทำให้เกิดความคิดที่รวดเร็วและฉับไวสามารถใช้ความรู้และความเฉลียวฉลาดโดยใช้ช่วงเวลาสั้นกว่า หากนำเอามาจัดลำดับเป็นขั้นตอนของการเรียนรู้สำหรับมนุษย์แต่ละบุคคลจะได้

4. การจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) เป็นวิธีคิดที่เชื่อว่าการที่คนในสังคมองค์กร หรือชุมชน มีความรู้และสามารถใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดผลงานสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงานและสังคม นอกจากนี้ ยังสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันยิ่งขึ้น และการจัดการความรู้จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO : Learning Organization) ให้เป็นจริงขึ้นมาได้ โดยที่การจัดการความรู้ คือการศึกษาในรูปแบบที่ไม่เคยชิน เป็นการเรียนรู้แบบซุกก้อยู่กับงานสามารถผสมผสาน และกลมกลืนไปกับการใช้ชีวิต

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เป็นประโยชน์ และสำคัญต่อองค์กรมาจำแนก วิเคราะห์ จัดระเบียบ ดึงเอาความรู้ที่กระจัดกระจาย ฝังอยู่ทั่วไปภายในองค์กรความรู้ขององค์กร เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง และเผยแพร่การผสมผสาน (ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2550) นอกจากนั้น การจัดการความรู้ ยังเป็นการยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดย เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนั้นต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย (วิจารณ์ พานิช, 2552) เช่น เป็นการรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้โดยมีเทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้พฤติกรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และวิถีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง โดยอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคน การพัฒนาคน การดึงดูดคนที่มีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ และการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรการจัดการความรู้มีขึ้นมาเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จการประเมินต้นทุนทางปัญญาและผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีที่บอกว่างค์กรใช้การจัดการความรู้ได้ผลหรือไม่

กระบวนการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยวิธีการการจัดการความรู้

การสร้างกรอบแนวคิดด้วยวิธีการจัดการความรู้หัวใจหลักอยู่ที่การนำความรู้ประเภทความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) มาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย บุคคลที่ถือว่าเป็นผู้มีความรอบรู้หรือมีความรู้ที่ฝังอยู่ อาจเรียกว่า ผู้รู้ (knowledgeable person) ซึ่งก็มีคำเรียกมากมาย เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พหุสูต ผู้ทรงความรู้ ผู้รอบรู้ นักปราชญ์ เป็นต้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าผู้รู้มักจะมีด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และผลงานเป็นมาตรฐาน เช่น สัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย (2556) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Systems : ES) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ (1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ศึกษา และ (2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ควรกำหนดระยะเวลาที่ผู้เชี่ยวชาญสำเร็จการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อแสดงถึงความชำนาญการของผู้เชี่ยวชาญ

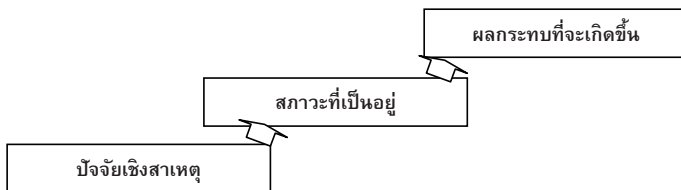
นอกจากนั้นในแต่ละวงการก็จะมีเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นของตนเอง เช่น วงการการศึกษาโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ได้ตามมาตรฐาน (หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11 (ข) แห่งกฎทบทวน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) (มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2556) อย่างไรก็ตามความรู้ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีความหมายกว้าง โดยมากจะเน้นในเรื่องความถนัดในงานนั้นๆ ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับงาน ที่ได้จากการฝึกอบรมได้จากการอ่านหรืออาจมาจากประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) มักจะตัดสินใจได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความเชี่ยวชาญ (Non-Expert) ข้อเท็จจริงบางอย่างเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ (Expertise) เช่น (1) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) จะสัมพันธ์กับการใช้สติปัญญาในระดับสูง แต่ก็ไม่เสมอไปสำหรับบางคน (หมายถึง คนที่มีสติปัญญาดีมักจะมีผู้เชี่ยวชาญ : สามารถวัด IQ ได้) (2) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) จะสัมพันธ์กับกับองค์ความรู้จำนวนมาก (3) ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ได้จากการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดซึ่งเรียกว่าเป็นการสั่งสมประสบการณ์ (4) องค์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ (Expert knowledge) สามารถจัดเก็บ บริหารจัดการ และเรียกใช้งานได้ทันทีที่ต้องการ (5) ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ต้องสามารถเรียกใช้ความชำนาญของตนได้อย่างดีเยี่ยม (6) ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) คือบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน อาจเป็นคนๆ เดียว (Individual หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group)

