

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การจัดการความรู้ภาคเกษตรของชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพชุมชนเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อวิจัยและพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรของชุมชน ในประเด็นการจัดการความรู้ภาคเกษตรของชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อเสนอยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ มีวิธีการวิจัย ประกอบไปด้วย ประชากรและตัวอย่าง ข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กรอบแนวคิดของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 กำหนดตัวอย่างในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความต้องการเข้าร่วมโครงการใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) จากอำเภอต่าง ๆ ที่สนใจจะเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 25 อำเภอ 207 ตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 กำหนดตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (purposive sampling) มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 32 ชุมชน และคัดเลือกโดยศึกษาถึงศักยภาพที่จะพัฒนาการจัดการความรู้ภาคเกษตรในระดับอาเซียนได้ โดยมีตำบลที่สนใจประเด็นการจัดการความรู้ภาคเกษตรของชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียนจำนวน 14 ตำบล 17 กลุ่มเกษตรกร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อกลุ่มเกษตรกรที่สนใจประเด็นการจัดการความรู้ภาคเกษตรของชุมชนจังหวัด
เชียงใหม่

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	กลุ่มเกษตรกร
1	สารภี	ทต.ชมภู	กลุ่มชุมชนประมงครบวงจรท้องถิ่นตำบลชมภู
2	สารภี	ทต.ชมภู	กลุ่มเกษตรกรลำไยจัมโบ้
3	สารภี	ทต.หนองแฝก	กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ ผู้ปลูกลำไย
4	หางดง	ทต.น้ำแพร่พัฒนา	กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวอินทรีย์
5	แม่ออน	อบต.แม่ทา	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่ทาออร์แกนิก
6	แม่ออน	อบต.ห้วยทราย	เกษตรกรผู้ปลูกข้าวอินทรีย์
7	สันทราย	ทต.สันป่าเปา	กลุ่มเกษตรกรปลูกผักปลอดสารพิษ
8	สันทราย	ทต.หนองหาร	เกษตรกรผู้ปลูกผักไฮโดรโปนิคส์
9	สันกำแพง	ทต.ออนใต้	กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว
10	สันป่าตอง	อบต.ท่าวังพร้าว	กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไยตำบลท่าวังพร้าว
11	สันป่าตอง	อบต.น้ำบ่อหลวง	กลุ่มเกษตรกรปลูกลำไยปลอดภัย
12	สันป่าตอง	อบต.น้ำบ่อหลวง	เกษตรกรผู้ปลูกหอมหัวใหญ่
13	สันป่าตอง	อบต.บ้านกลาง	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรบ้านสันกอเกิด
14	สันป่าตอง	ทต.บ้านแม่	กลุ่มเกษตรกรปลูกข้าวอินทรีย์
15	แม่อาย	อบต.บ้านหลวง	เกษตรกรผู้ปลูกเสาวรสอินทรีย์
16	แม่อาย	อบต.บ้านหลวง	กลุ่มเกษตรกรปู้หมื่นลาหู่โฮมสเตย์
17	แม่อาย	อบต.บ้านกาด	กลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ปลูกผักบ้านกาด (หอมหัวใหญ่)

ที่มา: จากการวิจัย

3.2 ข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ประเภทของข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสำรวจ สอบถามและสัมภาษณ์ในพื้นที่ 25 อำเภอ
20 ชุมชน ทั่วจังหวัดเชียงใหม่

2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาศักยภาพชุมชนเกษตร
ในจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยและพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ ใน
ประเด็นการจัดการความรู้ภาคเกษตรของชุมชนจากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน อย่าง

สร้างสรรค์ เพื่อการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเสนอยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรชุมชน จังหวัดเชียงใหม่

