
การจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

The status of knowledge management in organization of Chancellor's office of Sisaket
Rajabhat University

รัศมี ทองเกิด*

ปกรณ์ สุพันธ์**

จักรพันธ์ โสมะเกษตริน**

จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าสถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการในการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำขององค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การสื่อสารภายในหน่วยงาน ความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมของหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอันดับสุดท้ายคือการวัดผลการจัดการความรู้

2) องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหาร มีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กรเพราะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานต้องรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้ การสื่อสาร ต้องพูดคุยกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เทคโนโลยีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีแผนการทำงานที่ชัดเจนปฏิบัติได้ รู้จักประเมินผลให้รู้จักที่บกพร่อง เพื่อนำมาแก้ไขในครั้งต่อไป ในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ เลื่อนขั้น การบรรจุแต่งตั้งก็มีผลส่งให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

*อาจารย์สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

**ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คำสำคัญ

การจัดการความรู้, สำนักงานอธิการบดี

Abstract

This research aimed 1) to study the status of knowledge management in organization of chancellor's office of Sisaket Rajabhat University, 2) to study constitution of knowledge management in organization of chancellor's office of Sisaket Rajabhat University. An example group used to research was 50 personnel of Sisaket Rajabhat University, tools used were questionnaire that developed. Data analysis used program, statistic value used was percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows.

1) The knowledge management had progressed in medium level which had descended from many number to few, that is, the process of knowledge management, leadership of organization, technology used for office, communication within organization and belief of cultural favorableness of organization. About side that progressed lastly was measure of knowledge management.

2) The constitution that made knowledge management to succeed in educational part was personnel support with budget, policy and clear planning including present information technology. Administrators must attempt to study more, to support, to assist with the four principles of virtuous existence and to be high responsible. For personnel of organization, they must be ready for changing, study new knowledge, atmosphere as democracy, realize their own role, develop themselves continuously, make a friendship with colleagues and understand knowledge management.

Key Words

Knowledge management , Office of Sisaket Rajabhat University

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกในยุคปัจจุบันที่เป็นโลกยุคไร้พรมแดน เป็นลักษณะของสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) จากกระแสการเปลี่ยนแปลง ด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ จึงเป็นที่มาของการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวมและมุ่งสร้าง “คน” หรือ “ผู้เรียน” ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะมีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของประเทศต่าง ๆ มีความเข้มข้นมากขึ้นทุกขณะ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศจึงมิได้ขึ้นอยู่กับเฉพาะระบบทุนหรือทรัพยากรอีกต่อไป แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ, 2545)

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ที่มีความรวดเร็วและแตกต่างจากอดีตที่ผ่านมา กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตในรูปแบบเดิมได้ แนวคิดที่เราต้องคิดออกจากกฎเกณฑ์เดิมๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ ๆ และเข้าใจสภาพการแข่งขัน ยุคใหม่ที่มีความรวดเร็ว อันเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของแนวคิด ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ชนะและผู้แพ้ องค์กรจำนวนมากไม่น้อยที่ต้องล้มเหลวเพราะขาดการเปลี่ยนแปลงและ ในขณะเดียวกันองค์กรจำนวนมากไม่น้อยที่ประสบผลสำเร็จเพราะมีการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามความคิดในการทำงาน การบริหารงาน รวมทั้งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย เพราะกรอบความคิดในการบริหารแบบเดิมไม่สามารถสร้างพลังในการแข่งขันได้ แต่ต้องนำกรอบความคิดในการจัดการความรู้มาใช้ร่วมด้วย เพราะแนวคิดในการจัดการความรู้ มีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งหน่วยงาน สาธารณะหรือที่เรียกว่าหน่วยงานทางราชการจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความหมายของการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวถึงสังคมไทยไว้ว่าจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมจากความรู้ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ของทั้งสังคมไทยจึงจะอยู่รอดได้จากสภาพ ที่บีบคั้นรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่บีบคั้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้ให้หลักการ “สามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา” สำหรับใช้กับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ยาก จะต้องดำเนินการสามเรื่องไปพร้อมกัน คือ การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ในการเคลื่อนไหวของสังคมและเชื่อมโยงความรู้และการเคลื่อนไหวสังคมกับการดำเนินการทางการเมืองเพื่อเคลื่อนไหวในเชิงกติกาของสังคม หรือเชิงโครงสร้าง ในสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขานั้นมุมบนสุดซึ่งสำคัญที่สุดและเป็นพลังหลัก แต่ดำเนินการยากสุด คือ การสร้างความรู้ ซึ่งการดำเนินการสร้างความรู้ การจัดการความรู้ของประเทศไทยยังอ่อนแอและดำเนินการผิดพลาดหลายประการเนื่องจากยังไม่มีแนวคิดที่ถูกต้องในเรื่องนี้ การจัดการความรู้ระดับประเทศ ที่ดำเนินการอยู่เป็นการกระทำต่อๆ กันมาตามแบบเดิม หรือถูกต่างประเทศชักจูงหรือสร้างเงื่อนไขให้ทำตาม