สรุปได้ว่าผู้ที่มีความรู้ประเภท ความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นอย่างดี ซึ่งอาจเรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พหุสูต ผู้ทรงความรู้ ผู้รอบรู้ นักปราชญ์ เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติควรประกอบด้วย (1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ มากกว่าคนอื่น เช่น ทำงานเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ มาเป็นระยะเวลาพอสมควรและเป็นที่ยอมรับในแวดวงอาชีพเดียวกัน (2) มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี กล่าวคือเป็นผู้ผ่านการศึกษาในเรื่องนั้นมามากพอสมควร เช่น สำเร็จการศึกษาศาสตรนั้นในระดับที่สูง ผ่านการฝึกฝนและอบรมมากพอสมควร ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง (3) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานในเรื่องนั้นจนเป็นที่ประจักษ์ ไม่ว่าจะเป็น ผลงานประดิษฐ์ (Innovation) งานเขียน (Writing) ตำรา (Textbook) บทความ (Article) งานวิจัย (Research) เป็นต้น (4) เป็นผู้ได้รับการยอมรับและสถาปนาว่าเป็นผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ เช่น ได้รับตำแหน่งสายวิชาการ เช่น ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญในวงการหรือในหน่วยงานอื่น เพื่อให้เห็นขั้นตอนของการดำเนินการอย่างชัดเจนของการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยวิธีการจัดการความรู้ ผู้เขียนขออธิบายในรายละเอียดเพิ่มขึ้นดังนี้

1. ขั้นตอนจินตนาการ (Imagination) ขั้นตอนคิดเองถึงแม้ว่าจะเริ่มต้นประเด็นนี้แต่ไม่ใช่หัวใจของการออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยตามขั้นตอนนี้ เพียงแต่ผู้เขียนเห็นว่าวิธีการเริ่มด้วยการจินตนาการเองมีความสำคัญพอสำหรับการเริ่มต้น เพราะเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยตั้งประเด็นสงสัยเองซึ่งเป็นการเริ่มต้นด้วยการคิดเอง หรือจินตนาการเอง ซึ่งแน่นอนขั้น

ตอนนี้ผู้วิจัยควรเป็นผู้ที่ขอบบคิด คิดใหม่ คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์สักนิดหนึ่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่คุณสมบัติเช่นนี้มักจะอยู่กับคนส่วนใหญ่ เนื่องจากคนส่วนใหญ่มักจะชอบอะไรใหม่ ไม่ชอบอะไรที่มันจำเจ ดังนั้นนักวิจัยที่มีประสบการณ์การทำงานวิจัยมาพอสมควรน่าจะมีคุณสมบัติแบบนี้ไม่มากนักอยู่ที่ขอบบคิด ชอบวิจัยเรื่องใหม่ๆ รำไป คุณสมบัติประเด็นนี้เหมาะสมที่สุด เช่นเดียวกับการสร้างกรอบแนวคิดประเภทใช้ชีวิตการคิดเชิงเหตุผลใช้หลักการเดียวกันได้ กล่าวคือ ต้องมองสรรพสิ่งอยู่สามประเด็นเป็นการเบื้องต้น ซึ่งอาจเรียกว่า มองสรรพสิ่งหรือมองสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหาการวิจัยในเชิงระบบหรือตามหลักปฏิจจสมุปบาท ได้แก่ (1) สภาวะที่เป็นอยู่ (Condition) หมายถึง โจทย์ของการวิจัยหรือข้อสงสัยที่อยากจะรู้ ผู้เขียนเรียกว่า “คุณลักษณะของสิ่งที่สงสัย” ซึ่งสิ่งที่เรากำลังพิจารณาอยู่คืออะไร มีสภาวะเป็นอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง (2) ปัจจัยเชิงสาเหตุ (Caused factors) เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อสภาวะที่เป็นอยู่มันเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งต้องพิจารณาว่าที่มันเป็นอยู่อย่างนี้ตอนนี้เพราะมีสาเหตุหรือเงื่อนไขอะไรบ้างอย่างไร และ (3) ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Outcome or Impact) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่จะเกิดอะไรขึ้นตามมหากสภาวะที่เป็นอยู่มันเปลี่ยนแปลงไป โดยอาจจะเป็นผลกระทบในเชิงบวก (Positive results) หรือ ผลกระทบในเชิงลบ (Negative results) ก็ได้ (สัญญา เคนาภูมิ, 2557 ก) ดังแผนภูมิ



