

การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ปรีมจิตต์ นราภิรมย์ขวัญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2558

**Knowledge Management of Autonomous Universities
and Private Universities**

Pluemchit Narapiromkwan

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
Department of Business Administration
Faculty of Business Administration, Dhurakij Pundit University**

2015

| | |
|-------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน |
| ชื่อผู้เขียน | ปลื้มจิตต์ นราภิรมย์ขวัญ |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจ |
| ปีการศึกษา | 2558 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดการความรู้ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ และเพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างประชากร คือ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานคือ t-test, F-test, Spearman's rho test และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ และไม่ได้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ภาพรวม มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย และมีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม แตกต่างกัน แต่มหาวิทยาลัยเอกชน ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้าง

พื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้าน โครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.176) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.149) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.184) และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.219) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม นอกจากนี้พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title Knowledge Management of Autonomous Universities And Private Universities
Author Pluemchit Narapiromkwan
Thesis advisor Asst. Prof. Dr. Sivanun Sivapitak
Department Business Administration
Academic year 2015

ABSTRACT

This study aimed to compare the knowledge management. To compare the factors that affect the implementation of knowledge management. And to analyze the pattern of relationships between the elements on knowledge management that affect the implementation of knowledge management of universities in the state and private universities. This research study Descriptive study using a questionnaire to collect data from a random sample population is an agency within the University and the University of Bangkok's 300 people by questionnaire was used to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation. Statistical hypothesis testing is a t-test, F-test, Spearman's rho test and Multiple Regression Analysis.

The study found that Most of the respondents were female, age 31-40 years Bachelor's degree or equivalent. The operating times of less than five years the staff. And not the Board of Management of the University. Factors that affect management's knowledge of the overall opinion on the level seen by many. Performance and Knowledge Management of the University as a result of the operation. At a high level The hypothesis testing found that the University and the University of Bangkok. Effective implementation of knowledge management of universities. And the factors that affect the implementation of knowledge management as a whole different part of the University's staff between different. Effective implementation of knowledge management of the university as a whole is different, but the University of Bangkok. not different And personnel Suranaree University of Technology and the University of Bangkok. A different position. Effective implementation of knowledge management of the university as a whole is no different. And factors that influence the knowledge management consists of the leaders. The collaboration between academia and the community. The

Vision Mission and strategy for knowledge management. Information Technology and Infrastructure Top Stories The personnel at the knowledge skills in the use of technology. Culture and organizational structure. A associated with the implementation of knowledge management overview and factors affecting knowledge management are four factors is the leader (Beta = 0.176) on the vision, mission and strategy of knowledge management (Beta =. 0.149) and information technology infrastructure (Beta = 0.184) and the exchange of learning (Beta = 0.219) affect the implementation of knowledge management of the university as a whole also showed no difference. Statistically significant at the 0.05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำชี้แนะในขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ ข้อเสนอแนะ แนวทางการทำวิทยานิพนธ์ ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีตลอดมา

ในท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปลื้มจิตต์ นราภิรมย์ขวัญ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ฅ |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 ขอบเขตของงานวิจัย..... | 3 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| 2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคำว่าความรู้..... | 6 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้..... | 9 |
| 2.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้..... | 10 |
| 2.4 เป้าหมายหลักที่มหาวิทยาลัยนำการจัดการความรู้ไปใช้..... | 14 |
| 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้..... | 15 |
| 2.6 มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 18 |
| 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 26 |
| 3. ระเบียบวิธีวิจัย..... | 33 |
| 3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 34 |
| 3.2 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 34 |
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 42 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย..... | 44 |
| ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย..... | 49 |
| ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 53 |
| 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ..... | 79 |
| 5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย..... | 49 |
| 5.2 การอภิปรายผล..... | 83 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 89 |
| บรรณานุกรม..... | 91 |
| ภาคผนวก..... | 65 |
| ก. แบบสอบถาม..... | 96 |
| ข. ข้อมูลอ้างอิงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ- ธนบุรี..... | 102 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 106 |

สารบัญตาราง

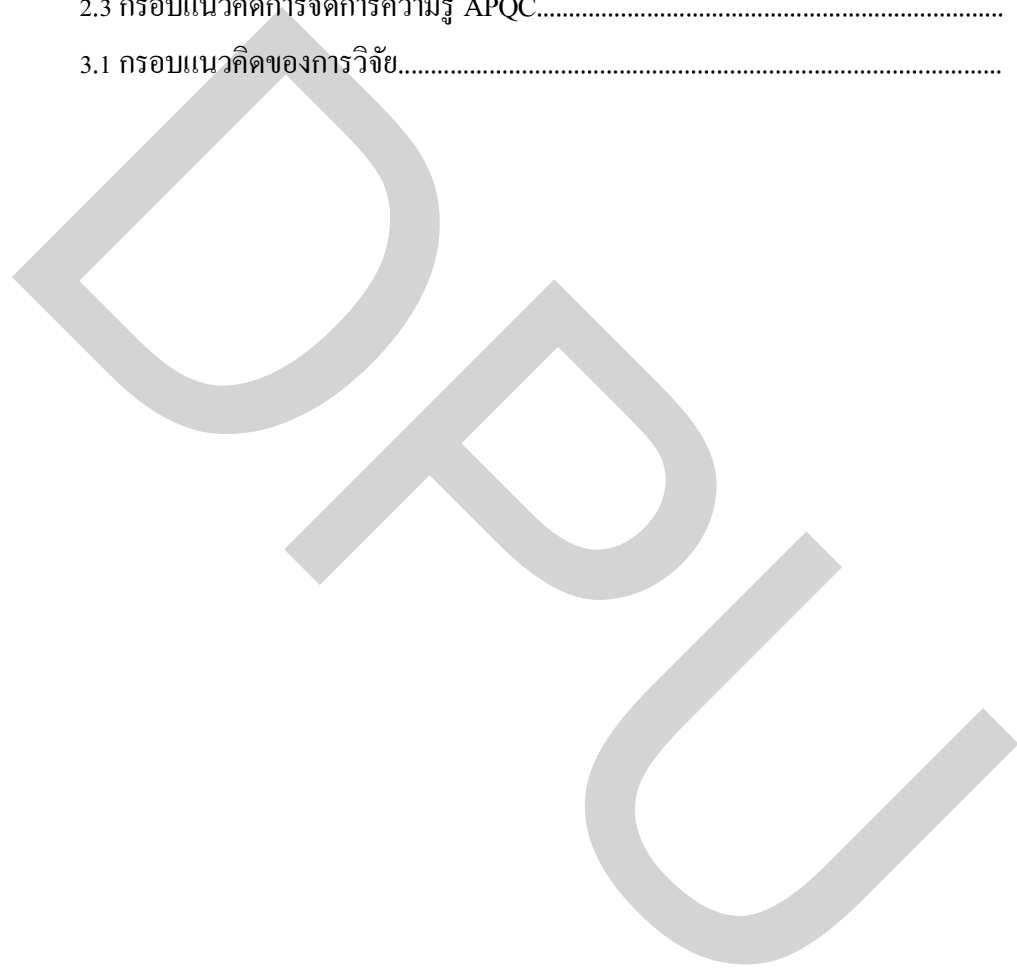
| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามเพศ..... | 42 |
| 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามอายุ | 42 |
| 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา..... | 43 |
| 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน... | 43 |
| 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน | 44 |
| 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานะ..... | 44 |
| 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย..... | 45 |
| 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย..... | 49 |
| 4.9 ผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 54 |
| 4.10 ผลทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 56 |
| 4.11 ผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนจำแนกตามอายุ..... | 58 |
| 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำแนกตามอายุ..... | 60 |
| 4.13 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามอายุ..... | 61 |
| 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามอายุ..... | 63 |
| 4.15 ผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 64 |
| 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 66 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.17 ผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย เอกชน จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 68 |
| 4.18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับผลการ ดำเนินการจัดการความรู้กับผลการดำเนินการจัดการความรู้..... | 70 |
| 4.19 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการจัดดำเนินการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยในในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 74 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 พีรามิดแสดงลำดับขั้นของความรู้..... | 8 |
| 2.2 ร่างกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของสหภาพยุโรป..... | 16 |
| 2.3 กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ APQC..... | 17 |
| 3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 34 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ในพระราชกฤษฎีกา นุเบกษา เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2554 ได้มีการกำหนดให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี

การพัฒนาองค์ความรู้จึงถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา เป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้แนวคิดด้านการจัดการความรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์ด้านความรู้ในหลายองค์กร เริ่มต้นจากแนวคิดของ Ikujiro Nonaka ชาวญี่ปุ่น ที่เขียนบทความวิชาการชื่อ “The Knowledge Creating Company” ลงใน Harvard Business Review เมื่อปลายปี ค.ศ.1991 และได้รับการตีพิมพ์เป็นหนังสือเมื่อ ค.ศ.1995 ส่งผลให้ผู้นำทางธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการจำนวนมากตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (จิรประภา อัครบวร, 2549, น.85) เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ได้เข้ามามีบทบาทและอิทธิพลมากสำหรับ การบริหารในหลายองค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน

เนื่องจากการบริหารในองค์กรซึ่งมีหลายขั้นตอน ยากต่อการควบคุมและบริหารจัดการ “ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System)” จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการแก้ปัญหา (ดวงเดือน จันทร์เจริญ, 2549, น.257) ระบบการจัดการความรู้ต้องใช้พนักงานที่มีทั้งความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในลักษณะงานวิชาชีพ (Professional) เป็นจำนวนมาก จึงเหมาะสมกับองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจ อย่างเช่น ธุรกิจเกี่ยวกับด้านการออกแบบ รวมถึงสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล (ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน, 2549, น.39-41)

เมื่อกล่าวถึงสถาบันอุดมศึกษาจะถือได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553 “มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ดังนั้นการสร้างระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมเพื่อความเป็นเลิศในงานที่รับผิดชอบอยู่โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้น สามารถเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาโดยทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้และปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. สถานะของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีความแตกต่างกันเรื่องโครงสร้างการบริหารงาน

2. การบริหารงานจัดการภายในมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีการบริหารงานในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และทรัพย์สิน การกำกับตรวจสอบ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ การบริหารจัดการหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จะมีการบริหารการจัดการอิสระแยก

จากระบบราชการ แต่ยังสามารถได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

3. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนต่างก็เล็งเห็นถึงความสำคัญ ในเรื่องระบบการจัดการความรู้ โดยมีการดำเนินงานจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้และปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้สำหรับสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไป

ตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 300 คน

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ

- 2.1.1 ด้านผู้นำองค์กร
- 2.1.2 ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน
- 2.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้
- 2.1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน
- 2.1.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.1.6 ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้
- 2.1.7 ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี
- 2.1.8 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม

- 2.2.1 ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
- 2.2.2 แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้
- 2.2.3 โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้
- 2.2.4 การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้
- 2.2.5 กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ใน
องค์กรของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถาบันการศึกษาอื่นที่
สนใจทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการที่มีกระบวนการและเป็นระบบตั้งแต่การ
ประมวลผลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้ และ

จะต้องมีการจัดเก็บ ในลักษณะที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางที่สะดวก เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้ และมีการเผยแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วองค์กร

ผลการดำเนินการจัดการความรู้ หมายถึง ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร รวมถึงสิ่งที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ที่ดำเนินงานในมหาวิทยาลัย โดยประเมินผลจากมุมมองด้านแผนงาน กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร กระบวนการและกิจกรรม รวมถึงการวางแผน และการพัฒนาบุคลากรในการจัดการความรู้

มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล หรือที่เรียกว่า "มหาวิทยาลัยนอกระบบ" คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีการบริหารการจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง มหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม โดยหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนนั้น หลังจากได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแล้ว จะส่งหลักสูตรดังกล่าวให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พิจารณารับรองคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุเข้ารับราชการในอัตราเงินเดือนเทียบเท่ากับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ได้ดำเนินการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ค้นคว้างานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคำว่าความรู้
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 2.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้
- 2.4 เป้าหมายหลักที่มหาวิทยาลัยนำการจัดการความรู้ไปใช้
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้
- 2.6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคำว่าความรู้

2.1.1 นิยามของความรู้

นิยามของคำว่า “ความรู้” นั้น มีผู้รู้หลายท่านที่ได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) อธิบายว่า “ความรู้” คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2542, น. 26) อธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีการแก้ปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และ “การให้

ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

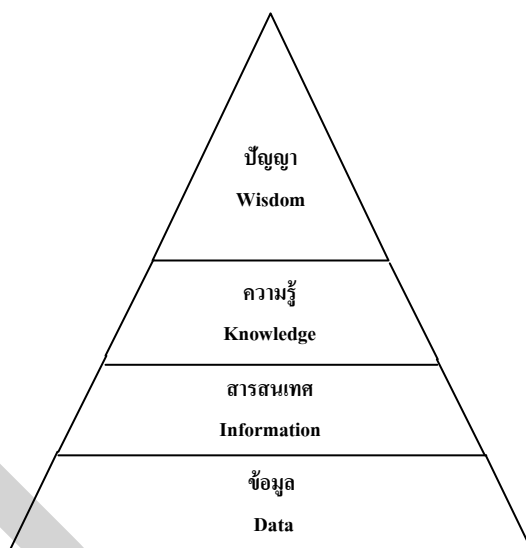
เกษม วัฒนชัย (2544, น. 39-40) กล่าวว่า ความรู้เป็นการรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสารคือความรู้

กิตติ ภัคดีวัฒนกุล (2546, น. 175) กล่าวว่า องค์ความรู้ คือสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์ความรู้จึงต้องอาศัยประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสารสนเทศมาใช้ในการแก้ปัญหา และผลที่ข้อมูลได้รับ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์มากมาย จะสามารถเลือกใช้สารสนเทศในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องทุกคนเสมอไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนและมุมมองในการเลือกสารสนเทศไปใช้

วิจารณ์ พานิช (2548, น. 5-6) ได้กล่าวว่า “ความรู้” นั้น มีหลายนัยและหลายมิติ คือ

1. ความรู้ คือ สิ่งที่น่าไปใช้ จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น
2. ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

Hideo Yamazaki (สำนักงานก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, น. 8) ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่น ได้ให้ความหมายของความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา โดยได้อธิบายในรูปของพีรามิดตามแผนภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 พีระมิดแสดงลำดับขั้นของความรู้
ที่มา: ยุทธนา แซ่เตียว, 2547, น. 252

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548, น.17) อธิบายว่า ความรู้เป็นกรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ ในบริบทและความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ นอกจากนี้ ความรู้ยังเป็นสินค้าที่มีอยู่โดยทั่วไปโดยไม่มีรูปธรรม และไม่มีวันหมดไป ซึ่งในสังคมสารสนเทศ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศหรือความรู้ไม่มีการสูญสลายและสามารถนำกลับมาใช้บ่อยเท่าที่ต้องการสรุปคานิยามของคำว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