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

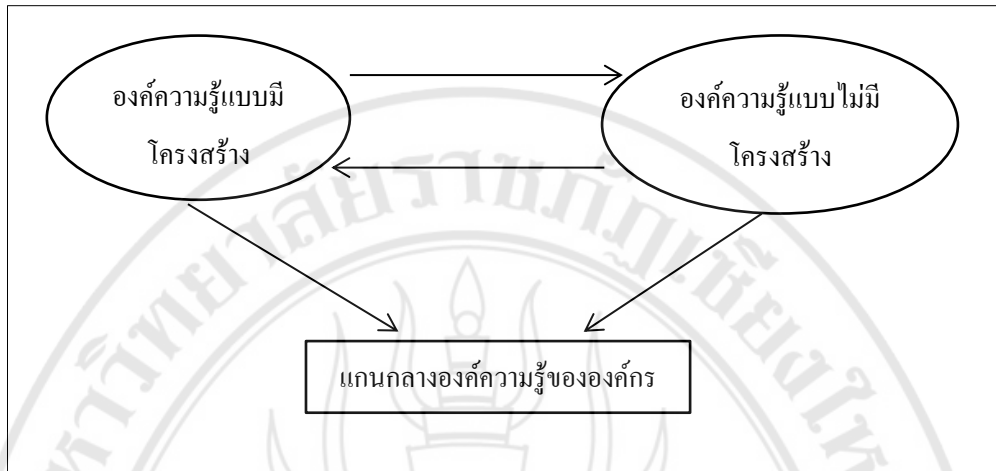
1) การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary analysis) ได้แก่ (1) บริบทของชุมชน เช่น ประวัติความเป็นมา พื้นที่ อาณาเขต การปกครอง เศรษฐกิจ สาธารณูปโภค และด้านการเกษตร (2) การศึกษาศักยภาพของกลุ่มเกษตรกร เช่น องค์กรความรู้ในการผลิต การวางแผนในการจัดฟาร์ม และบัญชีฟาร์ม การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

2) การสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus group discussion) เพื่อวิเคราะห์ประเด็นองค์กรความรู้ในการผลิต ได้แก่ การเลือกใช้พันธุ์พืช (การคัดเลือกพันธุ์พืช) การจัดการดิน น้ำ ปุ๋ย การจัดการศัตรูพืช การเก็บเกี่ยว การจัดการหลังการเก็บเกี่ยว เทคนิคที่ใช้ในการจัดการ

3) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและต้นทุนในการผลิตของกลุ่มเกษตรกร อาศัยวิธีการ การวัดประสิทธิภาพ (Measurement of Efficiency) นำมาใช้ในการพิจารณาถึงผลการดำเนินงานของหน่วยผลิต และค่าประสิทธิภาพที่ได้จากการประเมินก็สามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยผลิตได้ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาถึงระดับความสามารถในการดำเนินงานของหน่วยผลิต

3.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเพื่อการตรวจสอบและพัฒนามาตรฐานสินค้าเกษตรของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีศักยภาพการแข่งขันในอาเซียน มีกรอบทฤษฎีการเชื่อมโยงองค์ความรู้แบบ Core Competency is Linked to Explicit and Tacit Knowledge ประภัสสร ทองยินดี (2559) กล่าวว่า องค์กรสามารถสร้างแกนกลางในการจัดเก็บองค์ความรู้ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้างเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อรวมเป็นแหล่งองค์ความรู้ทั้งหมดขององค์กร ในขณะที่เราอยู่ในกระบวนการแปลงองค์ความรู้แบบไม่มีโครงสร้าง (Tacit Knowledge) ให้เป็น องค์ความรู้ที่มีโครงสร้าง (Explicit Knowledge) นั้น ระหว่างนั้นก็จะเป็นการสร้างองค์ความรู้แบบไม่มีโครงสร้างขึ้นมาใหม่อีกด้วย (generate new tacit knowledge) อธิบายได้ดังภาพแนวคิดในภาพที่ 3.1



รูปที่ 3.1 Core Competency is Linked to Explicit and Tacit Knowledge

1) องค์ความรู้แบบไม่มีโครงสร้าง (Tacit Knowledge) คือ องค์ความรู้ที่ไม่มีรูปแบบชัดเจน หาไม่ได้ตามตำรา เช่น ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะบุคคล จากรูปที่ 2.1 เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนความรู้แบบไม่มีโครงสร้าง (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้แบบมีโครงสร้าง (Explicit Knowledge) เพื่อให้ความรู้นั้นสามารถอธิบายความได้อย่างชัดเจน เมื่อ Tacit Knowledge ที่ถูกนำไปจัดเก็บไว้ในแกนกลางขององค์กร (Core Competencies of the Organization) ความรู้นั้นจะประกอบด้วย ความชำนาญ สิ่งต่าง ๆ ที่รับรู้และอธิบายได้ด้วยเหตุผล แนวคิด วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ

2) องค์ความรู้แบบมีโครงสร้าง (Explicit Knowledge) คือ องค์ความรู้ที่สามารถเขียนอธิบายได้ชัดเจน เช่น รายงาน จากรูปจะนำความรู้ที่ชัดเจนนี้ ไปใช้แก้ปัญหา กำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ ใช้ในการตัดสินใจ จัดทำเอกสารสิทธิ์ และใช้จัดการกับระบบสารสนเทศ สามารถเขียนความรู้ที่ออกมาในรูปแบบกระดาษ (Paper) และนำไปเก็บไว้ที่แกนกลางองค์ความรู้ขององค์กร (Core Competencies of the Organization)