แผนภูมิ 1 แสดงสรรพสิ่งเป็นเหตุซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามในขั้นตอนนี้หากการวิจัยนั้นเป็นการวิจัยในรูปของคณะผู้วิจัยกล่าวคือมีนักวิจัยหลายท่าน ก็จะเป็นการดีที่เปิดโอกาสให้นักวิจัยแต่ละคนมีโอกาสได้จินตนาการสร้างกรอบแนวคิดของตนเองเป็นการเบื้องต้น ก่อนจะจะนำเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจนตกผลึกเป็นกรอบแนวคิดที่เกิดขึ้นจากหลายๆ มุมมอง

2. ขั้นการค้นหาคำรู้ (Knowledge Identification) อย่างที่กล่าวมาแล้ว เป็นการเบื้องต้นว่าความรู้ที่ต้องการค้นหาเป็นความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องระบุแหล่งความรู้หรือระบุตัวผู้รู้ในเรื่องนั้นโดยพิจารณาคุณสมบัติตามที่ได้กล่าวมา สำหรับนักวิจัยเดี่ยวนั้นมีความจำเป็นต้องแสวงหา

ผู้รู้ตามคุณสมบัติของเรื่องที่ตนเองกำลังจะทำวิจัย ส่วนกรณีคณะผู้วิจัยหรือมีนักวิจัยหลายคนก็เป็นการดีที่อาจถือได้ว่านักวิจัยเหล่านั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัยมาพอสมควร ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์ก็ถือว่าเป็นความรู้ Tacit Knowledge และหากจะดียิ่งๆ ขึ้นไปก็ให้ผู้รู้เพิ่มเติมอีกจะทำให้กรอบแนวคิดนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ในขั้นตอนนี้เป็น การสังเคราะห์ ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากผู้วิจัย คณะผู้วิจัย ผู้รู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสังเคราะห์มีหลายรูปแบบ เช่น

3.1 รูปแบบการทำการรายงานการวิจัยประกอบหลักสูตรการศึกษา รูปแบบนี้เป็นการออกแบบการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาแต่ละหลักสูตรที่มุ่งเน้นผู้สำเร็จ การศึกษาจะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ซึ่งมีคำเรียกต่างกันไป เช่น สารนิพนธ์ การ ศึกษาการณิ การศึกษาอิสระ การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น ในรูปแบบนี้ถือว่าการจัดการความรู้อยู่ 2 ขั้นตอนด้วยกัน กล่าวคือ (1) ที่ปรึกษา งานวิจัย ในขั้นตอนการปรึกษากับที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งหลักสูตรจะแต่งตั้งที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นมาเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษา ซึ่งที่ปรึกษาอาจจะมีคนเดียว หรือสองถึงสามคน และ (2) คณะกรรมการสอบงานวิจัย ในขั้นนี้ภายหลังจากที่ทำการแลกเปลี่ยนรู้เรียนกับที่ปรึกษางานวิจัยมาแล้ว ก็จะนำเข้าสู่กระบวนการสอบเค้าโครงงานวิจัยมี วัตถุประสงค์ เช่น ทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัย เป็นการเติมเต็มงานวิจัยที่ยังไม่ สมบูรณ์ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เค้าโครงงานวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น นอกจากนั้นขั้นตอนกรรมการสอบงานวิจัยอาจมีหลายขั้นตอน เช่น การสอบหัวข้อ การ สอบเค้าโครงวิจัย การสอบงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เป็นต้น ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้เขียนเห็นว่าเป็น การจัดการความรู้ทั้งนั้น