2.1.2 ชนิดของความรู้

ความรู้อาจแบ่งเป็น 3 ชนิด ตามลักษณะที่ปรากฏ ดังนี้

1. ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) รู้กันทั่วไป พบเห็น โดยทั่วไปในหนังสือตำรา สื่อต่างๆ เข้าถึง และแลกเปลี่ยนได้ไม่ยาก
2. ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (Embedded Knowledge) แฝงอยู่ในรูปกระบวนการทำงาน คู่มือ กฎเกณฑ์ กติกา ข้อตกลง ตารางการทำงาน บันทึกจากการทำงาน

3. ความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่คนได้มาจากประสบการณ์ ข้อสังเกต ที่สั่งสมมานาน จากการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูง แต่แลกเปลี่ยนยาก

2.1.3 ระดับของความรู้

ความรู้แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้ คือ

1. ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก แต่เวลาทำงาน ก็จะไม่มั่นใจ มักจะปรึกษารุ่นพี่ก่อน

2. ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้อสภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อนสามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลายๆปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

3. ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

4. ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่ขับเคลื่อนมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัดประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรม ขึ้นมาใช้ในการทำงานได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้

2.2.1 นิยามของการจัดการความรู้

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548, น. 52) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากร และการนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร

ภราดร จินดาวงศ์ (2548, น. 19) กล่าวว่าในมุมมองของการจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน

และกว้างขวาง ไม่สามารถให้คำนิยามเป็นถ้อยคำสั้นๆ ได้ ต้องให้คำนิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย

วรงค์ ภูเจริญ (2548, น. 137) ได้อธิบายว่า การจัดการความรู้ เป็นเทคนิค หรือหัวใจสำคัญในการชุดค้น คัด คึง ตาก ชั่ว ฯลฯ ความรู้ต่าง ๆ ออกมาแล้วบริหารจัดการ รักษาไว้อย่าให้หาย โดยนำไปถ่ายทอด ซึ่งเปรียบ เสมือนว่าการจัดการความรู้เป็นตัวจัดเก็บห้องสมุด และแหล่งในการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Centered Education)

Tiwana (2001, p. 5) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ คือ กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจ และดำรงไว้ซึ่งการได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการสื่อสารและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าอันนำไปสู่ความเจริญที่เป็นคุณค่าสูงสุดของธุรกิจ

Bertels (2002, p. 1) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องภายใต้รากฐานความรู้ขององค์กร นั่นก็คือ การสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนโครงสร้างองค์กร ความสะดวกของสมาชิกในองค์กรโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นเครื่องมือร่วมกับการทำงานเป็นทีมและกระจายความรู้ เช่น กรุปแวร์ (Groupware)

Rossett (2002, p. 1) ได้สรุปคำว่า การจัดการความรู้ เป็นการบริการความรู้ที่เหมาะสม ถูกต้องกับบุคคลและเวลา

สรุปคำนิยามของคำว่า การจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม ดังนั้นการจัดการความรู้จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กร เป้าหมายที่สำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กรก็เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ที่นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550, น. 80 - 84) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจะมีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารระบบการจัดการความรู้ในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้

1.2 ปัจจัยด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและชุมชน หมายถึง การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรต่างๆในชุมชนอย่างพร้อมใจกัน รวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินการ โดยมีเป้าหมายในการรวมตัวเป็นเครือข่ายที่จะช่วยเสริมแรงซึ่งกันและกัน

1.3 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร และพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารจัดการความรู้ คือ ผลิตองค์ความรู้ใหม่และเผยแพร่สู่สาธารณะ รวมถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร

1.5 ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ความเชื่อ วิธีการหรืออื่นๆ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลผู้สนใจแบบตัวต่อตัว ได้แก่ การเรียนรู้ระหว่างกันในที่ทำงาน การพบปะสังสรรค์ ประชุมสัมมนา อบรม การจัดเวทีชุมชน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.6 ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้ หมายถึง บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ดำเนินงาน หรือเป็นผู้ประสานงานกิจกรรมความรู้ต่างๆ

1.7 ปัจจัยด้านความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ ทักษะและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ เช่น ความสามารถในการใช้โครงข่ายหรือเครื่องมืออื่นในการจัดการความรู้ การใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการสืบค้นความรู้ จัดเก็บความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล

1.8 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ หรือพฤติกรรมที่พนักงานภายในองค์กรตลอดจนผู้บริหารร่วมกันสร้างมาเป็นวิถีการทำงานที่เหมาะสมให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย

1.9 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้าง (Organize) ภายในองค์กรกลุ่มงาน ทีมงาน สายงานภายในองค์กร

2. ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับระดับของการนำแนวคิดเกี่ยวกับจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ การเริ่มต้น (Initial Scope) การสำรวจและทดลอง (Approach) การนำโครงการนำร่องไปใช้งานและ ริเริ่มดำเนินการ (Deployment) การขยายผลและสนับสนุน (Early Results) และการจัดการองค์ความรู้ (Institutionalized Results)

2.2 แผนงาน โครงสร้าง และบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ หมายถึง การประเมินแผนงาน และการจัดโครงสร้างบุคลากรเพื่อการจัดการความรู้ รวมถึงการประเมินขอบเขตด้านบทบาทของบุคลากรผู้จัดการความรู้ในองค์กร

2.3 โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ หมายถึง การประเมินโครงสร้างองค์กรตามมุมมองการจัดองค์การการจัดการความรู้

2.4 การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการจัดการความรู้ตามกลยุทธ์ หรือตามแผนงานการจัดการความรู้

2.5 กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การประเมินกระบวนการที่องค์กรปฏิบัติในการจัดการความรู้ รวมถึงกิจกรรมต่างๆที่สนับสนุนการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2546, บรรยาย) กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของการจัดการความรู้ 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ : ภาวะผู้นำที่แสดงความเชื่อในคุณค่าภารกิจขององค์กรและจัดกระบวนการให้เกิดความมุ่งมั่นร่วม (Shared Purpose) ภายในองค์กร เป็นสิ่งมีค่าสูงสุดที่ผู้นำจะพึงให้แก่องค์กร

2. โครงสร้าง : การจัดโครงสร้าง (Organize) ภายในองค์กรเป็นกลุ่มงาน ทีมงาน สายงานภายในองค์กรและเชื่อมโยงออกไปภายนอกองค์กร โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น เกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเฉพาะกิจได้ง่าย มีการสื่อสาร ร่วมมือข้ามสายงานในแนวราบอย่างคล่องตัว เป็นเงื่อนไขสำคัญของการจัดการความรู้

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม และการสื่อสาร : วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การมองการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต เป็นสภาพความเป็นจริง และเป็นโอกาสเปิดเผยแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการความรู้

4. เทคโนโลยีและกระบวนการ : เทคโนโลยีกระบวนการที่องค์กรใช้ในการดำเนินการหลักขององค์กร ถ้ามีความเหมาะสมจะช่วยในการจัดการความรู้

5. การให้รางวัลและการชมเชย : เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ปกปิดความรู้

6. การวัดและประเมินผล : เป็นเครื่องมือในการบันทึก ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน ผลงานของบุคลากร ส่วนงานและองค์กรในภาพรวม

7. ความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ : เป็นความรู้ ทักษะ จิตความสามารถสำหรับใช้ปฏิบัติงานหลักขององค์กร

8. การจัดการ : เป็นกระบวนการที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินการไปตามแผนการจัดการในลักษณะการให้อำนาจ (Empower) แก่หน่วยย่อย หรือที่เรียกว่านำจากข้างหลัง (Lead from behind) จะส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างทรงพลังยิ่ง

บุญดี บุญญาภิก และคณะ (2547, น. 59-62) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จได้แก่

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งนี้อีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ คือ ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์กรต้องตอบให้ได้ว่าจะจัดการความรู้ในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อกำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญคือกลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางดำเนินงานขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้คือ วัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และองค์กร ต้องทำความเข้าใจถึงอุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคเหล่านั้น ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นต้องสามารถเชื่อมต่อหรือรวมเข้ากับระบบเดิมขององค์กร รวมถึงต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่าย ที่สำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้คือ องค์กรต้องตระหนักว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเข้าด้วยกันเท่านั้น ช่วยทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

4. การวัดผล จะสามารถช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ นอกจากนั้นผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ ในการวัดผล องค์กรจะต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับ กลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร

5. โครงสร้างพื้นฐาน การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นไปอย่างราบรื่นนั้นจะต้องมีโครงสร้าง และระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างสะดวก โครงสร้างนี้อาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่ หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น โครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ และกลไกในการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงาน หรือบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการจัดการความรู้ว่าควรเป็นในรูปแบบใด เช่น การจัดตั้งทีมงานข้ามฝ่าย เพื่อให้บุคลากรจากทุกฝ่ายงานเข้ามาร่วมกันวางแผนและดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ สุดท้ายคือระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินผลงาน และระบบการยกย่องชมเชย

ปัจจัยทั้ง 5 นี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ, 2548: 48) โดยองค์กรควรบริหารจัดการปัจจัยเอื้อทั้ง 5 อย่างเป็นระบบให้เข้าไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ บดินทร์ วิจารณ์ (2547) โอเดล O'Dell (1996), อาเธอร์แอนเดอร์เซน และสถาบันเพิ่มผลผลิตของอเมริกา (1996) บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) บุษเชอร์ และคณะ (2001) ซอลลิสและโจนส์ (2002) ประชา การมานะกจิก ลู และนภาพร สุคนธวาริ (2548) ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำ 2. โครงสร้างองค์กร 3. วัฒนธรรมองค์กร 4. เทคโนโลยีและ 5. การวัดและการประเมินผล และกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquart (1996) ประกอบด้วย 1. การแสวงหาความรู้ 2. การสร้างความรู้ 3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ 4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

2.4 เป้าหมายหลักที่มหาวิทยาลัยนำการจัดการความรู้ไปใช้

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังที่ระบุไว้ในแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและเพื่อเป็น

การสนับสนุนหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งหน่วยงานอื่นภายในจังหวัดสามารถ
ดำเนินการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมได้ (ศิริพร ริพล, 2549: 46-49)

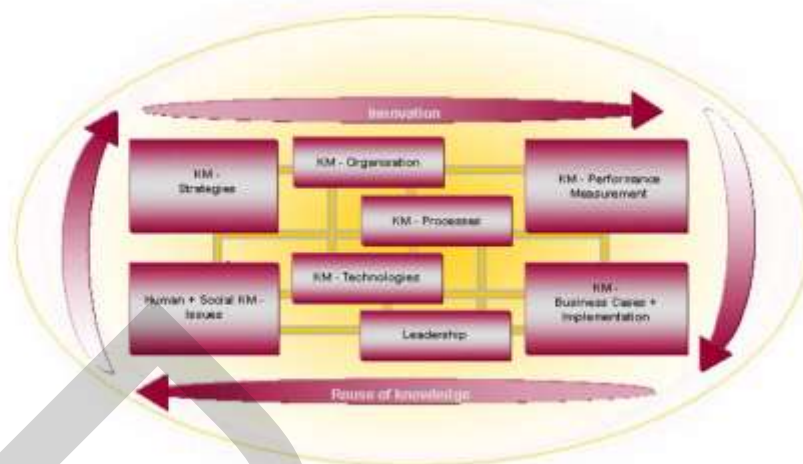
1. สถาบันอุดมศึกษามีแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์
2. การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งจัด
กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง
ความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้
สถาบันอุดมศึกษาที่มีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด
3. กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย การระบุนความรู้
การคัดเลือก การรวบรวม การจัดระบบจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ การ
แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
ภายในองค์กร และการกำหนดแนววิธปฏิบัติงานตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้

2.5.1 แนวคิดการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้

European KM Forum (European KM Forum, 2002: Online) เป็นเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้น
เพื่อประสานงานและสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพภายในสหภาพยุโรป
เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการพัฒนาในขอบเขตของการจัดการความรู้ ซึ่งได้มีการศึกษา
เกี่ยวกับตัวแบบการจัดการความรู้ (KM Application Models) และได้จัดทำตัวแบบและเครื่องมือ
สำหรับประเมินผลการจัดการความรู้ (KM Assessment Model and Tool)

แนวคิดเกี่ยวกับตัวแบบและการจัดทำเครื่องมือสำหรับประเมินผลการจัดการความรู้
(KM Assessment Model and Tool) จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวแบบและเครื่องมือ
ในการประเมินผลที่มีโครงสร้างของเครื่องมือระดับสูง เพื่อประเมินองค์กรต่างๆในสหภาพยุโรป
ในด้านระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยมีกรอบแนวคิด ตามแผนภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ร่างกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของสหภาพยุโรป (Draft of European KM Framework)

ที่มา: European KM Forum: 2002, Online

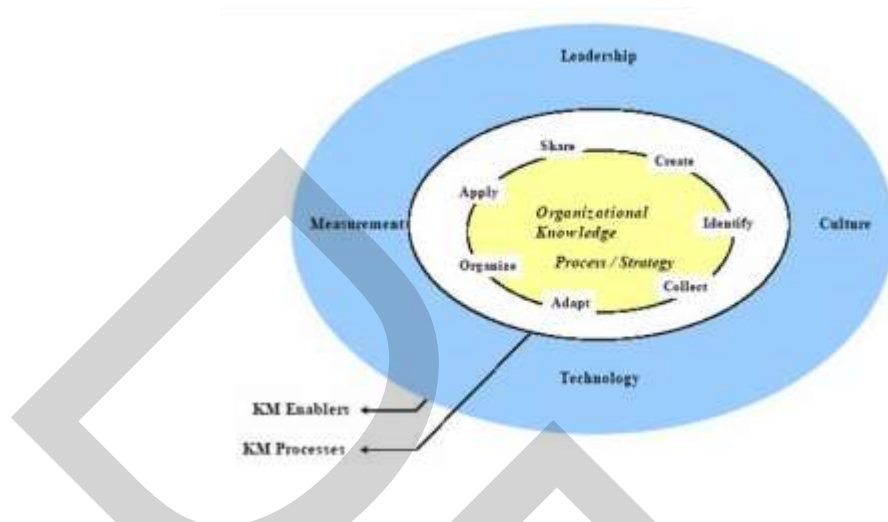
จากร่างกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของ European KM Forum ประกอบไปด้วย 7 เชนท์ว้ดหลัก 7 ประการ อันได้แก่

1. กลยุทธ์การจัดการความรู้ (KM Strategies)
2. ประเด็นการจัดการความรู้ด้านคนและสังคม (Human+Social KM Issues)
3. มุมมองเกี่ยวกับองค์กรที่จัดการความรู้ (KM Organizational Spect)
4. กระบวนการจัดการความรู้ (KM Processes)
5. เทคโนโลยีการจัดการความรู้ (KM Technologies)
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ (KM Performance Measurement)
7. มุมมองทางธุรกิจและการนำไปปฏิบัติ (KM Business Cases + Implementation)

ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะมีการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดเพื่อสนับสนุนในด้านหนึ่งคือนวัตกรรมของทั้งระบบและอีกด้านหนึ่งคือการรับประกันเกี่ยวกับการนำความรู้ที่มีอยู่กลับมาใช้ใหม่ในระบบ

จากผลการศึกษาของ American Productivity & Quality Center : APQC เกี่ยวกับ 50 บริษัทชั้นนำในสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่าบริษัทเหล่านี้มีการแบ่งการจัดการความรู้เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การเริ่มต้น การสำรวจและการทดลอง การนำโครงการนำร่องไปใช้งานและการริเริ่มดำเนินการ การขยายผลและสนับสนุน และ

การจัดการองค์ความรู้ โดยจัดทำแบบประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ (KM Assessment) ภายใต้กรอบแนวคิดตามแผนภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของ APQC
ที่มา: APQC อังใน ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2550: Online

จากแผนภาพแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกระหว่างปัจจัยผลักดันการจัดการความรู้ อันได้แก่ กลยุทธ์ (Organizational Knowledge Strategy) ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรม (Culture) เทคโนโลยี (Technology) และการประเมินผล (Measurement) กับขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการจัดการความรู้ อันได้แก่ การสร้างความรู้ (Create) การระบุความรู้ (Identify) การจัดเก็บ (Collect) การปรับ (Adapt) การจัดการ (Organize) การนำไปใช้ (Apply) และการแบ่งปัน (Share) ซึ่งการออกแบบประเมินของ APQC ได้จำแนกหมวดหมู่ของแบบประเมินออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

1. ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ (Stage of KM Implementation) ในส่วนนี้เป็นการประเมินระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้
2. แผนงาน โครงสร้าง และบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ (KM Program Structure and Roles) เพื่อประเมินด้านบุคลากรผู้จัดการความรู้
3. งบประมาณที่ใช้ในการจัดการความรู้ (KM Costs and Budgets) ประเมินกระบวนการจัดการความรู้
4. การประเมินแผนงานและผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ (KM Program Measures and Outcomes) ประเมินความคุ้มค่าของผลลัพธ์

5. กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Processes and Activities) ประเมินกระบวนการจัดการความรู้

6. สารและเทคโนโลยี (Content and Technology)

2.6 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2.6.1 มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 รัฐบาลมี นโยบายกระจายโอกาสทางการศึกษา ระดับอุดมศึกษาไปสู่ภูมิภาคและ ชนบท ให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ใน พ.ศ.2527 ทบวงมหาวิทยาลัยจึง เสนอให้ รัฐบาลจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ในส่วนภูมิภาค 5 แห่ง ได้แก่ ภาคเหนือ 1 แห่ง ภาคใต้ 1 แห่ง ภาคตะวันออก 1 แห่ง และภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 2 แห่ง ในส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้จัดตั้ง วิทยาลัยในสังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่นขึ้นที่จังหวัด อุบลราชธานี และ จังหวัดนครราชสีมา โดยวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นที่จังหวัดนครราชสีมา ให้ใช้ชื่อว่า “ วิทยาลัยสุรนารี ” และเลือกพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม บริเวณ อ่างเก็บน้ำห้วยบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เนื้อที่ ประมาณ 7,000 ไร่ เป็นที่ตั้ง

ต่อมารัฐบาลซึ่งมี ฯพณฯ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็น นายกรัฐมนตรี ได้เล็งเห็น ความจำเป็นในการเร่งรัดจัดตั้งมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้นในส่วนภูมิภาค เพื่อให้มีศักยภาพ และความพร้อมที่จะสนองความ ต้องการของการ พัฒนาประเทศในภูมิภาคต่างๆ ดังนั้น คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุม เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2531 จึงมีมติให้ยกฐานะวิทยาลัย ในภูมิภาคทั้ง 5 แห่ง เป็น มหาวิทยาลัยเอกเทศ พร้อมกันนี้ ได้อนุมัติ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดตั้ง มหาวิทยาลัยสุรนารี โดยมีปลัดทบวง มหาวิทยาลัย ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน) เป็นประธานคณะกรรมการฯ ได้ จัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีเสนอต่อรัฐบาล พร้อมทั้งเสนอ ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย ต่อสภาผู้แทนราษฎรในสมัยประชุม พ.ศ. 2532 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2533 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติ ดังกล่าว และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2533 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจึงได้ถือเอาวันที่ 27 กรกฎาคม 2533 เป็นวันสถาปนา มหาวิทยาลัย ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2533 - พฤษภาคม 2536 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาที่ทำการ โดยจัดจ้างก่อสร้างอาคารและสิ่งก่อสร้าง และจัดให้ มีพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2533

อาคารและสิ่งก่อสร้างส่วนใหญ่แล้วเสร็จทันการเปิดดำเนินการรับนักศึกษา ในเดือนพฤษภาคม 2536

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ อยู่ในกำกับของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นเมืองมหาวิทยาลัยที่มุ่งเสริมสร้างความคล่องตัว และ ประสิทธิภาพในการบริหาร ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการในการดำเนินงาน เป็นชุมชนทางวิชาการที่เป็น แหล่งรวมผู้รู้ ผู้เรียน และสรรพวิทยาการด้านศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพประโยชน์ต่อ บุคคล และสังคมมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีปณิธานอันมั่นคง ที่จะดำรงความเป็นเลิศในทุกภารกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสะสม และสร้างสรรค์ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิปัญญา เพื่อพัฒนามนุษยชาติ ชั่วนิรันดร์

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สร้างสรรค์ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิปัญญา เพื่อการพัฒนาสังคมที่มีความสุขและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเป้าหมายไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ขยายตัวอย่างระมัดระวัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีให้ความสำคัญกับการ ดำเนินการพัฒนา มหาวิทยาลัยในส่วนที่สามารถทำได้ดีที่สุดก่อน เป็นส่วนที่หน่วยงานอื่นไม่สามารถทำได้ หรือทำได้ไม่เพียงพอ และมีความต้องการสูงในช่วง พ.ศ. 2545 – 2554

2. ระดมทรัพยากรและสรรพกำลังมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการสรรหาให้ เพียงพอ และพัฒนา ให้ใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ในทุกภารกิจ และการระดมทุนเพื่อประกัน โอกาสให้นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเรียนได้

3. สร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน โดยสร้างนวัตกรรมใหม่ สร้างปัจจัยคุณภาพ เน้น การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้สามารถดึงดูดคณาจารย์ และบุคลากรตลอดจนนักศึกษามาสู่มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกระทำภารกิจทุกด้าน ให้เกิดความเป็นเลิศสามารถแข่งขันได้ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

4. รักษาจุดแข็งและข้อดีที่มีอยู่ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยความ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระบบรวม บริการ ประสานภารกิจ การถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชน เป็นต้น

5. สร้างทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา ของมหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบ และขยายผลไปสู่ การบริการทางวิชาการ และการให้คำแนะนำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอก

ภารกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีภารกิจหลัก 5 ประการ ได้แก่

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศ
2. วิจัยและค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทาง วิชาการและการนำผลการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาประเทศ
3. ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ประเทศไทยพึ่งพาตนเองทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาได้มากขึ้น
4. ให้บริการทางวิชาการแก่ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
5. ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติและของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งศิลปะและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2559) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากิจการการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในช่วงระยะเวลา 5 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ.2559 เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มหาวิทยาลัยจึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการการบริหารจัดการความรู้จัดทำ แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์แผนของหน่วยงาน และรวบรวมตามขอบเขตการจัดการศึกษา (KM Focus Area) ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ด้านบริการวิชาการ ด้านการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนา ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของ สกอ. คือ ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยความว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นเลิศ และเป็นที่พักของสังคม”มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการพัฒนาการ

จัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยและให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

หลักสูตรที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ใน 7 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร กลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ และสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หลักสูตร 6 ปี ในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ หลักสูตรต่อเนื่อง หลักสูตรวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์

หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต และปริญญามหาบัณฑิต

1. หลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์
2. หลักสูตรวิชาเทคโนโลยีสังคม
3. หลักสูตรวิชาเทคโนโลยีการเกษตร
4. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์
5. หลักสูตรวิชาแพทยศาสตร์

ข้อมูลหน่วยงานภายใน

สภามหาวิทยาลัย / The University Council

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (สสม.)

สำนักงานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.)

สำนักงานอธิการบดี /Office of the Rector

สำนักงานอธิการบดี (สนอ.)

ส่วนสารบรรณและนิติการ (สสน.)

ส่วนการเจ้าหน้าที่ (สกจ.)

ส่วนการเงินและบัญชี (สกบ.)

ส่วนอาคารสถานที่ (สอส.)

ส่วนพัสดุ (สพ.)

ส่วนแผนงาน (สพ.)

ส่วนประชาสัมพันธ์ (สปส.)

ส่วนส่งเสริมวิชาการ (สสว.)

ส่วนกิจการนักศึกษา (สกน.)

สถานกีฬาและสุขภาพ (สกส.)

สถานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (สพส.)

ส่วนบริหารสินทรัพย์

สถานพัฒนาคณาจารย์ (สพค.)

หน่วยประสานงาน มทส. กทม. (นปมก.)

สำนักวิชา / Academic Institutes

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ (สวว.)

สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร (สวทก.)

สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม (สวทส.)

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ (สวทศ.)

สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (สวพย.)

สำนักวิชาแพทยศาสตร์ (สวพ.)

ศูนย์ / สถาบัน (Centers / Institutes)

สถาบันวิจัยและพัฒนา (สบวพ.)

ศูนย์กิจการนานาชาติ (สกน.)

ศูนย์คอมพิวเตอร์ (ศค.)

ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ศควท.)

ศูนย์บริการการศึกษา (ศบก.)

ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา (ศบส.)

ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (ศนท.)

ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ (ศสพ.)

2.6.2 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประวัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

“มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี” ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการอุดมศึกษา และผ่านการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจурินทร์ ลักขณวิศิษฏ์ ให้เปลี่ยนประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจาก “วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี” เป็น “มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (มกธ.) หรือ Bangkokthonburi University (BTU)” ในวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2552

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (มกธ.) หรือ Bangkokthonburi University (BTU) ซึ่งเดิมคือ “วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี” ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ.2545 ตามเจตนารมณ์ของ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล อธิการบดี ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

และสนองศรัทธาของชุมชน ความปรารถนาของท่านผู้ปกครอง ศิษย์เก่าพาณิชยการกรุงเทพและ โพลีเทคนิคพาณิชยการกรุงเทพตลอดจนเยาวชนและประชาชนทั่วภูมิภาคในการสืบสานสู่การศึกษา ในระดับอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบภายใต้ปณิธานที่จะให้สถาบันการศึกษาเป็นที่รวมองค์ความรู้ วิชาการแขนงต่างๆ อันล้ำเลิศ ทันสมัยและบุคลากรที่มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านการศึกษา โดยจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาเรียน และดำรงตนให้เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติตามปรัชญาแห่งสถาบันที่ว่า “สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝน คุณธรรม”

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีสถานที่ทำการตั้งอยู่ 2 แห่ง รวมพื้นที่ทั้งหมด 219 ไร่ 3 งาน 94 ตารางวา โดยสถานที่ทำการแห่งแรกตั้งอยู่ ณ เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170 บนพื้นที่ 188 ไร่ 2 งาน 8 ตารางวา และสถานที่ทำการ แห่งที่ 2 ตั้งอยู่ ณ ตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี 72170 บนพื้นที่ 31 ไร่ 1 งาน 86 ตารางวา เนื่องจากทำเลที่ตั้งเป็นบริเวณชานเมืองกรุงเทพฯ ซึ่งสะดวกต่อการคมนาคม ทั้งทางรถยนต์และรถโดยสารประจำทาง อีกทั้งแวดล้อมด้วยหน่วยงานราชการต่างๆ ดังกล่าวเป็นปัจจัยที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันลุล่วงไปด้วยดี ตลอดระยะเวลา นับแต่การก่อตั้งสถาบันจาก “วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี” ถึง “มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี” ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาแห่งนี้ได้ดำเนินงานตามภารกิจหลักในฐานะสถาบันอุดมศึกษา ครบถ้วนทั้ง 4 ประการอย่างสมบูรณ์ โดยดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคมและประเทศชาติ ทั้งมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการเป็นสถาบันที่ก้าวหน้าการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึงประชาชนทุกภูมิภาค บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกสืบไป

ปรัชญา

“สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม”

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้ เป็นผู้นำทางสังคม มีความรู้ควบคู่คุณธรรม สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และเป็นสถาบัน การศึกษาที่มีนวัตกรรมทางวิชาการที่ได้มาตรฐานสากลสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้กำหนดพันธกิจการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมด้วยคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดั่งตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีในสาขาวิชาอันเป็นที่ต้องการของประเทศ
2. วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมในแต่ละสาขาวิชาที่เปิดดำเนินการเรียนการสอนตามที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีความพร้อมในระดับประเทศและต่างประเทศ
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมในด้านที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีความพร้อมและเชี่ยวชาญ
4. ทำนุบำรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมอันดีงามแก่สังคมและพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีก่อตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคคลที่มีคุณภาพสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยในระดับประเทศและนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติพร้อมด้วยคุณธรรม และเป็นสถาบันเพื่อการค้นคว้าวิจัยทั้งการบริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชนสังคม โดยการกระจายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไปสู่ชุมชนต่างๆ ด้วยความเสมอภาคอย่างทั่วถึง
2. เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
3. เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้อนุรักษ์เผยแพร่วัฒนธรรมและวัฒนธรรมไทย โดยมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมุ่งเน้นการศึกษาด้วยการปลูกจิตสำนึกบัณฑิตให้ตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทยอันเป็นมรดกล้ำค่าที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของชาติ ซึ่งต้องหวงแหนและรักษาไว้ให้ดำรงอยู่สืบไป
4. เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพการบริการสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคม โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสะพานเชื่อมโยงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแบบไร้พรมแดนอย่างเสริมสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม
5. เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รู้จักสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้รู้จักสิทธิที่พึงมีต่อสังคมและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองไทยบนรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันยังประโยชน์สุขแก่ประเทศชาติและมนุษยโลกโดยส่วนรวม

6. เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลด้านการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความร่วมมือกับ รัฐบาลผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเปี่ยมด้วยศักยภาพอันจะ เสริมสร้างเพิ่มประสิทธิผลแก่สังคมและประเทศชาติสืบไป

การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความ เข้าใจและให้แนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรมมากขึ้นเพื่อให้ได้รับความเข้าใจในหลักการของการจัดการความรู้:จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ โดยทางมหาวิทยาลัยได้ใช้โครงการวิจัยและได้ให้บุคลากรและกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นประชาชนที่ ได้รับผลกระทบจากการเกิดอุทกภัยและกลุ่มตัวอย่าง เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งจัดโดย โครงการวิจัยการประกันคุณภาพการศึกษาตามกระบวนการ PDCA เมื่อวันที่ 1-2 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 และโครงการวิจัยความเข้มแข็งของชุมชนในการเกิดอุทกภัย กรณีศึกษาเขตทวีวัฒนา เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักสูตรระดับปริญญาตรี

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ

หลักสูตรระดับปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

หลักสูตรระดับปริญญาเอก

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

หน่วยงานภายใน

กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา

กลุ่มงานงบประมาณและการเงิน
 กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
 กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ
 กลุ่มงานบริหาร
 ฝ่ายประชาสัมพันธ์
 ฝ่ายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
 คณะภายในมหาวิทยาลัย
 คณะรัฐศาสตร์
 คณะนิติศาสตร์
 คณะนิเทศศาสตร์
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 คณะศิลปศาสตร์
 คณะพยาบาลศาสตร์
 คณะศิลปกรรมศาสตร์
 คณะศึกษาศาสตร์
 คณะบัญชี
 คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม
 คณะสาธารณสุขศาสตร์
 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 คณะดุริยางคศาสตร์
 คณะบริหารธุรกิจ
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ชวลิต ขอดศิริ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จำนวน 107 คน ปีการศึกษา 2549 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ กระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี ที่สนับสนุนการสื่อสาร วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ การวัดผล การจัดการความรู้ และองค์ประกอบการจัดการความรู้ที่ประสบผลสำเร็จ แต่ก็มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ หลักสูตร สถานศึกษายังไม่ลงตัวชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักเรียนยังขาดภาวะผู้นำ สถานที่ให้ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ๆ ยังมีให้ใช้น้อย การสานต่อรูปแบบ หลักการ กระบวนการสอบไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้เรียนแต่ละชั้นปีไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่ต่อเนื่องกัน การวัดผลไม่มีความแน่นอน และแตกต่างกันทุกภาคเรียน ทำให้ครูเกิดความสับสน และความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ปกครองและครู ทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องของการวัดประเมินผล และผลการเรียนของนักเรียน

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอเน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และชุมชนนักวิชาการ ด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอด และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมาย คือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้พัฒนาพนักงานที่มีความรู้ พัฒนาฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน และพัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ ด้านการประเมิน คือ ประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน ด้านยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์พนักงานที่มีความรู้ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยียุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์ร่วมพลังด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปันและเปลี่ยนแปลงและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้วัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ชุมชนบุคลากรที่มีความรู้ ฐานความรู้ อิเล็กทรอนิกส์ ปฏิสัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผลผลิตงานและการบริการ

ศุภณัฐ มหาวิทวงศ์ (2546) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร ซึ่งได้ทำการศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณธรรม จังหวัดนครราชสีมา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลเชิง

คุณภาพ พร้อมทั้งพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานภายในองค์กร

พบว่า ศูนย์พัฒนาคุณธรรม จังหวัดนครราชสีมา ได้มีกิจกรรมที่จัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ที่อยู่หลายกิจกรรม แต่ยังคงความสมบูรณ์และไม่เป็นระบบเท่าที่ควรความรู้ในองค์กรที่มีส่วนมากเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ส่วนความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ยังมีไม่มากนัก นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบกับการสร้างความรู้ชัดแจ้งอย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร พร้อมนำเสนอแนวทางดำเนินการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ โดยมีสาระสำคัญอยู่ที่การกระตุ้นให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ฝังลึกและเน้นถึงกระบวนการสร้างความรู้ชัดแจ้งควบคู่ไปกับการปฏิบัติการกิจหลักขององค์กร โดยบูรณาการเข้ากับแนวทางการทำงานหลัก วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และในการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

จิรศักดิ์ ศิริรัตนพล (2550) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการสอนของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน:มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการสอนของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการสอนของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พบว่ารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการสอนของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วย 3 องค์ ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัย เงื่อนไขในความรู้ และคุณผลลัพธ์ ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัย มีทั้งหมด 6 ด้าน คือวัฒนธรรม ภาวะผู้นำ โครงสร้าง เทคโนโลยี อาจารย์และนักศึกษา การเงื่อนไขในความรู้ มี 4 ขั้นตอน คือ เป้าหมายความรู้ จัดทำแผนกลยุทธ์และกระบวนการเลือกเทคนิคสร้างและถ่ายทอดความรู้ และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการคุณผลลัพธ์ มี 3 ด้าน คือ ระบบ ผลผลิต และผลลัพธ์ นอกจากนี้ผลการถอดประสบการณ์การจัดการความรู้ พบว่ารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการสอนสามารถนำไปจัดการความรู้ด้านการสอนของคณาจารย์ได้ และควรดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และชักจูงให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน และอาจารย์ควรเข้าร่วมการจัด การความรู้โดยสมัครใจ สำหรับการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชนนั้น

ธิดา จุลินทร (2549) ได้ศึกษากระบวนการและปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์สุขภาพจิตเขตกรมสุขภาพจิต โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษา

พบว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ของศูนย์สุขภาพจิตเขต คือ ผู้นำให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีการกำหนดเป้าหมาย

และนโยบายที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญให้ความสำคัญให้ร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการ มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดการจัดการความรู้

สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อ้อมอุไร (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร โดยมีกรณีศึกษาคือ บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด

พบว่า แนวทางการจัดการความรู้ในองค์กรจะต้องเริ่มสร้างจากระดับตัวบุคคล ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีวิสัยทัศน์และทิศทางความคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องทำให้เกิดเป็นข้อผูกพัน (Commitment) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบที่จะศึกษาเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ และในระดับหน่วยงานจะต้องทำหน้าที่จัดการกับความรู้ที่เกิดจากบุคลากร และขยายขอบข่าย จากระดับบุคคลไปสู่การจัดการระดับทีมงาน อีกทั้งยังได้เสนอรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร โดยผสมผสานด้วยองค์ประกอบสามส่วน ได้แก่ องค์กร กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยองค์กรจะเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ นอกจากนี้ กระบวนการจะมีทั้งกระบวนการดำเนินธุรกิจและกระบวนการในการจัดการความรู้ องค์ประกอบสุดท้ายคือเทคโนโลยีซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้ที่เกิดประสิทธิผล หากองค์กรสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสามส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลต่อองค์กรทำให้เกิดการพัฒนางานที่มีคุณภาพต่อไป

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี(2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้กรณีศึกษาคือมหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ และศึกษาความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานระดับคณะวิชา และระหว่างหน่วยงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายของมหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพายัพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยพายัพ มีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการจัดหาหรือแสวงหาความรู้ที่ต้องการ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ อย่างไรก็ตามพบว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้เพียง 5 ด้าน จากทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้ผลจากการศึกษาความแตกต่างพบว่า

หน่วยงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยด้านองค์ประกอบที่พยากรณ์กระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้แตกต่างกันอีกด้วย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ค้นพบปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา คือ ความสำคัญของความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ซึ่งปัจจัยนี้นอกจากจะเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยพ่ายแพ้มีความโดดเด่นในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเองแล้ว ยังสร้างความรู้ใหม่ให้กับระบบการศึกษาไทย ในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนในอนาคต

จำริญ จิตหลัง (2549) ได้ศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร และการเสริมแรง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสนับสนุนให้เกิดสังคมนวัตกรรมในโรงเรียน

กิตติพงศ์ หาญกุลพงษ์ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การดำเนินงานเรื่องโครงสร้างองค์กร ซึ่ง AIS จัดหน่วยงานสนับสนุน คือ KM Tech Support Team และ Culture Team อยู่ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ โดยมีการแบ่งบทบาทและหน้าที่กันอย่างชัดเจน 3) การนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการจัดการความรู้ประกอบด้วย Hardware และ Software ต่างๆ และใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนความร่วมมือ (Collaboration) เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ 4)ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บริหารของ AIS ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กรด้วยดี อีกทั้งยังสามารถชี้แนะให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้ 5) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นฐานในการสร้างความรู้ และมีการให้ความรู้กับบุคลากรในทีมงาน นอกจากนี้พบว่า ยังไม่ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือการให้รางวัลและยอมรับกับพนักงานที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการจัดการความรู้ นั้น ถือเป็นแผนการในอนาคต

ประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธวารี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ภายในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า บริษัทฯมีการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มความภักดีของลูกค้าสร้างนวัตกรรมและ

สนับสนุนให้การปฏิบัติงานต่างๆบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ทั้งนี้ในด้านของปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการความรู้ของบริษัทฯ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงความชัดเจนของวิสัยทัศน์และภาษา ความสัมพันธ์ทางคุณค่าของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม การมุ่งเน้นที่กระบวนการ วัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจถาวร นอกจากนี้พบว่ากลยุทธ์การจัดการความรู้ของบริษัทฯ คือ กลยุทธ์ที่เน้นความรู้ (Strategy as Knowledge) กลยุทธ์ที่เน้นกระบวนการทางธุรกิจ (Strategy as Business Process) กลยุทธ์ที่เน้นผลลัพธ์สุดท้าย หรือ (Strategy as EndResults) ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า การสร้างความเป็นผู้นำทางด้านผลิตภัณฑ์และการตลาด รวมถึงการมุ่งไปสู่องค์กรที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

ธีรุตม์ วิศวรากร (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

พบว่า บริษัท HarrisonDevelopment จำกัด ได้จัดกิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ที่มีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของบริษัท ที่สำคัญ 5 กิจกรรมได้แก่ การสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นแบบแผน การขอเช่าความรู้ หรือการจ้างที่ปรึกษา การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ การรวมกลุ่มเพื่อการแก้ปัญหาและการรับการฝึกอบรม และปัจจัยที่ขัดขวางการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านโครงสร้างเทคโนโลยีของบริษัท ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมของบริษัท และปัจจัยทางด้านสายความรู้ของพนักงาน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนหรือแสดงความเป็นผู้นำในการจัดการความรู้ โดยต้องทำการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในบริษัท ซึ่งจำเป็นต้องทำการกำหนดเป้าหมายและนโยบายออกมาอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำให้โครงการการจัดการความรู้นั้นสามารถกลมกลืนไปกับวัฒนธรรมของบริษัท

งานวิจัยต่างประเทศ

Sattar Bawany (2004) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสิงคโปร์ (Key Success Factors of Knowledge Management Implementation in Singapore) การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มีแนวคิดมาจากการที่ผู้ศึกษามองว่าการจัดการความรู้ตามแนวทางของตะวันตกนั้นอาจจะไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศสิงคโปร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมและกระบวนการดำเนินธุรกิจ จึงมีความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้า รวบรวม รวมถึงทดสอบ เปรียบเทียบหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับลักษณะทางวัฒนธรรมและกระบวนการทางธุรกิจ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญและนำไปสู่การจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยทั้งสิ้น 14 ปัจจัยคือ

1. ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ

2. ความเป็นผู้นำและความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงในการที่จะดำเนินการจัดการความรู้

3. งบประมาณที่สนับสนุน

4. ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่ขัดขวางการจัดการความรู้

5. คู่มือการปฏิบัติ นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมต่อการจัดการความรู้

6. รางวัลหรือผลตอบแทน หากผลการปฏิบัติงานมีการพัฒนา

7. การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

8. ความรู้ที่ได้รับจากลูกค้า

9. การส่งเสริมให้พนักงานเกิดแนวคิดในการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีมาตรฐานดีกว่า หรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

10. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่เหมาะสม โดยผ่านช่องทางทางการฝึกอบรม

11. การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

12. ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

13. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาภายในทีม

14. การสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเกิดกลุ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาของ Agrawal (2001, น.118 – 120) ยังได้สังเกตพบอุปสรรคของการจัดการความรู้ในองค์กรเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. การขาดแคลนผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง (Lack of Top Management Involvement)

2. การขาดแรงดึงดูดสำหรับระบบของการจัดการความรู้ (Lack of Pull for KM System)

3. การขาดความเป็นเจ้าของการทำงานข้ามสายงาน (Lack of Cross-Functional Ownership)

4. โครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้ (Organizational Structure Hindering Learning)

5. ระบบรางวัลค่าตอบแทนมุ่งไปที่การจับต้องได้และเป็นผลที่รวดเร็ว (Reward System Focusing only on Tangible and Quick Results)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน จึงทำให้ ผู้วิจัยมีความเข้าใจในภาพรวมของตัวแปรต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างกรอบ แนวความคิดในการวิจัยสำหรับการศึกษารุ่นนี้ โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

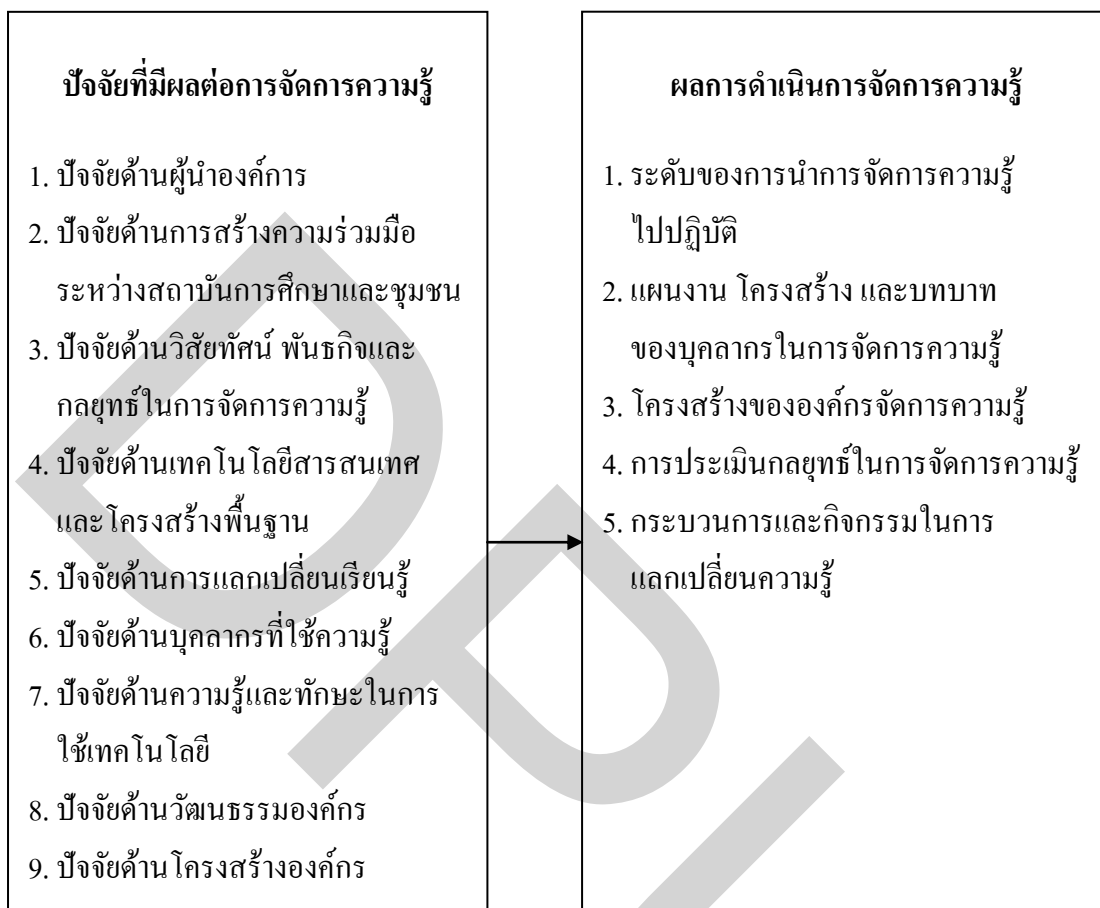
3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 371 คน และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 310 คน ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไป

ตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไป มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 300 คน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวนหน่วยงาน 36 หน่วยงาน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 180 คน

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวนหน่วยงาน 24 หน่วยงาน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น
120 คน

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 36 หน่วยงาน

| ลำดับ | หน่วยงาน | จำนวนรวม (คน) | ตัวอย่าง จำนวน (คน) |
|-------|--|------------------|------------------------|
| 1. | สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (สสม.) | 8 | 5 |
| 2. | สำนักงานคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงาน | 10 | 5 |
| 3. | หน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.) | 6 | 5 |
| 4. | สำนักงานอธิการบดี (สนอ.) | 11 | 5 |
| 5. | ส่วนสารบรรณและนิติการ (สสน.) | 10 | 5 |
| 6. | ส่วนการเจ้าหน้าที่ (สกจ.) | 15 | 5 |
| 7. | ส่วนการเงินและบัญชี (สกบ.) | 16 | 5 |
| 8. | ส่วนอาคารสถานที่ (สอส.) | 38 | 5 |
| 9. | ส่วนพัสดุ (สพ.) | 12 | 5 |
| 10. | ส่วนแผนงาน (สพ.) | 15 | 5 |
| 11. | ส่วนประชาสัมพันธ์ (สปส.) | 10 | 5 |
| 12. | ส่วนส่งเสริมวิชาการ (สสว.) | 16 | 5 |
| 13. | ส่วนกิจการนักศึกษา (สกน.) | 8 | 5 |
| 14. | สถานกีฬาและสุขภาพ (สกส.) | 15 | 5 |
| 15. | ส่วนพัฒนานักศึกษา (สพศ.) | 10 | 5 |
| 16. | สถานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (สพส.) | 9 | 5 |
| 17. | สถานพัฒนาคณาจารย์ (สพค.) | 9 | 5 |
| 18. | ส่วนบริหารสินทรัพย์ (สท.) | 6 | 5 |
| 19. | หน่วยประสานงาน มทส. กทม. (นปมก.) | 5 | 5 |
| 20. | สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ (สวว.) | 8 | 5 |
| 21. | สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร (สวทก.) | 8 | 5 |

| ลำดับ | หน่วยงาน | จำนวนรวม (คน) | ตัวอย่าง จำนวน (คน) |
|-------|--|------------------|------------------------|
| 22. | สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม (สวทส.) | 9 | 5 |
| 23. | สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ (สววศ.) | 11 | 5 |
| 24. | สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (สวพย.) | 13 | 5 |
| 25. | สำนักวิชาแพทยศาสตร์ (สวพ.) | 11 | 5 |
| 26. | สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพว.) | 6 | 5 |
| 27. | ศูนย์อาเซียนศึกษา (อชศ.) | 6 | 5 |
| 28. | ศูนย์กิจการนานาชาติ (สกน.) | 6 | 5 |
| 29. | ศูนย์คอมพิวเตอร์ (ศค.) | 7 | 5 |
| 30. | ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ศควท.) | 9 | 5 |
| 31. | ศูนย์บริการวิชาการสู่สังคม (สบส.) | 5 | 5 |
| 32. | ศูนย์บริการการศึกษา (สบก.) | 5 | 5 |
| 33. | ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา (สบส.) | 8 | 5 |
| 34. | ศูนย์บรรณสารสนเทศและรักษาความปลอดภัย (สบร.) | 19 | 5 |
| 35. | ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (ศนท.) | 6 | 5 |
| 36. | ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ (ศสพ.) | 5 | 5 |
| | รวม | 371 | 180 |

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 24 หน่วยงาน

| ลำดับ | หน่วยงาน | จำนวนรวม (คน) | ตัวอย่าง จำนวน (คน) |
|-------|---|------------------|------------------------|
| 1. | กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและมาตรฐานการศึกษา | 8 | 5 |
| 2. | กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา | 7 | 5 |
| 3. | กลุ่มงานงบประมาณและการเงิน | 6 | 5 |
| 4. | กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | 5 | 5 |
| 5. | กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ | 9 | 5 |
| 6. | กลุ่มงานบริหาร | 9 | 5 |

| ลำดับ | หน่วยงาน | จำนวนรวม (คน) | ตัวอย่าง จำนวน (คน) |
|------------|--------------------------------------|------------------|------------------------|
| 7. | ฝ่ายประชาสัมพันธ์ | 5 | 5 |
| 8. | ฝ่ายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา | 7 | 5 |
| 9. | คณะรัฐศาสตร์ | 15 | 5 |
| 10. | คณะนิติศาสตร์ | 18 | 5 |
| 11. | คณะนิเทศศาสตร์ | 18 | 5 |
| 12. | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 14 | 5 |
| 13. | คณะศิลปศาสตร์ | 11 | 5 |
| 14. | คณะพยาบาลศาสตร์ | 19 | 5 |
| 15. | คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 12 | 5 |
| 16. | คณะศึกษาศาสตร์ | 11 | 5 |
| 17. | คณะสารสนเทศศาสตร์ | 16 | 5 |
| 18. | คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม | 15 | 5 |
| 19. | คณะสาธารณสุขศาสตร์ | 11 | 5 |
| 20. | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 23 | 5 |
| 21. | คณะดุริยางคศาสตร์ | 25 | 5 |
| 22. | คณะบริหารธุรกิจ | 16 | 5 |
| 23. | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา | 12 | 5 |
| 24. | คณะบัญชี | 18 | 5 |
| รวม | | 310 | 120 |

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลปฐมภูมินั้น ได้แก่ แบบสอบถาม(Questionnaire)

จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลนั้น จำแนกตามลักษณะที่มาของข้อมูลได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อถือแล้ว

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ เอกสารรายงานที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษา รวมถึงแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของการจัดการความรู้ ผลการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานที่เกี่ยวข้องของทั้งสองมหาวิทยาลัยและระบบออนไลน์ (Internet)

3.2.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS : An IBM Company) โดยแยกวิเคราะห์ดังนี้

1. การนำเสนอข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และ ผลการดำเนินการจัดการความรู้โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้ระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) ตามมาตรวัดทัศนคติของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 185-188) ในลักษณะของ Rating Scale 5 ระดับ โดยเห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 ตามลำดับ

สำหรับการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ช่วงค่าเฉลี่ยช่วงละ 0.80 ซึ่งได้คำนวณจากสูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อัจฉริย์ จันทลักษณ์, 2542: 35-36) ดังนี้

| | | |
|-----|-----|-----------------------------------|
| โดย | i | หมายถึง ความกว้างของอันตรภาคชั้น |
| | max | หมายถึง คะแนนสูงสุดในอันตรภาคชั้น |
| | min | หมายถึง คะแนนต่ำสุดในอันตรภาคชั้น |

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถาม มีค่าสูงสุดเป็น 5 คะแนน และค่าต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน ดังนั้น ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้กำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ดังนี้

| เกณฑ์การให้คะแนน | น้ำหนักคะแนน | ช่วงการให้คะแนน |
|--------------------|--------------|-----------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 | 4.21 - 5.00 |
| เห็นด้วยมาก | 4 | 3.41 - 4.20 |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 | 2.61 - 3.40 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 | 1.81 - 2.60 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1 | 1.00 - 1.80 |

ส่วนการวิเคราะห์การประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ นั้น ผู้วิจัยใช้ระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) ในลักษณะของ Rating Scale 5 ระดับ ในเรื่อง การดำเนินการจัดการความรู้ โดยกำหนดให้

| แนวทางการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ | ระดับคะแนน |
|---|------------|
| มีการดำเนินการน้อยมาก | 1 คะแนน |
| มีการดำเนินการในระดับน้อย, ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย 20% | 2 คะแนน |
| มีการดำเนินการในระดับปานกลาง, ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย 40% | 3 คะแนน |
| มีการดำเนินการในระดับดี, ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย 60% | 4 คะแนน |
| มีการดำเนินการในระดับดีมาก, ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย 80% ขึ้นไป | 5 คะแนน |

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งมีประเด็นการวิเคราะห์ดังนี้

1. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่าสถิติ ที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
2. การวิเคราะห์ถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้โดยใช้สถิติ Spearman's rho test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
3. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น. 91-140))

4. การเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไปที่มีช่วงอายุและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

RU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 300 คน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วนดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
- ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานะ ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ด้วยจำนวน และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม เพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 119 | 39.7 |
| หญิง | 181 | 60.3 |
| รวม | 300 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 และเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม อายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ไม่เกิน 25 ปี | 22 | 7.3 |
| 26-30 ปี | 100 | 33.3 |
| 31-40 ปี | 123 | 41.0 |
| 41-50 ปี | 36 | 12.0 |
| 51 ปีขึ้นไป | 19 | 6.3 |
| รวม | 300 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ช่วงอายุ น้อยกว่า 25 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| มัธยมปลาย หรือปวช. | 4 | 1.3 |
| อนุปริญญา หรือปวส. | 18 | 6.0 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 164 | 54.7 |
| ปริญญาโทหรือเทียบเท่า | 79 | 26.3 |
| ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า | 35 | 11.7 |
| รวม | 300 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระดับการศึกษาปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ระดับศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดมี ระดับการศึกษามัธยมปลาย หรือ ปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| น้อยกว่า 5 ปี | 180 | 60.0 |
| 6-10 ปี | 79 | 26.3 |
| 11-15 ปี | 28 | 9.3 |
| 16-20 ปี | 9 | 3.0 |
| 21 ปีขึ้นไป | 4 | 1.3 |
| รวม | 300 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------|-------|--------|
| ผู้บริหาร | 37 | 12.3 |
| อาจารย์ | 59 | 19.7 |
| เจ้าหน้าที่ | 204 | 68.0 |
| รวม | 300 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มากที่สุด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน อาจารย์ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดมีตำแหน่งงานผู้บริหาร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานะ

| สถานะ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | 83 | 27.7 |
| ไม่ได้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | 217 | 72.3 |
| รวม | 300 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นไม่ได้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมากกว่าเป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย คือไม่ได้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 และเป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้

เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

| ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--|---------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-----------|------|----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ปัจจัยด้านผู้นำองค์กรผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม | 87 (29.0) | 153 (51.0) | 55 (18.3) | 2 (0.7) | 3 (1.0) | 4.06 | 0.77 | มาก |
| ปัจจัยด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและชุมชนมหาวิทยาลัยมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและสนับสนุนให้มีการผลิตองค์ความรู้ใหม่ | 90 (30.0) | 158 (52.7) | 47 (15.7) | 5 (1.7) | 0 (0.0) | 4.11 | 0.72 | มาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ ความรู้ของมหาวิทยาลัย | ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|---|---------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-----------|------|----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การจัดการ ความรู้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนด นโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจที่ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการ จัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน | 91 (30.3) | 158 (52.7) | 49 (16.3) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.13 | 0.69 | มาก |
| ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและโครงสร้าง พื้นฐาน มหาวิทยาลัยมีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยมาใช้ เพื่อช่วยใน การจัดการฐานข้อมูล/คลัง ความรู้ต่างๆในสถาบัน | 85 (28.3) | 164 (54.7) | 49 (16.3) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.11 | 0.68 | มาก |
| ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ บุคลากรมีการนำข่าวสาร/ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ เปลี่ยนแปลงของ มหาวิทยาลัย มาเผยแพร่ให้ เพื่อนร่วมงานได้รับทราบ อย่างสม่ำเสมอ | 65 (21.7) | 185 (61.7) | 48 (16.0) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.04 | 0.63 | มาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--|---------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-----------|------|----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ปัจจัยด้านบุคลากรผู้มีความรู้ บุคลากรมีความตระหนักว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ | 77 (25.7) | 183 (61.0) | 40 (13.3) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4.12 | 0.61 | มาก |
| ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บุคลากรได้รับความรู้ที่เพียงพอสำหรับพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ | 80 (26.7) | 170 (56.7) | 46 (15.3) | 4 (1.3) | 0 (0.0) | 4.09 | 0.68 | มาก |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจในการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีให้แก่เพื่อนร่วมงาน | 79 (26.3) | 177 (59.0) | 42 (14.0) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.11 | 0.65 | มาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|---|---------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการจัดโครงสร้างของระบบการจัดการความรู้ | 75 (25.0) | 186 (62.0) | 37 (12.3) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.11 | 0.62 | มาก |
| ค่าเฉลี่ย | | | | | | 4.10 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D. =0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.13$, S.D. =0.69) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้ บุคลากรมีความตระหนักว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ ($\bar{X}=4.12$, S.D. =0.61) ปัจจัยด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและชุมชน มหาวิทยาลัยมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและสนับสนุนให้มีการผลิตองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X}=4.11$, S.D. =0.72) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อช่วยในการจัดการฐานข้อมูล/คลังความรู้ต่างๆ ในสถาบัน ($\bar{X}=4.11$, S.D. =0.68) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจในการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.11$, S.D. =0.65) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการจัดโครงสร้างของระบบการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.11$, S.D. =0.62) ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บุคลากรได้รับความรู้ที่เพียงพอสำหรับพัฒนาทักษะในการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.68) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.77) และปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรมีการนำข่าวสาร/ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย มาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.63) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

