การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศศินันท์ โชตธนจิรัฐฐากุล*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวร จะนู **

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาการจัดความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2.เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3.เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรและความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ การดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง ผู้ที่มีประสบการณ์และผู้ที่ทำหน้าที่ของคณะกรรมการจัดการความรู้และผู้มีประสบการณ์ของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 4 คน และใช้แบบสอบถามบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 156 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณาเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ของแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ค่าสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ T-test กับ F-test (One - Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ ในภาพรวมส่วนใหญ่ใช้กระบวนการสอนงานโดยหัวหน้างานมีลักษณะแบบพี่เลี้ยงควบคู่การปฏิบัติงานและเขียนเป็นคู่มือการทำงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานแทนกัน ผลการวิจัยพบว่าการจัดความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการแสวงหาความรู้มากที่สุด รองลงมาด้านพบว่าด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน และน้อยที่สุดคือด้านกระบวนการการวัดผลการจัดการความรู้ตามลำดับ และผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด รองลงมาด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, กระบวนการจัดการความรู้, ความคิดเห็น, ปัญหาและอุปสรรค

---

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บทนำ

เนื่องจากหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารความรู้ของส่วนราชการไว้อย่างชัดเจน โดยจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานไปตามงานประจำแต่ขาดการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบตามลักษณะการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น เมื่อบุคลากรลาออกหรือปลดเกษียณไป ควรทำอย่างไรให้บุคลากรใหม่ที่มารับหน้าที่แทนสามารถทำงานต่อในตำแหน่งนั้นได้ หรือเมื่อบุคลากรเข้ารับการอบรมการสัมมนาต่าง ๆ ความรู้ที่บุคลากรได้รับสามารถนำมาถ่ายทอดสู่ผู้อื่นที่ไม่ได้รับการอบรมได้ โดยผู้ที่ถูกถ่ายทอดนำความรู้จากผู้ถ่ายทอดมาปฏิบัติงานของตนได้จนเกิดประโยชน์กับองค์กรจึงจะเรียกว่าการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) ทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนางานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงควรมีการประสานงานหรือสร้างเครือข่ายด้านการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) ในหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีเพื่อการพัฒนางานที่มีคุณภาพและจัดหาวิธีการทำอย่างไรให้สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นการบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง สำนักงานอธิการบดีจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่องโดยมีเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะที่เหมาะสมไว้กับองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์กรมีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาความรู้และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี เพื่อหาแนวทางในการสร้างระบบการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพัฒนางานบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีให้มีคุณภาพการเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรและความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 305 คน (ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 จากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแนวคิดของ Marquart (1997) ได้แก่ 1. ด้านการแสวงหาความรู้ก2.ด้านการสร้างความรู้3.ด้านการจัดเก็บการค้นคืนความรู้และ 4.ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์และศึกษาความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามแนวคิดของบดินทร์ วิจารณ์ (2547) และ งานศึกษาวิจัยธิตินนท์ มณีธรรม (2557) ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำ 2.ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3.ด้านเทคโนโลยี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือช่วงเดือนธันวาคมพ.ศ. 2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559

สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. บุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีการจัดการจัดการความรู้ในองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

1. กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ คือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้และผู้มีประสบการณ์ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 4 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทราบจำนวนที่แน่นอน ใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane,1973) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 154 ตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยจึงสำรองเพิ่มจำนวน 46 คน รวมทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอธิการบดี การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและข้อคำถามที่มีการพัฒนาขึ้นด้วยคำแนะนำจากหัวหน้างาน อาจารย์ประจำวิชาการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ และอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 ผู้วิจัยได้นำผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกลึก (Indepth Interview)กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินรวิโรฒมาใช้ในการปรับข้อคำถามให้เป็นแบบสอบถามที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินรวิโรฒ

ในส่วนขององค์ประกอบของแบบสอบถามที่ใช้ในครั้งนี้ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) คือมีการกำหนดตัวเลือกให้ตอบและคำถามชนิดปลายเปิด (Open-Ended Question)คือคำถามที่ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างเสรี ไม่มีการจำกัดคำตอบ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของตัวอย่างจำนวน 5 ข้อได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการจัดการความรู้ในองค์กรมีจำนวน 20 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีในส่วนของการให้คะแนนในแบบสอบถามเป็นการให้คะแนนแบบ 5 ระดับ จากระดับที่ 1-5

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีในส่วนของการให้คะแนนในแบบสอบถามเป็นการให้คะแนนแบบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการพื้นฐานในการสำรวจข้อมูล และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 วิธีการพื้นฐานในการสำรวจข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการกรอกรายละเอียด และแสดงความคิดเห็นจากบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามหน่วยงานจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง โดยแยกแจกตามกอง หน่วย ฝ่าย และรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

3.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ติดต่อในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

2) ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมการส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าหัวหน้า กอง ฝ่าย หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพร้อมระบุเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน

3) ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามทางโทรศัพท์ โดยการติดต่อผู้ประสานงานของหน่วยงาน

4)เมื่อได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในการตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการคัดแยกและกำหนดรหัสลงในแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the Social Sciences) Version 17 ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ระดับนัยสำคัญหรือระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (α) ในการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ซึ่งเป็นโอกาสของการเกิดความคลาดเคลื่อนในลักษณะของการปฏิเสธสมมติฐานหลัก มีค่าเท่ากับ 0.05

(α=.05) ทุกสมมติฐานที่ทำการทดสอบ สำหรับแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ของแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ค่าสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ T-test กับ F-test ในการทดสอบตัวแปรอิสระลักษณะประชากรศาสตร์ว่าในแต่ละลักษณะประชากรศาสตร์มีการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์กันในด้านใดกับ F-test ในการทดสอบตัวแปรอิสระความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0ส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตารางที่ 4.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมของการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลกร	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับ**
ด้านการแสวงหาความรู้	3.55	0.73	มาก	1
ด้านการสร้างความรู้	3.42	0.81	มาก	2
ด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	3.35	0.83	ปานกลาง	3
ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	3.31	0.76	ปานกลาง	4
ภาพรวมการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลการของสำนักงานอธิการบดี	**3.41**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า บุคลการของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีระดับการจัดการความรู้ในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยที่

3.41 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือด้านการแสวงหาความรู้โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 และด้านการสร้างความรู้โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.42 และรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.35 และด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.31

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลกร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านภาวะผู้นำ	3.37	0.80	ปานกลาง	2
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.39	0.74	ปานกลาง	1
ด้านเทคโนโลยี	3.29	0.78	ปานกลาง	3
ภาพรวมความคิดเห็นต่อปัญญาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	**3.33**	**0.67**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลการของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.33 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.39รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำโดยมีค่าเฉลี่ยที่3.37และด้านเทคโนโลยีโดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากร

สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแจกแจงตามลำดับความสำคัญดังนี้

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการจัดการความรู้ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	จำนวน (คน)
1. ด้านภาวะผู้นำ	**3**
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรเพื่อมีโอกาสในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	2
2. เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1
2. ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	**2**
1. ควรมีการสื่อสารภายในหลายด้าน เช่น อีเมล อินเตอร์เน็ต เว็บบอร์ด	1
3. ด้านการสร้างความรู้	**1**
1.บางงานขาดเอกสารคู่มือในการทำงาน ทำให้การเรียนรู้งานมีความยากและใช้เวลาในการทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	1

จากตารางที่ 3 บุคลการบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต้องการได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรเพื่อมีโอกาสในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีการสื่อสารภายในหลายด้าน เช่น อีเมล อินเตอร์เน็ต เว็บบอร์ด และเอกสารคู่มือในการทำงานทุกงานเพื่อให้การเรียนรู้งานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ง่ายขึ้น