3.2 รูปแบบคณะวิจัยหรือทีมวิจัย ในรูปแบบนี้เป็นงานวิจัยที่มีผู้วิจัยหลายคน คณะผู้วิจัยย่อมจะมีการประชุมปรึกษาหารือในแนวทางการวิจัยตลอดทุกขั้นตอนของ การวิจัย เริ่มแต่การเริ่มต้นคิดหัวข้อการวิจัย การออกแบบเค้าโครงกาวิจัย การดำเนินการ วิจัย การเขียนรายงานการวิจัย เมื่อพิจารณาแล้วในการประชุมชนแต่ละครั้งก็เป็นการแลกเปลี่ยนรู้หรือเป็นการถอดความรู้จากประสบการณ์ของนักวิจัยแต่ละคนนั่นเอง

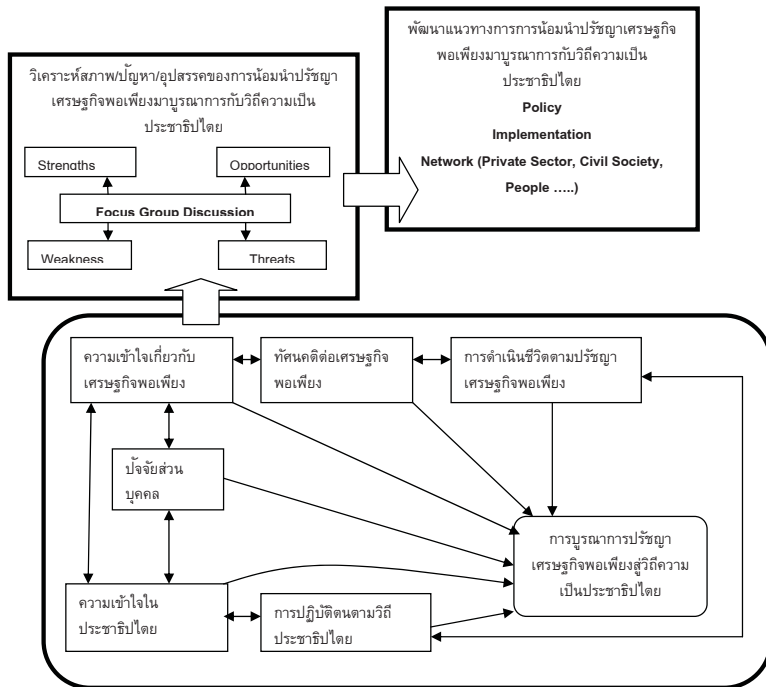
3.3 รูปแบบการคณะกรรมการวิจัย เป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยอาจจะคนเดียว อาจจะหลายคน เสนองานวิจัยต่อคณะกรรมการการวิจัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ เช่น คณะกรรมการพิจารณาทุนการวิจัยของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้เสนอเค้าโครงวิจัย เพื่อขออนุมัติแล้ว คณะกรรมการอาจจะพิจารณาต้องการให้เพิ่มเติมตัวแปรหรือรายละเอียด เพิ่มเติม หรือ ต้องการผลการวิจัยมากขึ้น ลึกยิ่งขึ้น เป็นต้น

3.4 รูปแบบอื่น ในสามรูปแบบที่กล่าวมาข้างต้นถือว่าเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ ยังมีวิธีการอีกมากมายที่ถือว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ อาจจะออกมาในลักษณะรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น ผู้วิจัย หรือคณะผู้วิจัยได้เข้าหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้เอง เป็นต้น

4. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ในขั้นตอนนี้ภายหลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากขั้นตอนที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ผู้วิจัยต้องทำการจัดระบบความรู้หรือเป็นการปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์ตามข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มาแล้วนั้น กล่าวคือเป็นการสรุปประเด็นกรอบแนวคิดการวิจัยอีกครั้งหนึ่งต่อยอดหลังจากที่คิดเองในขั้นแรกกรอบแนวคิดที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองจากผู้รู้ถือว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ดีมากที่สุดทีเดียว