คุณลักษณะขององค์การยุคใหม่ในการปรับองค์การให้ทันโลก คือองค์การนั้นควรเป็นองค์การที่แสวงหาโอกาสในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งการปรับระบบขององค์การต้องพัฒนาระบบการบริหารให้องค์การวิ่งไปข้างหน้าได้เต็มขีดความสามารถ องค์การยุคปัจจุบันควรพัฒนาระบบบริหารคือ (1) ต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ภาวะผู้นำ (Leadership) เรียนรู้การทำงานเป็นทีม (Team Learning) เรียนรู้การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) (2) ต้องมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total quality management :TQM) (3) ต้องมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous process improvement : QM) (4) ต้องมีการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge management) องค์การเรียนรู้เป็นองค์การที่

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์กรใด ๆ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สมควรอย่างยิ่งต้องเป็นองค์กรเรียนรู้กว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจและน่าศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อการสร้างเสริมและขยายองค์ความรู้ และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาองค์กรและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือสังคมโดยรวม

จากแนวคิดและข้อสังเกตดังกล่าวของการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ศึกษามองว่าต้องมีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเร่งด่วนเพราะว่าในอนาคตไม่ใช่การแข่งขันระดับโลกเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ระดับโลกด้วย ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบข้ามพรมแดน (learning across border) ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จตัวองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองไปอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรเพื่อทำให้ทราบสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดการองค์การในสถานศึกษาว่ามีกระบวนการดำเนินการไปอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร การวางแผน และการปรับปรุงพัฒนาการจัดการงานของสำนักงานอธิการบดีให้มีประสิทธิภาพและสนองตอบต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ

การดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาได้แก่บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ 2550 จำนวน 70 คน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กร และตอนท้ายเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดการความรู้

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัย องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษประสบผลสำเร็จ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาหลักการ และทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาแนวคิด วิธีสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต
- 3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องและรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) จำนวน 5 ท่าน

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วนำไปให้ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เมื่อได้รับการยอมรับแล้วจึงจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานงานบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษในการขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว นำมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายโดยสถิติใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตัวแปร โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

สภาพการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือการสื่อสารภายในองค์กร และน้อยที่สุดคือด้านกระบวนการการวัดผลการจัดการความรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือ หน่วยงานเห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่ฝังในตัวบุคลากรแต่ละคนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้นๆ ทั่วทั้งหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีวิธีการในการแสวงหาจัดเก็บและใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลที่ได้ เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับ

2. ด้านภาวะผู้นำในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้นำจะเป็นผู้ออกแบบนโยบาย กลยุทธ์ และระบบการเรียนรู้ รองลงมาคือ ชี้นำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ให้เข้าใจในระบบ ให้ถึงพลังที่จะเปลี่ยนแปลงรูปโฉมหน่วยงานและช่วยสร้างบรรยากาศให้บุคลากรได้เห็นถึงข้อเท็จจริง ของสถานการณ์และสามารถวิเคราะห์พฤติกรรม หรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม และน้อยที่สุดคือ การว่าจ้าง ประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากรจะพิจารณาถึงการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงาน และเอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน

3. ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงานในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือ เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้บุคลากร ในหน่วยงานเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ เทคโนโลยีที่มีอยู่ก่อให้เกิดคลังความรู้

4. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงานในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความขัดแย้งกัน รองลงมาคือบุคลากรภายในหน่วยงานที่ได้รับความรู้ใหม่สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ในสถาบันได้ดี และน้อยที่สุดคือบุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ในหน่วยงานและที่ได้รับจากภายนอก

5. ด้านความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมของหน่วยงาน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือ หน่วยงานส่งเสริมและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาคือภายในหน่วยงานมีบรรยากาศของการเปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือหน่วยงานจัดให้มีเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6. ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานคิดค้นวิธีการต่างๆที่เชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ไว้โดยเฉพาะ และน้อยที่สุดคือหน่วยงานได้จัดทำตัวชี้วัดที่ชัดเจนสามารถวัดได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้และมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ

อภิปรายผล

1) จากข้อค้นพบ ที่พบว่าผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีระดับการปฏิบัติในการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประการที่ 1 มาตรการการลดกำลังคนภาครัฐของรัฐบาลที่มีมาอย่างต่อเนื่องและโดยเฉพาะการประเมินเพื่อให้บุคลากรร้อยละ 5 ที่สมรรถภาพการทำงานต่ำของหน่วยงานออกมาเพื่อพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรอย่างยิ่ง ทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่ต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อความอยู่รอด ประการที่ 2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการและบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตราที่ 11 ความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