| ผลการดำเนินการจัดการ ความรู้ของมหาวิทยาลัย | ระดับผลการดำเนินการ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|---|------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | | | | | | 4.02 | 0.60 | มาก |
| มหาวิทยาลัยมีการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น หรือจัดอบรมแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ก่อนดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ | 71 (23.7) | 183 (61.0) | 44 (14.7) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.08 | 0.64 | มาก |
| มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | 67 (22.3) | 158 (52.7) | 70 (23.3) | 5 (1.7) | 0 (0.0) | 3.96 | 0.72 | มาก |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการ จัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัย | ระดับผลการดำเนินการ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|---|------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | | | | | | 4.02 | 0.58 | มาก |
| มหาวิทยาลัยได้สร้าง ข้อตกลงร่วมกันใน เรื่องการนำการจัดการ ความรู้ไปปฏิบัติ รวมถึงกำหนด หน่วยงานที่มีหน้าที่ รับผิดชอบ | 73 (24.3) | 160 (53.3) | 67 (22.3) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4.02 | 0.68 | มาก |
| มหาวิทยาลัยได้ สนับสนุนบุคลากรให้ มีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ในการ จัดการความรู้ | 71 (23.7) | 166 (55.3) | 60 (20.0) | 3 (1.0) | 0 (0.0) | 4.02 | 0.69 | มาก |
| โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | | | | | | 4.04 | 0.73 | มาก |
| มหาวิทยาลัยได้จัดให้มี การอบรมที่เป็น ประโยชน์แก่บุคลากร ทุกระดับเกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ จัดการความรู้ | 77 (25.7) | 168 (56.0) | 46 (15.3) | 9 (3.0) | 0 (0.0) | 4.04 | 0.73 | มาก |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการ จัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัย | ระดับผลการดำเนินการ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--|------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-----------|------|----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | | | | | | 4.03 | 0.61 | มาก |
| มหาวิทยาลัยจัดการ ปฐมนิเทศที่เหมาะสม กับบุคลากรใหม่ เกี่ยวกับกระบวนการ หรือเครื่องมือในการ จัดการความรู้ | 83 (27.7) | 150 (50.0) | 65 (21.7) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.05 | 0.72 | มาก |
| ผู้บริหารได้ให้บุคลากร แจ้งเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการ จัดการความรู้ของแต่ละ คณะอย่างสม่ำเสมอ | 82 (27.3) | 162 (54.0) | 56 (18.7) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4.09 | 0.67 | มาก |
| มหาวิทยาลัยมีการ จัดทำข้อสรุปบทเรียน ที่ได้รับ (Lessons Learned) จาก กระบวนการจัดการ ความรู้สม่ำเสมอ | 73 (24.3) | 160 (53.3) | 65 (21.7) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 4.01 | 0.70 | มาก |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการ จัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัย | ระดับผลการดำเนินการ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--|------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ | | | | | | 4.02 | 0.61 | มาก |
| มหาวิทยาลัยมีการ แสวงหาความรู้จาก แหล่งต่างๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งจาก สถาบันการศึกษาอื่น อย่างมีระบบ | 67 (22.3) | 165 (55.0) | 66 (22.0) | 2 (0.7) | 0 (0.0) | 3.99 | 0.69 | มาก |
| มหาวิทยาลัยจัดให้มี การถ่ายทอด Best Practices จากการจัด ระดับเทียบเคียง (Benchmarking) กับ สถาบันการศึกษาอื่น | 77 (25.7) | 159 (53.0) | 64 (21.3) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4.04 | 0.69 | มาก |
| ค่าเฉลี่ย | | | | | | 4.03 | 0.51 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น หรือจัดอบรมแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ก่อนดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.64) และมหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.69$, S.D. =0.72) ตามลำดับ

แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.69) และมหาวิทยาลัยได้สร้าง ข้อตกลงร่วมกันในเรื่องการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ รวมถึงกำหนดหน่วยงานที่มีหน้าที่ รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.68) ตามลำดับ

โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีเพียงข้อเดียวคือ มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการอบรมที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.73)

การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารได้ให้บุคลากรแจ้งเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.67) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยจัดการปฐมนิเทศที่เหมาะสมกับบุคลากรใหม่เกี่ยวกับกระบวนการหรือ เครื่องมือในการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.05$, S.D. =0.72) และมหาวิทยาลัยมีการจัดทำข้อสรุปบทเรียน ที่ได้รับ (Lessons Learned) จากกระบวนการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.01$, S.D. =0.70) ตามลำดับ

กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยจัดให้มีการถ่ายทอด Best Practices จากการจัด ระดับเทียบเคียง (Benchmarking) กับสถาบันการศึกษาอื่น ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.69) และ มหาวิทยาลัยมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสถาบันการศึกษาอื่นอย่างมี ระบบ ($\bar{X}=3.99$, S.D. =0.69) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีผลการดำเนินการ จัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

H_0 : มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ | มหาวิทยาลัย | n | \bar{X} | S.D. | t | Prob. |
|---|--------------|-----|-----------|------|--------|--------|
| ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.92 | 0.59 | -4.033 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.21 | 0.56 | | |
| แผนงาน โครงสร้าง และบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.93 | 0.56 | -3.552 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.18 | 0.59 | | |
| โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.97 | 0.72 | -2.462 | 0.014* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.19 | 0.73 | | |
| การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.92 | 0.61 | -4.142 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.23 | 0.58 | | |
| กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.94 | 0.62 | -2.872 | 0.004* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.16 | 0.58 | | |
| ภาพรวม | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.94 | 0.53 | -3.949 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.20 | 0.51 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในทุกด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่แตกต่างกัน โดยมหาวิทยาลัยเอกชน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในทุกด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้มากกว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ

สมมติฐานที่ 2 มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ แตกต่างกัน

H_0 : มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

| ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ | มหาวิทยาลัย | n | \bar{X} | S.D. | t | Prob. |
|--|--------------|-----|-----------|------|--------|--------|
| ด้านผู้นำองค์กร | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.98 | 0.73 | -2.404 | 0.017* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.22 | 0.82 | | |
| ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.04 | 0.70 | -2.508 | 0.013* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.25 | 0.73 | | |
| ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.04 | 0.69 | -3.234 | 0.001* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.30 | 0.66 | | |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.02 | 0.69 | -3.297 | 0.001* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.28 | 0.64 | | |
| ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.93 | 0.62 | -4.483 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.26 | 0.61 | | |
| ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.07 | 0.61 | -2.286 | 0.023* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.24 | 0.60 | | |
| ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 3.98 | 0.68 | -3.720 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.28 | 0.65 | | |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.03 | 0.63 | -3.184 | 0.002* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.27 | 0.65 | | |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.05 | 0.61 | -2.426 | 0.016* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.24 | 0.63 | | |
| ภาพรวม | ม.ในกำกับรัฐ | 198 | 4.01 | 0.52 | -3.923 | 0.000* |
| | ม.เอกชน | 102 | 4.26 | 0.50 | | |

หมายเหตุ.* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ที่แตกต่างกัน โดยมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มี ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร มากกว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
ในกำกับรัฐ จำแนกตามอายุ

| ผลการดำเนินการจัดการ ความรู้ของมหาวิทยาลัย | อายุ | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|--|---------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| ระดับของการนำการ จัดการความรู้ไปปฏิบัติ | ไม่เกิน 25 ปี | 15 | 3.77 | 0.62 | 3.472 | 0.009* |
| | 26-30 ปี | 67 | 3.86 | 0.58 | | |
| | 31-40 ปี | 81 | 3.86 | 0.56 | | |
| | 41-50 ปี | 27 | 4.17 | 0.64 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 8 | 4.44 | 0.42 | | |
| | รวม | 198 | 3.92 | 0.59 | | |
| แผนงาน โครงสร้างและ บทบาทของบุคลากรใน การจัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 15 | 3.77 | 0.62 | 1.321 | 0.263 |
| | 26-30 ปี | 67 | 3.88 | 0.50 | | |
| | 31-40 ปี | 81 | 3.94 | 0.60 | | |
| | 41-50 ปี | 27 | 4.07 | 0.57 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 8 | 4.19 | 0.46 | | |
| | รวม | 198 | 3.93 | 0.56 | | |
| โครงสร้างขององค์กร จัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 15 | 3.93 | 0.59 | 2.989 | 0.020* |
| | 26-30 ปี | 67 | 3.84 | 0.75 | | |
| | 31-40 ปี | 81 | 3.95 | 0.71 | | |
| | 41-50 ปี | 27 | 4.19 | 0.68 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 8 | 4.63 | 0.52 | | |
| | รวม | 198 | 3.97 | 0.72 | | |
| การประเมินกลยุทธ์ใน การจัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 15 | 3.78 | 0.63 | 2.385 | 0.053 |
| | 26-30 ปี | 67 | 3.84 | 0.57 | | |
| | 31-40 ปี | 81 | 3.93 | 0.64 | | |
| | 41-50 ปี | 27 | 4.04 | 0.56 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 8 | 4.46 | 0.40 | | |
| | รวม | 198 | 3.92 | 0.61 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | อายุ | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|---|---------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| กระบวนการและ กิจกรรมในการ แลกเปลี่ยน ความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 15 | 3.93 | 0.62 | 0.646 | 0.631 |
| | 26-30 ปี | 67 | 3.90 | 0.68 | | |
| | 31-40 ปี | 81 | 3.94 | 0.58 | | |
| | 41-50 ปี | 27 | 4.00 | 0.62 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 8 | 4.25 | 0.46 | | |
| | รวม | 198 | 3.94 | 0.62 | | |
| ภาพรวม | ไม่เกิน 25 ปี | 15 | 3.83 | 0.60 | 2.513 | 0.043* |
| | 26-30 ปี | 67 | 3.86 | 0.52 | | |
| | 31-40 ปี | 81 | 3.94 | 0.52 | | |
| | 41-50 ปี | 27 | 4.10 | 0.54 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 8 | 4.38 | 0.35 | | |
| | รวม | 198 | 3.94 | 0.53 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของผลการดำเนินการจัดการ
ความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำแนกตามอายุ

| ผลการดำเนินการ จัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัย | อายุ | \bar{X} | อายุ | | | | |
|---|---------------|-----------|-------------------|-------------|-------------|----------|-------------|
| | | | น้อยกว่า 25 ปี | 26-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51 ปีขึ้นไป |
| ระดับของการนำ การจัดการ ความรู้ไปปฏิบัติ | ไม่เกิน 25 ปี | 3.77 | - | -0.09 | -0.09 | -0.40* | -0.67* |
| | 26-30 ปี | 3.86 | | - | -0.01 | -0.30* | -0.57* |
| | 31-40 ปี | 3.86 | | | - | -0.30* | -0.57* |
| | 41-50 ปี | 4.17 | | | | - | -0.27 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 4.44 | | | | | - |
| โครงสร้างของ องค์กรจัดการ ความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 3.93 | - | 0.09 | -0.01 | -0.25 | -0.69* |
| | 26-30 ปี | 3.84 | | - | -0.11 | -0.34* | -0.78* |
| | 31-40 ปี | 3.95 | | | - | -0.23 | -0.67* |
| | 41-50 ปี | 4.19 | | | | - | -0.43 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 4.63 | | | | | - |
| ภาพรวม | ไม่เกิน 25 ปี | 3.83 | - | -0.03 | -0.10 | -0.26 | -0.54* |
| | 26-30 ปี | 3.86 | | - | -0.07 | -0.23 | -0.51* |
| | 31-40 ปี | 3.94 | | | - | -0.15 | -0.43* |
| | 41-50 ปี | 4.10 | | | | - | -0.27 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 4.38 | | | | | - |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้าน โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ในภาพรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย เอกชน จำแนกตามอายุ

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | อายุ | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|---|---------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | ไม่เกิน 25 ปี | 7 | 4.07 | 0.73 | 3.564 | 0.009* |
| | 26-30 ปี | 33 | 4.11 | 0.56 | | |
| | 31-40 ปี | 42 | 4.12 | 0.54 | | |
| | 41-50 ปี | 9 | 4.72 | 0.44 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.50 | 0.39 | | |
| | รวม | 102 | 4.21 | 0.56 | | |
| แผนงานโครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 7 | 4.07 | 0.73 | 0.500 | 0.736 |
| | 26-30 ปี | 33 | 4.11 | 0.56 | | |
| | 31-40 ปี | 42 | 4.21 | 0.66 | | |
| | 41-50 ปี | 9 | 4.39 | 0.33 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.18 | 0.46 | | |
| | รวม | 102 | 4.18 | 0.59 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการจัดการ ความรู้ของมหาวิทยาลัย | อายุ | n | \bar{X} | s.d. | F | Prob. |
|---|---------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| โครงสร้างขององค์กร จัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 7 | 4.14 | 0.69 | 2.489 | 0.048* |
| | 26-30 ปี | 33 | 3.97 | 0.68 | | |
| | 31-40 ปี | 42 | 4.19 | 0.80 | | |
| | 41-50 ปี | 9 | 4.33 | 0.50 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.73 | 0.47 | | |
| | รวม | 102 | 4.19 | 0.73 | | |
| การประเมินกลยุทธ์ใน การจัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 7 | 4.10 | 0.76 | 2.135 | 0.082 |
| | 26-30 ปี | 33 | 4.06 | 0.56 | | |
| | 31-40 ปี | 42 | 4.24 | 0.60 | | |
| | 41-50 ปี | 9 | 4.52 | 0.38 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.52 | 0.38 | | |
| | รวม | 102 | 4.23 | 0.58 | | |
| กระบวนการและ กิจกรรมในการ แลกเปลี่ยนความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 7 | 4.14 | 0.85 | 0.987 | 0.419 |
| | 26-30 ปี | 33 | 4.03 | 0.54 | | |
| | 31-40 ปี | 42 | 4.18 | 0.62 | | |
| | 41-50 ปี | 9 | 4.44 | 0.39 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.23 | 0.47 | | |
| | รวม | 102 | 4.16 | 0.58 | | |
| ภาพรวม | ไม่เกิน 25 ปี | 7 | 4.10 | 0.75 | 2.157 | 0.080 |
| | 26-30 ปี | 33 | 4.05 | 0.48 | | |
| | 31-40 ปี | 42 | 4.20 | 0.54 | | |
| | 41-50 ปี | 9 | 4.52 | 0.29 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.41 | 0.31 | | |
| | รวม | 102 | 4.20 | 0.51 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามอายุ

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | อายุ | \bar{X} | อายุ | | | | |
|---|---------------|-----------|----------------|----------|----------|----------|-------------|
| | | | น้อยกว่า 25 ปี | 26-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51 ปีขึ้นไป |
| ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | ไม่เกิน 25 ปี | 4.07 | - | -0.03 | -0.04 | -0.65* | -0.42 |
| | 26-30 ปี | 4.11 | | - | -0.01 | -0.61* | -0.39* |
| | 31-40 ปี | 4.12 | | | - | -0.60* | -0.38* |
| | 41-50 ปี | 4.72 | | | | - | 0.22 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 4.50 | | | | | - |
| โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | ไม่เกิน 25 ปี | 4.14 | - | 0.17 | -0.04 | -0.19 | -0.58 |
| | 26-30 ปี | 3.97 | | - | -0.22 | -0.36 | -0.75* |
| | 31-40 ปี | 4.19 | | | - | -0.14 | -0.53* |
| | 41-50 ปี | 4.33 | | | | - | -0.39 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 4.73 | | | | | - |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ตำแหน่งงาน | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|---|-------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | ผู้บริหาร | 20 | 4.23 | 0.57 | 4.388 | 0.014* |
| | อาจารย์ | 35 | 4.03 | 0.57 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 143 | 3.85 | 0.59 | | |
| | รวม | 198 | 3.92 | 0.59 | | |