5. ทบทวนวรรณกรรมยืนยัน (Confirm Literature) เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยควรจะมีการค้นหาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมายืนยันหรือมาสนับสนุนกรอบแนวคิดการวิจัยที่ถูกสร้างขึ้นมา และอาจเป็นการค้นพบตัวแปรเพิ่มเติมให้กรอบแนวคิดสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น วิธีการนี้อาศัยวิธีคิดแบบปฏิโลมวิจัย หรือ ยุทธวิธีการคิดแบบย้อนกลับ (Work Backwards)

6. สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework Conclusion) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นกรอบแนวคิดเชิงองค์ประกอบ (Component Conceptual Framework) กรอบแนวคิดเชิงตัวแปร (Relationships between Variables Conceptual Framework) และ กรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ (Process Conceptual Framework) หรือจะสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดแบบผสมผสาน ดังตัวอย่างการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีความเป็นประชาธิปไตยของประชาชนตำบลลูกใต้จ้อ ตำบลโคกพระ และตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 2 แสดงตัวอย่างการเขียนกรอบแนวคิดแบบผสมผสาน
ที่มา : สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร (2557)

จากแผนภูมิแสดงการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยแบบผสมผสาน ดังนั้น (1) กรอบล่างเป็นการเขียนกรอบแนวคิดเชิงตัวแปร หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Relationships between Variables Conceptual Framework) และจะเห็นว่ามีกรอบใหญ่ 3 กรอบเชื่อมโยงกัน ซึ่งหมายถึง การเชื่อมกันระหว่างกระบวนการ เรียกว่า กรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ (Process Conceptual Framework) กล่าวคือ ในกรอบแรกการวิจัยเริ่มด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ซึ่งผลการวิจัยในกรอบแรกจะนำไปสู่ การศึกษาในกรอบที่สองเป็นการศึกษาและวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ของการโอนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการกับวิถีความเป็นประชาธิปไตย ผลการวิจัยในกรอบที่สองจะนำมาเป็นฐานคิดในการสร้างวิธีการพัฒนาในตัวอย่างจะเป็นการสร้างแนวทางการการโอนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการกับวิถีความเป็น

ประชาธิปไตย นอกจากนั้น หากใส่องค์ประกอบหรือประเด็นย่อยของแต่ละตัวแปร เช่น การบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่วิถีความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักอำนาจ อธิปไตยเป็นของประชาชน หลักความเสมอภาค หลักนิติธรรม หลักเหตุผล หลักการถือเสียงข้างมาก และ หลักประนีประนอม อย่างนี้เรียกว่า กรอบแนวคิดเชิงองค์ประกอบ (Component Conceptual Framework) (สัญญา เคนาภูมิ, 2557 ข)

สรุป

กล่าวโดยสรุปการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยวิธีการการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยหลักการนำเอาความรู้ประเภท Tacit Knowledge เข้าสู่กระบวนการกลั่นกรอง อย่างไรก็ดีตามวิธีการกลั่นกรองความรู้ได้ดีที่สุด คือ ใช้กระบวนการวิจัยเข้าไปกลั่นกรอง ซึ่งวิธีการนี้ให้ความสำคัญกับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งออกมาในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สุดท้ายเพื่อให้กรอบแนวคิดเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปให้ทำการทบทวนวรรณกรรมยืนยันกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาโดยกระบวนการศึกษาวิจัยด้วยการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่ทำหายจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความอนุเคราะห์จากหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ สมชาย วงศ์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี อธิการบดีและอดีตรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนวทางการเขียนพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ กราบขอบพระคุณคุณแม่สีดา และคุณพ่อ สีลา เคนาภูมิ บุพการีที่กำลังตั้งใจเขียนมาโดยตลอด