3) แกนกลางองค์ความรู้ขององค์กร (Core Competencies of the Organization) คือแหล่งในการจัดเก็บความสามารถขององค์กร เป็นศูนย์กลางความรู้สำหรับการบริหารงานและความสามารถที่แท้จริงขององค์กร จากที่กล่าวมา สามารถสรุปเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ได้ว่าการจัดการองค์ความรู้เป็นวิธีการที่เก่าแก่และมีมานานแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ ในการจัดการองค์ความรู้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและทุกระดับขององค์กร ซึ่งสามารถปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการให้ความร่วมมือ และพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ และองค์ความรู้คือ

เป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร องค์กรความรู้นี้จะสามารถส่งมอบแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับทุก ๆ คนในองค์กร และใช้ได้โดยไม่จำกัดสถานที่

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

3.4.1 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ กรณีที่ข้อมูลมีลักษณะข้อความ การบรรยาย ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกิดจากการสัมภาษณ์ สอบถาม สังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการวิเคราะห์ ผลจากการสัมภาษณ์ สอบถาม สังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมาประมวล และจัดการองค์ความรู้

การจัดการองค์ความรู้ เป็นการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่เป็นองค์ความรู้ในการใช้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวบรวมไว้ในคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง เพื่อใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ความรู้ถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญา เมื่อจะเก็บแล้วจะต้องมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อองค์กรให้มากที่สุด องค์กรจะเก็บรวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือกลุ่มคนพิเศษ ประสบการณ์ หรือความทรงจำขององค์กร หรืออาจมาจากวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ดังนั้นผู้จัดการที่ดีควรมีระบบจัดการองค์ความรู้ เพื่อพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความรู้ใหม่ขึ้น โดยมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ การระบุนวัตกรรม โดยระบุว่าองค์กรมีความรู้ อะไรบ้างในกระบวนการดำเนินงาน และองค์กรยังขาดหรือต้องการความรู้ อะไรอีกบ้าง โดยแหล่งความรู้อยู่ที่ใด อยู่กับใคร การแสดงความต้องการ เป็นกระบวนการได้มาซึ่งความรู้ โดยความรู้จะอยู่ใน 2 รูปแบบ คือ ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) การแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ส่วน จะสัมพันธ์กับการสร้างความรู้ระหว่างความรู้ 2 ประเภท โดยความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจะถูกนำไปใช้ในขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับการหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ องค์กรควรให้การสนับสนุนส่งเสริมโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ จัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ และได้รับประโยชน์จากความรู้ที่ เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ซึ่งมีรูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้ คือ

1.1) การถ่ายทอดความรู้จากพนักงานผู้มีความรู้ไปสู่พนักงานอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมภายใน การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีม

1.2) การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่เดิมบูรณาเข้ากับความรู้ของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ และมีการแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร

1.3) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยพนักงานเป็นผู้ค้นพบแนวทางได้เองจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น

1.4) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) จากการได้รับมอบหมายงานที่ทำทาย รวมไปถึงการหมุนเวียนงาน (Rotation)

1.5) การเรียนรู้จากการแก้ปัญหาทางานอย่างเป็นระบบ (System Learning)

1.6) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต (Best Practice)

1.7) การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

1.8) การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ

3.4.2 การอภิปรายผลข้อมูล

การอภิปรายผลข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้แนวคิด ดังต่อไปนี้

1) การอภิปรายความรู้ความเข้าใจ การจัดการความรู้ภาคเกษตรของชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังบทที่ 2

2) การอภิปรายผลการจัดการความรู้ (Knowledge Process) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

2.1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)

2.2) การสร้างหรือแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

2.3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) โดยทั่วไปการแบ่งประเภทความรู้จะแบ่งตามดังต่อไปนี้

(1) ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร (ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ)

(2) หัวข้อ/หัวเรื่อง

(3) หน้าที/กระบวนการ

(4) ประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ

การแบ่งประเภทความรู้จะขึ้นอยู่กับการใช้ความรู้ นั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นความรู้ที่มีผู้ใช้มากและหลากหลาย การแบ่งจะครอบคลุมความรู้มากมายหลายประเภท (แนวราบ) แต่ถ้าเป็นความรู้ที่ใช้เฉพาะกลุ่ม การแบ่งจะไม่ครอบคลุมแต่จะลงลึกในรายละเอียด (แนวตั้ง)