เรื่องการสอนงานโดยหัวหน้างานหรือผู้ที่มีความชำนาญ ระบบพี่เลี้ยง พบว่ามีการสอนงานจากหัวหน้างานคือการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีลักษณะแบบพี่เลี้ยงควบคู่การปฏิบัติงาน การมอบหมายงานร่วมกันทำงานแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ การบันทึกขั้นตอนการทำงานจัดเก็บในรูปแบบเอกสารการอบรมเรียนรู้ในส่วนงานที่ได้รับมอบหมายมีแบบแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และการนำข้อมูลกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงานมาเผยแพร่ให้กับผู้อื่นในองค์กร รองมาเรื่องการแสวงหาความรู้มาวางแผนปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีการนำความรู้มาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการวางแผนงานมีการจัดสรรบุคลากรทำงานแทนกันการประชุมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการวางแผนและลดขั้นตอนการทำงาน การประชาสัมพันธ์รวดเร็ว มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ติดตามงาน และสรุปผลการทำงานมีการตรวจสอบข้อมูล มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย นโยบาย เพื่อให้การทำงานที่ถูกต้อง เรื่องการสร้างความรู้มีการเขียนแนวทางการทำงานเพื่อเป็นเอกสารคู่มือในการทำงาน พบว่ามีรูปแบบที่ชัดเจน มีการสร้างความรู้โดยเขียนเป็นคู่มือการทำงาน แต่ละหน่วยงานทุกคนสามารถเรียนรู้ แต่ขาดผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในขั้นตอนการทำงาน เรื่องการนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้บุคลากรสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร พบว่ามีการใช้ระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System) เป็นระบบที่เชื่อมโยงและสามารถใช้ได้กับหน่วยงานต่าง ๆควรมีการกำหนดสิทธิในการใช้ฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม

พบว่า การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ด้านการแสวงหาความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นส่วนราชการที่เป็นสถานศึกษาและมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด อินเตอร์เน็ต การอบรมหรือการสัมมนา การสอนงานแบบพี่เลี้ยง การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การให้ทุนกับบุคลากรเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัศมี ทองเกิด และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ผลการศึกษา พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุด คือหน่วยงานเห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่ฝังในตัวบุคลากร แต่ละคนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งหน่วยงานรองลงมาคือหน่วยงานมีวิธีการในการแสวงหาจัดเก็บและใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ และพบว่า การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีสถานที่ สำหรับพักผ่อน หรือศูนย์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ในสำนักงานอธิการบดีเพื่อสำหรับบุคลากรได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกได้รวดเร็วขึ้น 2.ด้านการสร้างความรู้ บุคลการของสำนักงานอธิการบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักงานอธิการบดีส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจากประสบการณ์ โดยการเขียนแนวทางการทำงานเพื่อเป็นเอกสารคู่มือในการทำงาน ทุกคนมีอิสระในการคิดในการทำงาน และ การแบ่งปันความรู้ในองค์การเขียนเอกสารคู่มือการทำงาน และ ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก ด้านการจัดการความรู้ ควรมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การ สร้างองค์ความรู้ และจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน และพบว่าหน่วยงานมีทีมผู้เชี่ยวชาญ ทีมความรู้ จัดกิจกรรมในการสร้างความรู้และแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคคลากรจะต้องทำงานประจำเป็นหลักทำให้ไม่สนใจในการร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ควรทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดการสร้างและแบ่งปันความรู้ความรู้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัตุพร ปูเรือน (2554) ที่มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการเชื่อมโยงให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจมีไมตรีจิตช่วยเหลือกันเน้นกระบวนการกลุ่ม เช่นเดียวกับ (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2548) ได้กล่าวว่า