บรรณานุกรม

- ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สำนักงาน. 2548. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.
- บุญดี บุญญาภิจและคณะ. 2549. การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์. 2549. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2550. การอบรม เรื่อง การเขียนรายงานการวิจัย
วันที่ 26 ตุลาคม 2550. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการการวิจัย สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- ประพนธ์ ผาสุยัต. 2550. การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ไผ่หม.
- ปิยนดา ประยูร. 2556. วิธีคิดกระบวนการแบบ (Systemic Thinking) .
<http://newsr.fda.moph.go.th/rumthai/userfiledownload/asu97dl.pdf>.
20 ตุลาคม
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547. การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.
กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2556. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11 (ข)
แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) [http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/
fromtotal/person/grade_expert.doc](http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/fromtotal/person/grade_expert.doc). 20 ตุลาคม
- ยุทนา แซ่เตียว. 2548. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้สร้างองค์กร
อัจฉริยะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- รัตนะ บัวสนธ์. 2552. ปรัชญาการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วรรณ แกมเกตุ. 2551. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. 2548. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท ตาตา
พับลิเคชั่น :
- วิจารณ์ พานิช. 2552. การจัดการความรู้คืออะไร. [http://www.dopa.go.th/iad/km/
km_des.html](http://www.dopa.go.th/iad/km/km_des.html). 20 กรกฎาคม.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. 2553. เทคนิคการสร้างและการผสมผสานกรอบแนวคิดทาง
วิชาการ (ปรับปรุงล่าสุด วันที่ 5 กรกฎาคม 2553). [http://wiruch.com/articles%20
for%20article/ article%20. technic%20of%20framework%20writing.pdf](http://wiruch.com/articles%20for%20article/article%20.technic%20of%20framework%20writing.pdf).
20 มกราคม.
- ศรันย์ ชูเกียรติ. 2541. เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการองค์ความรู้” ในองค์กร
กลยุทธ์เพื่อความสำเร็จภายใต้สภาวะการแข่งขันปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
ธุรกิจปริทัศน์. 20 (75) มีนาคม 2541 : 13-22
- สัญญา เคนงามภูมิ. 2557 ก. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสำรวจทาง

- รัฐประศาสนศาสตร์** วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 3 (2) : กรกฎาคม-ธันวาคม 2556.
- สัญญา เคนาภูมิ. 2557 ข. **“รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์) 8 (1) : พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. 2557. **ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีความเป็นประชาธิปไตยของประชาชนตำบลกุดไสิ้จ่อ ตำบลโคกพระ และตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม**. กรุงเทพฯ ฯ : รายงานการทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. 2556. **มโนคติที่คลาดเคลื่อนทางในวิจัยทางการศึกษา** (Misconcepts in educational research). <http://netra.lpru.ac.th/~phaitoon/Copy%20of%20111RES52/Miscontent.htm>. 28 มีนาคม.
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2546. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. 2551. **เทคนิคการสร้างกรอบความคิดของการวิจัย : ข้อบกพร่องที่พบบ่อย**. เอกสารประกอบการบรรยายในงาน Thailand Research Expo 2008 วันที่ 16 กันยายน 2551 ณ ศูนย์ประชุมบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ ราชประสงค์ กรุงเทพฯ : ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย การกิจบริหารจัดการผลงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) .
- อมร รักษาสัตย์. 2507. **“การศึกษาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย” ในวารสารรัฐประศาสนศาสตร์**, 5 (2) ตุลาคม 2507 : 299.
- Firestone, Joseph M. and McElroy, Mark W. 2003. **Key Issues in the New Knowledge Management**. Burlington : Executive Information System.
- Griffin, R.W. 1999. **Management**. 6th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin : Company.
- Henry, N. 1975. **Public Administration and Public Affairs**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall,
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. 1998. **Strategy safari : a guided tour through will of strategic management**. New York: Free Press.
- Nonaka, kujiro and Takeuchi, Hirotaka. 2000. **Classic work : Theory of Organizational Knowledge Creation in Morey, D., Maybury, M.T. and Thuraisingham, B.M. Knowledge Management : Classic and Contemporary Work**. Mass : The MIT Press.

Schermerhorn, John R, James G. Hunt and Richard N. Osborn. 2003.

Organizational Behavior. 8th ed. USA: John Wiley & Sons.

Tiwana, Amrit. 2000. **The knowledge management tool kit : practical techniques for building a knowledge management system.** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

Waldo, D. 1955. **The Study of Public Administration.** New York : Random House.