2) จากข้อค้นพบ ที่พบว่าในหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ องค์ประกอบที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ในด้านการจัดการความรู้คือ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลใฝ่รู้ใฝ่เรียนโดยการจัดทำงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเพียงพอ มีการจัดหาทรัพยากรที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนในการค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ไว้อย่างเพียงพอ มีแผนงานหรือยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร กำหนดนโยบายของหน่วยงานให้มีการเชื่อมโยงการทำงานหรือการแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งเอกชนและภาครัฐ และมีการจัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนกับองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น เป็นบุคคลที่มีแนวความคิดในการสร้างขวัญและกำลังใจในการเป็นบุคคลในการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เป็นบุคคลที่การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นบุคคลที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในองค์ความรู้ใหม่ในหน่วยงานของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความเมตตา กรุณา มีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่มีความ

ข้อเสนอแนะ

- 1) ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรควรมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและมีการจัดเก็บที่เป็นระเบียบ ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่ง

2) ด้านภาวะผู้นำขององค์กร ผู้นำต้องแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารท่านอื่นๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแสวงหาความรู้อยู่เสมอมีการสร้างแรงจูงใจและมีโบนัส ให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่างๆควรมีการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ให้มีศักยภาพภายในองค์กร และผู้นำควรมีภาวะผู้นำ

3) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ภายในองค์กร ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีแก่บุคลากรที่ไม่มี ความรู้ และควรมีงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีภายในองค์กร และระบบ Internet

4) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร บุคลากรภายในหน่วยงานควรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการสื่อสารภายในองค์กร

5) ด้านความเชื่อและค่านิยมของหน่วยงาน บุคลากรควรมีความเชื่อในแนวคิดใหม่ ๆ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ภายในองค์กร ควรมีการประชุมพบปะและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

6) ด้านการวัดผลการจัดการเรียนรู้ ควรมีการวัดผลการจัดการความรู้ทุก ๆ ด้าน ต้องมีการจัด อบรมให้ความรู้เพิ่มเติม และควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะด้านองค์ประกอบในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

ผู้บริหาร มีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานต้องรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้ การสื่อสาร ต้องพูดคุยกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เทคโนโลยีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ทำงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีแผนการทำงานที่ชัดเจนปฏิบัติได้ รู้จักประเมินผลให้รู้จุดที่บกพร่อง เพื่อนำมาแก้ไขในครั้งต่อไป ในการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ เลื่อนขั้น การบรรจุแต่งตั้งก็ มีผลส่งให้บุคลากร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย รวมถึงบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาว่ามีความคิดเห็นต่อการจัดการ ความรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

3) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ชศไพบุลย์. การพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- กรมการศาสนา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว, 2540.
- กรมวการ. กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2545.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2545.
- _____ . ความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว, 2542.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 2545-2549, กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว, 2542.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ : เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์, 2547.
- เบญจวรรณ ไยสุวรรณค์. การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ขอโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2544.
- โทมัส เอช. ดาเวนพอร์ท และลอเรนซ์ พรูแซค. การจัดการความรู้ : เทคนิคในการแปรความรู้สู่ความได้
เปรียบในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : เออาร์ บิรินเนส เพรส, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุริยสาส์น, 2543.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. การจัดการความรู้.....ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส, 2547.
- บดินทร์ วิจารณ์. การจัดการความรู้.....สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท, 2547.
- ประพนธ์ ผาฮืดสุข. ปฏิรูปการศึกษาถึงเวลานวัตกรรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนวัตกรรมอุดมศึกษา, 2545.
- ประพนธ์ ผาฮืดสุข. การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพฯ : ไช้ไหม, 2547.
- นภค สุขสำราญ. การบริหารองค์ความรู้. กรุงเทพฯ ; ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัย : ทางพฤกษศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช, 2540.

- พริดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : เปร็เนท, 2547.
- เรขา อรัญวงศ์. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2541.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548.
- สมคิด สร้อยน้ำ. การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- ศุภกานต์ ศุภกานต์, Biz wisdom. การจัดการความรู้แบบที่ถูกต้องนั้นเป็นอย่างไร?. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2547.
- วิจารณ์ พานิช. ความรู้ยุคใหม่ อยู่ในคนมากกว่าตำรา. สารปฏิรูปการศึกษา, 5(2),7-9 , 2547.
- . การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2547.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เอร์เน็ท, 2544.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. โรงเรียนขององค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวคิดทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2547.
- Argyris, C. **The concise Blackwell encyclopedia of management.** New York : McGraw-Hill, 1998.
- Garvin. D.A. **Building a learning organization.** Pittsburgh : University of Pittsburgh Press, 1993.
- Luthans. F. **Organization behavior.** 8th ed. New York : Macmillan, 1998.
- Marquard. MJ. Reynolds. A. **The global learning organization.** Glenview. III.: Scott, Foreman, 1996.
- Nelson, HB. **Light agricultural and industrial structures : analysis and design** New York : AVI Book, 1988.
- Senge, P. **The leader's new work : Building learning organization :** Sloan Mana gement Review, Fall, 1990.
- Garvin, D.A. **Building a learning or ganization.** Harvard Business Review, **July – August,** 1993.
- Marquardt, MJ. & Reynolds, A. **The global learning organization.** Glenview, III.: Irwin, 1994.