องค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้หรือขุมความรู้ซึ่งมาจาก 2 ส่วนคือความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้เปิดเผย คือความรู้เชิงทฤษฎีที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมเช่นเอกสาร ตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น 3.ด้านจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ บุคลการของสำนักงานอธิการบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีมีนโยบายการจัดเก็บความรู้อย่างชัดเจน มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบโดยการรวบรวมความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรแต่ละฝ่าย ซึ่งไม่ได้จัดเก็บฐานข้อมูลไว้ในแหล่งเก็บระบบเดียวกันทำให้ไม่สารมารถค้นหาหรือใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และพบว่า สำนักงานอธิการบดีมีเทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรสามารถสื่อสารและเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นสถานศึกษาหน่วยงานของรัฐทำให้สามารถได้รับงบประมาณจัดซื้อสื่อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีการที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรได้เพียงพอได้อย่างทั่วถึง ซึ่งมีบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัตุพร ปูเรือน (2554) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่ ระบบสารสนเทศของโรงเรียนเป็น ระบบให้ข้อมูลเชื่อมโยงกันซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้ทันทีพอใช้ 4.ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก มีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทำให้การจัดเยี่ยมชมงานต่าง ๆ การหมุนเวียนการทำงานเป็นได้ยาก และการสื่อสารภายนอกด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรจะมักดูโทรทัศน์ในที่ขายอาหารของมหาวิทยาลัยซึ่งไม่มีในสำนักงาน และพบว่าสำนักงานอธิการบดีมีการสื่อสารภายในด้วยการเขียน การบันทึก การรายงาน จดหมายข่าว ประกาศเว็บบอร์ด เครื่องเสียง และการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรไปใช้ในการพัฒนางานภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วยกิจกรรม การจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนางาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาและในการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านภาวะผู้นำ บุคลการของสำนักงานอธิการบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดี มีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไปใช้ประโยชน์ เน้นการเรียนรู้ การส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ ความชัดเจนของนโยบายการจัดการความรู้ การกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณา ประเมินผลและให้ค่าตอบแทนบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัตุพร ปูเรือน (2554) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีข้อเสนอแนะ ว่าผู้บริหารใช้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียนพอใช้และต้องปรับปรุงการจัดทำ กลยุทธ์ของผู้บริหารโดยใช้ศักยภาพของสินทรัพย์ทาง

ความรู้ให้เป็นประโยชน์กับโรงเรียนเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักเดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักใหม่ ๆ และรัศมี ทองเกิด และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์การสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือผู้นำจะเป็นผู้ออกแบบนโยบายกลยุทธ์และระบบการเรียนรู้ รองลงมาคือชี้แนะให้บุคลากรเกิดการพัฒนาให้เข้าใจในระบบให้ถึงพลังที่จะเปลี่ยนแปลงรูปโฉมหน่วยงานและช่วยสร้างบรรยากาศให้บุคลากรได้เห็นถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์และสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมและน้อยที่สุดคือการว่าจ้างประเมินผลและให้ผลตอบแทนบุคลากร และพบว่า สำนักงานอธิการบดีมีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไปใช้ประโยชน์เน้นการเรียนรู้หรือการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาขึ้นในองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัศมี ทองเกิด และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พิจารณาถึงการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในกาสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานและเอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากรส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน 2.ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลการของสำนักงานอธิการบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีมีการจัดกิจกรรมการคิดและการทำงาน การส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัตุพร ปูเรือน (2554) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่ประชากรที่ใช้เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม พบว่าในการจัดการความรู้ขาดการมีส่วนร่วมไม่มีการรวบรวมความรู้การแลกเปลี่ยนการถ่ายทอดความรู้ในโรงเรียนโดยมีปัญหาที่พบส่วนน้อยคือขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องขาดงบประมาณและผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรม ว่าโรงเรียนมีความยืดหยุ่นเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจเกิดการผลักดันกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน มีบรรยากาศของการเปิดเผยความไว้วางใจซึ่งกันและกันพอใช้ และพบว่า การทำงานมีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเปิดเผยข้อมูลในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตระหนักว่าวัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้คือ การสร้างหรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่หน่วยงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัตุพร ปูเรือน (2554) พบว่าปัญหาส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ขาดการไว้ใจซึ่งกันและกันมีการแบ่งแยกการทำงานขาดกระบวนการกลุ่มทำใครทำมัน ขาดความตระหนักขาดการกระตือรือร้นเอาใจใส่โดยแท้จริงโดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการเชื่อมโยงให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจมีไมตรีจิตช่วยเหลือกันเน้น 3.ด้านเทคโนโลยี บุคลการของสำนักงานอธิการบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเน้นถึงความต้องการของผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้ทุกคน ข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกันสามารถให้ข้อมูลได้ทันทีทั่วทั้ง

องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธิตินนท์ มณีธรรม (2557) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการองค์ความรู้ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ในภาพรวมสิ่งที่ทำอยู่มีในระดับปานกลาง องค์กรขาดระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน และพบว่าการนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้บุคลากรสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้นมาใช้ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัศมี ทองเกิด และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ พบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุดคือเทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงภายในและภายนอก

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่าบุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรเพื่อมีโอกาสในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ไม่มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสื่อสารภายใน และเอกสารคู่มือในการทำงานยังน้อย

ผลสรุปและข้อเสนอแนะ

1.ด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ดังนั้น สำนักงานอธิกรบดีควรส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยจัดสถานที่ สำหรับพักผ่อน หรือศูนย์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสำหรับบุคลากรได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก

2.ด้านการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ดังนั้น สำนักงานอธิกรบดีควรมีหน่วยงานในการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น เช่น ความรู้ด้านการประชุม อบรม ควรนำมาจัดการให้เป็นระบบ เอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นประจำมากขึ้น และจัดสัปดาห์แห่งการจัดการความรู้ (**KM**) ขึ้นทุกเดือน

3.ด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานอธิกรบดีควรมีระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลของบุคลากรแต่ละฝ่ายเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการค้นหาและใช้ข้อมูล โดยอบรมการใช้ระบบให้กับบุคลากรเพื่อสามรถนำไปใช้ประโยชน์ได้

4.ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานอธิกรบดีควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น

5.ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานอธิกรบดีควรมีการเชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินงานโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อสามารถวัดบุคลากรในหน่วยงานว่าเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

6.ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ดังนั้น สำนักงานอธิกรบดีควรมีการส่งเสริมสนับสนุน สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมา ประชุม หรือจากประสบการณ์ ให้ผู้อื่นทราบ

7.ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ดังนั้น สำนักงานอธิการบดีควรมีระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศ

สำนักงานอธิการบดียังควรมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับคู่มือในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่องการจัดการความรู้ ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผศ.ดร.วันวร จะนู และ ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนบรรดาคณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

บรรณานุกรม

ใจชนก ภาคอัต. (2557) การศึกษาการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ THE Knowledge Organization: From Concept to Practice สำนักพิมพ์รัตนไตร, กรุงเทพฯ, 2552

ธิตินนท์ มณีธรรม. (2557) การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการจัดการองค์ความรศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา

ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง. (2550) การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส.

บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอริเน็ท.

ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2548) การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ใยไหม.

ปณิตา พ้นภัย. (2544) การบริหารความรู้ (Knowledge Management): แนวคิดและกรณีศึกษา. เอกสารวิจัยภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประกายเพชร ไกรฤกษ์. (2550). การศึกษาความคดิเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน เกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค. (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

พรหมสรรค์ หมื่นไธสง (2551) การศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 . วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พัชรศร การันต์. (2533). ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการย้ายถิ่นที่ตั งสถานที่ท้างานอันเนื่องมาจากผลกระทบการอนุรักษ์พื้นที่กรุงรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์เกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

พรรณี สวนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้.กรุงเทพ:ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน.

วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548

อุทัย หิรัญโต. (2519). สังคมวิทยาประยุกต□. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ□โอเดียนสโตร□.