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ตำแหน่งงาน | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|---|-------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| แผนงานโครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 20 | 4.23 | 0.44 | 4.510 | 0.012* |
| | อาจารย์ | 35 | 4.04 | 0.59 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 143 | 3.87 | 0.56 | | |
| | รวม | 198 | 3.93 | 0.56 | | |
| โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 20 | 4.35 | 0.75 | 3.270 | 0.040* |
| | อาจารย์ | 35 | 3.97 | 0.51 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 143 | 3.92 | 0.75 | | |
| | รวม | 198 | 3.97 | 0.72 | | |
| การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 20 | 4.18 | 0.55 | 2.406 | 0.093 |
| | อาจารย์ | 35 | 3.97 | 0.52 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 143 | 3.88 | 0.63 | | |
| | รวม | 198 | 3.92 | 0.61 | | |
| กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ | ผู้บริหาร | 20 | 4.03 | 0.57 | 0.424 | 0.655 |
| | อาจารย์ | 35 | 4.00 | 0.57 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 143 | 3.92 | 0.64 | | |
| | รวม | 198 | 3.94 | 0.62 | | |
| ภาพรวม | ผู้บริหาร | 20 | 4.19 | 0.51 | 0.286 | 0.059 |
| | อาจารย์ | 35 | 4.00 | 0.46 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 143 | 3.90 | 0.54 | | |
| | รวม | 198 | 3.94 | 0.53 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้าน การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ตำแหน่งงาน | \bar{X} | ตำแหน่งงาน | | |
|--|-------------|-----------|------------|---------|-------------|
| | | | ผู้บริหาร | อาจารย์ | เจ้าหน้าที่ |
| ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | ผู้บริหาร | 4.23 | - | 0.19 | 0.37* |
| | อาจารย์ | 4.03 | | - | 0.17 |
| | เจ้าหน้าที่ | 3.85 | | | - |
| แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 4.23 | - | 0.18 | 0.35* |
| | อาจารย์ | 4.04 | | - | 0.17 |
| | เจ้าหน้าที่ | 3.87 | | | - |
| โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 4.35 | - | 0.37 | 0.43* |
| | อาจารย์ | 3.97 | | - | 0.05 |
| | เจ้าหน้าที่ | 3.92 | | | - |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลทดสอบการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
เอกชน จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ตำแหน่งงาน | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|---|-------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| ระดับของการนำ การจัดการความรู้ ไปปฏิบัติ | ผู้บริหาร | 17 | 4.41 | 0.44 | 1.941 | 0.149 |
| | อาจารย์ | 24 | 4.06 | 0.63 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 61 | 4.20 | 0.56 | | |
| | รวม | 102 | 4.21 | 0.56 | | |
| แผนงาน โครงสร้างและ บทบาทของ บุคลากรในการ จัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 17 | 4.35 | 0.49 | 0.947 | 0.391 |
| | อาจารย์ | 24 | 4.19 | 0.66 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 61 | 4.13 | 0.58 | | |
| | รวม | 102 | 4.18 | 0.59 | | |
| โครงสร้างของ องค์กรจัดการ ความรู้ | ผู้บริหาร | 17 | 4.47 | 0.62 | 1.646 | 0.198 |
| | อาจารย์ | 24 | 4.08 | 0.72 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 61 | 4.15 | 0.75 | | |
| | รวม | 102 | 4.19 | 0.73 | | |
| การประเมินกล ยุทธ์ในการ จัดการความรู้ | ผู้บริหาร | 17 | 4.45 | 0.53 | 1.739 | 0.181 |
| | อาจารย์ | 24 | 4.13 | 0.60 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 61 | 4.20 | 0.58 | | |
| | รวม | 102 | 4.23 | 0.58 | | |

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

| ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | ตำแหน่งงาน | n | \bar{X} | S.D. | F | Prob. |
|---|-------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ | ผู้บริหาร | 17 | 4.26 | 0.44 | 0.390 | 0.678 |
| | อาจารย์ | 24 | 4.10 | 0.59 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 61 | 4.15 | 0.62 | | |
| | รวม | 102 | 4.16 | 0.58 | | |
| ภาพรวม | ผู้บริหาร | 17 | 4.38 | 0.40 | 1.464 | 0.236 |
| | อาจารย์ | 24 | 4.12 | 0.51 | | |
| | เจ้าหน้าที่ | 61 | 4.18 | 0.54 | | |
| | รวม | 102 | 4.20 | 0.51 | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้

H_0 : ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้

H_1 : ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้กับผลการดำเนินการจัดการความรู้

| ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | ผลการดำเนินการจัดการความรู้ | | | | | |
|--|------------------------|--|--|---------------------------------|-------------------------------------|---|------------------|
| | | ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ | ภาพรวม |
| ด้านผู้นำองค์กร | r_s Sig. | 0.531** 0.000 | 0.483** 0.000 | 0.519** 0.000 | 0.571** 0.000 | 0.496** 0.000 | 0.604** 0.000 |
| ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน | r_s Sig. | 0.510** 0.000 | 0.485** 0.000 | 0.445** 0.000 | 0.540** 0.000 | 0.473** 0.000 | 0.572** 0.000 |
| ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | r_s Sig. | 0.507** 0.000 | 0.502** 0.000 | 0.393** 0.000 | 0.580** 0.000 | 0.472** 0.000 | 0.576** 0.000 |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน | r_s Sig. | 0.559** 0.000 | 0.476** 0.000 | 0.420** 0.000 | 0.574** 0.000 | 0.542** 0.000 | 0.613** 0.000 |
| ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | r_s Sig. | 0.540** 0.000 | 0.521** 0.000 | 0.429** 0.000 | 0.540** 0.000 | 0.415** 0.000 | 0.568** 0.000 |
| ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ | r_s Sig. | 0.493** 0.000 | 0.475** 0.000 | 0.277** 0.000 | 0.505** 0.000 | 0.397** 0.000 | 0.515** 0.000 |
| ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี | r_s Sig. | 0.518** 0.000 | 0.446** 0.000 | 0.387** 0.000 | 0.533** 0.000 | 0.439** 0.000 | 0.554** 0.000 |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | r_s Sig. | 0.472** 0.000 | 0.505** 0.000 | 0.392** 0.000 | 0.542** 0.000 | 0.410** 0.000 | 0.540** 0.000 |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | r_s Sig. | 0.448** 0.000 | 0.373** 0.000 | 0.334** 0.000 | 0.460** 0.000 | 0.358** 0.000 | 0.460** 0.000 |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านผู้นำองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.604$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.571$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.531$) โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.519$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.496$) และแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.483$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.572$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.540$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.510$) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.485$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.473$) และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.445$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.576$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.580$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.507$) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.502$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.472$) และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.393$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.613$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.574$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.559$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.542$) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.476$) และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.420$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.568$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.510$) เท่ากัน รองลงมา แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.521$) โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.429$) และ กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.415$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ ความ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.515$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.505$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.493$) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.475$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.397$) และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.277$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.554$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.533$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.518$) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.446$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.439$) และโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.387$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรม องค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.540$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.542$) รองลงมา แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.505$) ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.472$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.410$) โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.392$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม ($r = 0.460$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ มากที่สุด ($r = 0.460$) รองลงมา ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($r = 0.448$) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ($r = 0.373$) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.358$) โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ($r = 0.334$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

H_0 : ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ไม่ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

H_1 : ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

| ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ | ผลการดำเนินการจัดการความรู้ | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|--------|--------|--|--------|--------|--------|---------------------------------|--------|--------|--------|
| | ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ | | | | แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ | | | | โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ | | | |
| | B | Beta | t | Prob. | B | Beta | t | Prob. | B | Beta | t | Prob. |
| ค่าคงที่ | 0.979 | | 4.575 | 0.000* | 1.369 | | 6.230 | 0.000* | 1.391 | | 4.883 | 0.000* |
| ด้านผู้นำองค์กร | 0.095 | 0.121 | 1.862 | 0.064 | 0.044 | 0.058 | 0.836 | 0.404 | 0.292 | 0.307 | 4.313 | 0.000* |
| ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน | 0.004 | 0.005 | 0.073 | 0.942 | 0.035 | 0.043 | 0.555 | 0.579 | 0.116 | 0.115 | 1.441 | 0.151 |
| ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | 0.090 | 0.104 | 1.494 | 0.136 | 0.180 | 0.214 | 2.910 | 0.004* | 0.022 | 0.020 | 0.269 | 0.788 |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน | 0.157 | 0.179 | 2.191 | 0.029* | 0.052 | 0.061 | 0.707 | 0.480 | 0.004 | 0.003 | 0.039 | 0.969 |
| ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 0.229 | 0.243 | 3.491 | 0.001* | 0.210 | 0.229 | 3.118 | 0.002* | 0.308 | 0.269 | 3.536 | 0.000* |
| ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ | 0.068 | 0.070 | 1.063 | 0.288 | 0.062 | 0.065 | 0.944 | 0.346 | -0.184 | -0.155 | -2.167 | 0.031* |
| ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี | 0.055 | 0.063 | 0.847 | 0.398 | -0.051 | -0.060 | -0.770 | 0.442 | 0.158 | 0.148 | 1.829 | 0.068 |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | -0.055 | -0.059 | -0.759 | 0.449 | 0.168 | 0.187 | 2.272 | 0.024* | -0.020 | -0.018 | -0.207 | 0.836 |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | 0.101 | 0.105 | 1.599 | 0.111 | -0.051 | -0.054 | -0.782 | 0.435 | -0.040 | -0.034 | -0.475 | 0.635 |
| R-square | 0.440 | | | | 0.376 | | | | 0.331 | | | |
| Adjusted R-squared | 0.423 | | | | 0.356 | | | | 0.310 | | | |
| Durbin-Watson stat | 1.808 | | | | 1.568 | | | | 1.893 | | | |
| F-test / Prob. | 25.312 / 0.000 ** | | | | 19.376 / 0.000 ** | | | | 15.926 / 0.000 ** | | | |
| Observations | 300 | | | | 300 | | | | 300 | | | |

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

| ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ | ผลการดำเนินการจัดการความรู้ | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|--------|--------|--------|---|--------|--------|--------|-------------------|-------|-------|--------|
| | การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | | | | กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ | | | | ภาพรวม | | | |
| | B | Beta | t | Prob. | B | Beta | t | Prob. | B | Beta | t | Prob. |
| ค่าคงที่ | 0.755 | | 3.605 | 0.000* | 1.414 | | 5.963 | 0.000* | 1.183 | | 6.541 | 0.000* |
| ด้านผู้นำองค์กร | 0.111 | 0.139 | 2.239 | 0.026* | 0.120 | 0.149 | 2.127 | 0.034* | 0.123 | 0.176 | 2.867 | 0.004* |
| ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน | -0.021 | -0.024 | -0.348 | 0.728 | -0.014 | -0.016 | -0.209 | 0.835 | 0.004 | 0.006 | 0.083 | 0.934 |
| ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ | 0.183 | 0.207 | 3.112 | 0.002* | 0.067 | 0.075 | 1.001 | 0.318 | 0.116 | 0.149 | 2.272 | 0.024* |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน | 0.138 | 0.154 | 1.975 | 0.049* | 0.279 | 0.309 | 3.520 | 0.001* | 0.146 | 0.184 | 2.406 | 0.017* |
| ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 0.179 | 0.185 | 2.787 | 0.006* | 0.096 | 0.099 | 1.327 | 0.186 | 0.186 | 0.219 | 3.354 | 0.001* |
| ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ | 0.061 | 0.061 | 0.977 | 0.329 | 0.033 | 0.033 | 0.470 | 0.639 | 0.025 | 0.028 | 0.459 | 0.647 |
| ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี | 0.005 | 0.006 | 0.082 | 0.935 | 0.007 | 0.008 | 0.100 | 0.920 | 0.049 | 0.062 | 0.896 | 0.371 |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | 0.085 | 0.090 | 1.208 | 0.228 | 0.034 | 0.036 | 0.432 | 0.666 | 0.036 | 0.044 | 0.598 | 0.550 |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | 0.057 | 0.058 | 0.922 | 0.358 | 0.014 | 0.014 | 0.196 | 0.845 | 0.013 | 0.015 | 0.235 | 0.814 |
| R-square | 0.489 | | | | 0.349 | | | | 0.505 | | | |
| Adjusted R-squared | 0.473 | | | | 0.329 | | | | 0.490 | | | |
| Durbin-Watson stat | 1.643 | | | | 1.895 | | | | 1.642 | | | |
| F-test / Prob. | 30.781 / 0.000 ** | | | | 17.296 / 0.000 ** | | | | 32.874 / 0.000 ** | | | |
| Observations | 300 | | | | 300 | | | | 300 | | | |

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้าน โครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 44.0 ($R^2 = 0.440$) ส่วนค่า F ของ Model มีค่าเท่ากับ 25.312 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ จากผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ($Beta = 0.179$) และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($Beta = 0.243$) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ

แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้าน โครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ได้ร้อยละ 37.9 ($R^2 = 0.376$) ส่วนค่า F ของ Model มีค่าเท่ากับ 19.376 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ จากผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 3 ปัจจัย คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ($Beta = 0.214$) ด้าน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.229) และ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Beta = 0.187) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้

โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ ได้ร้อยละ 33.1 ($R^2 = 0.331$) ส่วนค่า F ของ Model มีค่าเท่ากับ 16.926 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ จากผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 3 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.307) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.269) และ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ (Beta = -0.155) ส่งผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้

การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ได้ร้อยละ 48.9 ($R^2 = 0.489$) ส่วนค่า F ของ Model มีค่าเท่ากับ 30.751 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ จากผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.139) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.207) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.154) และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(Beta = 0.185) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้

กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ได้ร้อยละ 34.9 ($R^2 = 0.349$) ส่วนค่า F ของ Model มีค่าเท่ากับ 17.296 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ จากผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.149) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.309) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้

ภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ได้ร้อยละ 50.5 ($R^2 = 0.505$) ส่วนค่า F ของ Model มีค่าเท่ากับ 32.874 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม จากผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.176) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.149) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.184) และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.219) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ได้ร้อยละ 50.5

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน และเพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างประชากรคือ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไป จำนวน 300 คน สามารถสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ และไม่ได้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้ บุคลากรมีความตระหนักว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ ปัจจัยด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและชุมชนมหาวิทยาลัยมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและ

สนับสนุนให้มีการผลิตองค์ความรู้ใหม่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อช่วยในการจัดการฐานข้อมูล / คลังความรู้ต่างๆ ในสถาบัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจในการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการจัดโครงสร้างของระบบการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บุคลากรได้รับความรู้ที่เพียงพอสำหรับพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กรผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม และปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรมีการนำข่าวสาร/ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย มาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

จากผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยภาพรวม มีผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.1.4.1 เปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.2 เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์

พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.3 เปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไปที่มีช่วงอายุและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้าน การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากร

มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.4 การวิเคราะห์ถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.5 วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.243) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.179) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 44.0

แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 3 ปัจจัย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.229) พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.214) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (Beta = 0.187) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 37.9

โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 3 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.307) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.269) และ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ (Beta = -0.155) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านโครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 33.1

การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.207) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.185) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.154) และ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.139) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 48.9

กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.309) และ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.149) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 34.9

ภาพรวม จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.219) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.184) ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.176) และ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.149) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 50.5

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน สามารถอภิปรายผลในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

5.2.1 เปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้

โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ได้จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบจัดการความรู้ ระยะ 5 ปี โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์แผนของหน่วยงาน และรวบรวมตามขอบเขตการจัดการศึกษา (KM Focus Area) ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยน ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ด้านบริการวิชาการ ด้านการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของสกอ. ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชน ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและให้แนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อให้ได้รับความเข้าใจในหลักการของการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมวารณ สิงห์ศรี (2550, น. 80 - 84) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจะมีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้าง และบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้

5.2.2 เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพร้อมในการวางแผนในการดำเนินการจัดการความรู้

มากกว่า ทั้งในด้านบุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน จึงทำให้ มีความแตกต่าง จากที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีความพร้อมน้อยกว่าในหลายๆด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมวารณ สิงห์ศรี (2550, น. 80 - 84) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจะมีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและชุมชน ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์

พันธกิจ และกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้ ปัจจัยด้านความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

5.2.3 เปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไปที่มีช่วงอายุและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐมีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ และ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปที่มีทำงานกับมหาวิทยาลัยมานาน มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร จะมีวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งยังไม่รู้แนวทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลายๆ ฝ่าย และหลายๆ ตำแหน่ง ซึ่งส่งผลให้การทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้พบว่าไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานของใครจากบทที่ 2

5.2.4 การวิเคราะห์ถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก แต่ละมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อผลการ

ดำเนินการจัดการความรู้ ไม่เหมือนกันเพราะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา จุลินทร (2549) ได้ศึกษากระบวนการและปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์สุขภาพจิตเขตกรมสุขภาพจิต โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษา พบว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ของศูนย์สุขภาพจิตเขต คือ ผู้นำให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการ มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดการจัดการความรู้

5.2.5 วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

พิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.243) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.179) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้มีการฝึกอบรม พัฒนา พนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และได้เอาความรู้นั้นมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน หรือช่วยสอนเพื่อนร่วมงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างดีมากยิ่งขึ้นได้ ให้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ จิตหลัง (2549) ได้ศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร และการเสริมแรง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสนับสนุนให้เกิดสังคมนฐานความรู้ในโรงเรียน

แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 3 ปัจจัย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.229) พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.214) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (Beta = 0.187) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านแผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้วางวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ไว้อย่างชัดเจน และมุ่งมั่นให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุแผน เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่วางไว้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของ

แผนงาน โครงสร้าง บทบาท ที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีการจัดการความรู้ที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้กรณีศึกษาคือมหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้เพียง 5 ด้าน จากทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างขององค์การจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 3 ปัจจัย คือ ด้านผู้นำองค์กร ($Beta = 0.307$) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($Beta = 0.269$) และด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ($Beta = -0.155$) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านโครงสร้างขององค์การจัดการความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างมหาวิทยาลัย จึงส่งผลให้สามารถพัฒนาหรือสร้างโครงสร้างขององค์การจัดการความรู้ได้อย่างเข้มแข็ง ส่วนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการองค์ความรู้ บางท่านไม่ได้นำเอาองค์ความรู้ที่ได้ฝึกอบรมมาพัฒนาองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อหน้ายกกับการทำงาน ทำงานมานาน จึงมีความรู้สึกเคยชินกับการทำงานแบบเดิมๆ จึงส่งผลให้โครงสร้างขององค์การจัดการความรู้ไม่มีการพัฒนาขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรุตม์ วิศวรานุ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร พบว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนหรือแสดงความเป็นผู้นำในการจัดการความรู้โดยต้องทำการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในบริษัท ซึ่งจำเป็นต้องทำการกำหนดเป้าหมายและนโยบายออกมาอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำโครงการจัดการความรู้นั้นสามารถกลมกลืนไปกับวัฒนธรรมของบริษัท

การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ($Beta = 0.207$) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($Beta = 0.185$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน ($Beta = 0.154$) และ ด้านผู้นำองค์กร ($Beta = 0.139$) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีเป้าหมายมุ่งมั่นในการสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการนำหลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาใช้ จึงทำให้การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธวารี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ภายในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการความรู้ของบริษัทฯ คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ระดับสูง ความชัดเจนของวิสัยทัศน์และภาษา โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจถาวร นอกจากนี้พบว่ากลยุทธ์การจัดการความรู้ของบริษัทฯ คือ กลยุทธ์ที่เน้นความรู้ กลยุทธ์ที่เน้นกระบวนการทางธุรกิจ กลยุทธ์ที่เน้นผลลัพธ์สุดท้ายมุ่งไปสู่องค์กรที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.309) และ ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.149) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเน้นในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ที่จะสามารถช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และสามารถจัดการความรู้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้เกิดกระบวนการ และกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ของบุคลากรภายในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรู้ที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แดงมีแสง และ ยงยุทธ อัมมูไร (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร โดยมีกรณีศึกษาคือ บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับองค์กรโดยผสานด้วยองค์ประกอบสามส่วน ได้แก่ องค์กร กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยองค์กรจะเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ นอกจากนี้ กระบวนการจะมีทั้งกระบวนการดำเนินธุรกิจและกระบวนการในการจัดการความรู้ องค์ประกอบสุดท้ายคือเทคโนโลยีซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้นั้นเกิดประสิทธิผล หากองค์กรสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสามส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลต่อองค์กรทำให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพต่อไป

ภาพรวม จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 4 ปัจจัย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Beta = 0.219) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Beta = 0.184) ด้านผู้นำองค์กร (Beta = 0.176) และ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ (Beta = 0.149) ส่งผลต่อ ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีพันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ชัดเจนและปฏิบัติจริง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานมาช่วยในการจัดการความรู้ให้สามารถใช้งานได้ง่าย และบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่

มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพร้อมพัฒนาตนเอง จึงส่งผลให้ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ หาญกุลพงษ์ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การดำเนินงานเรื่องโครงสร้างองค์กร 2) การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน 3) การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการความรู้ 4) ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กรด้วยดี 5) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นฐานในการสร้างความรู้ และมีการให้ความรู้กับบุคลากรในทีมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย มีเห็นด้วย มากที่สุดในปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การจัดการความรู้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน และปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้ โดยบุคลากรควรมีความตระหนักว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้

5.3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินการมากที่สุดในเรื่องผู้บริหารได้ให้บุคลากรแจ้งเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการทำการชี้แจงรายละเอียดความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และมหาวิทยาลัยควรมีการสร้างความรู้เชิงเบื้องต้น หรือจัดอบรมแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ก่อนดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้

5.3.1.3 มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ควรเพิ่มการจัดการความรู้ ใน ด้านระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การสร้างความรู้ ความเข้าใจและให้แนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อให้ได้รับความเข้าใจในหลักการของการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เหมือนกับมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่มีการจัดการความรู้ที่คืบคลานแล้ว

5.3.1.4 มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ และ ควรมีการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มการจัดการความรู้ ใน ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การมีผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยและองค์กรต่างๆในชุมชนอย่างพร้อมใจกัน รวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินการ การผลิตองค์ความรู้ใหม่และเผยแพร่สู่สาธารณะ รวมถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร การเรียนรู้ระหว่างกันในที่ทำงาน การพบปะสังสรรค์ ประชุมสัมมนา อบรม การจัดเวทีชุมชน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ดำเนินงาน หรือเป็นผู้ประสานงานกิจกรรมความรู้ต่างๆ การใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการสืบค้นความรู้ จัดเก็บความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล การจัดโครงสร้าง (Organize) ภายในองค์กรกลุ่มงาน ทีมงาน สายงานภายในองค์กรพฤติกรรมที่พนักงานภายในองค์กรตลอดจนผู้บริหารร่วมกันสร้างมาจนเป็นวิธีการทำงานที่เหมาะสมให้พนักงานปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

5.3.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ที่ไม่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความจงรักภักดี เป็นต้น

5.3.2.4 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มากยิ่งขึ้น

กรม
การ
การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กริชเพชร โสภภาพ. (2552). *การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กิตติพงษ์ หาญกุลพงษ์. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพกรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยพายัพ. (2549). *แผนการจัดการความรู้ประจำปีการศึกษา 2550 – 2554 (ฉบับร่าง) มหาวิทยาลัยพายัพ*. เชียงใหม่: สำนักทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยพายัพ.
- จำเริญ จิตหลัง. (2549). *ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 200-219.
- จรัสศักดิ์ ศิริรัตนพล. (2550). *รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการสอนของคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ฉลองรัฐ อินทรีย์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉลาด จันทสมบัติ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนวิทยานิพนธ์ (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลธิชา โตลาภ. (2552). *การศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชวลิต ขอดศิริ. (2549). *ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ต วิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้น 1 มีนาคม 2554, จาก <http://www.riclib.nrct.go.th/abs/ab197882.pd>
- คนัย เทียนพุด. (2545). *การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.

- ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2549). การจัดการความรู้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* 2 (1), 252-265.
- ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย. (2550). การจัดการความรู้ ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรวัฒน์ เข้มแสง. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรุตม์ วิศวารากร. (2547). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายทอดความรู้ และแนวทางการ
ประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน, และนางเยาว์ เปรมกมลเนตร. (2551). นวัตกรรมห้องสมุดและการจัดการความรู้.
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชา การมานะกิจกุล, และนภาพร สุคนธาวรี. (2548). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการ
ความรู้ภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับกระบวนการจัดการ
ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 31
(117), 17 – 35.
- ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. (2550). การศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา:กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผกาพันธ์ อินตะแก้ว. (2552). รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มโรงเรียนสาธิต (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 77 *พจนานุกรม
ราชบัณฑิตยสถาน*. 2542.ความหมาย. สืบค้น 22 มกราคม 2553, จาก
<http://rirs3.royin.go.th/ridictionary/lookup.html>
- พรพิมล ทรธยาภิรมย์โชค. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

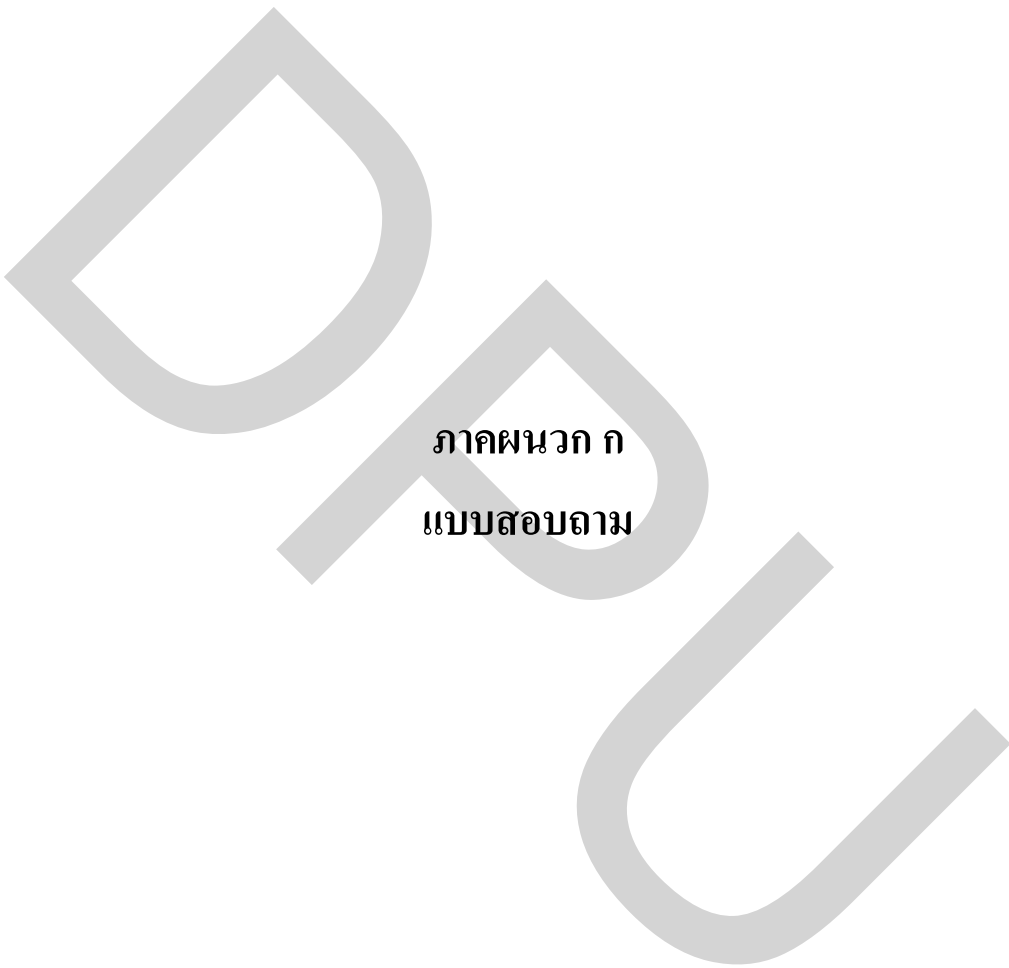
- ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. อุบลราชธานี. (2550). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
 อุบลราชธานี ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. อุบลราชธานี.
- สุกิจ แตงมีแสง, และขงยุทธ อิมอุไร. (2547). การจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ยูเอช
 เอ็มจำกัด” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). ปทุมธานี : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

- Bertels, T. (2002). *KM Forum Archives—The Early Days: What is Knowledge Management.(online). Karl E. Sveiby*. Retrieved from <http://www.KM-Forum.org>
- Chang, R., Gray., Jansz-Senn, A., Sendziuk, P., & Radlof, A. (2003). *Action learning as an approach to stall development in tertiary education*. Retrieved from <http://www.ala.asn.au/conf/2003/chang.pdf>
- George,W., & Richard, H. (2007). *IT Risk Turning Bussiness Threats Into Competitive Advantage. The United States of America: George Westerman and Gartner*.
- Maier, Ronald. (2002). State-of-practice of Knowledge Management System: Results of an Empirical Study. *UPGRADE* 3,1, 15 – 23
- Nonaka & Takeuchi. (2004). *Hitotsubashi on KnowledgeManagement*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- Rossett. (2002). *THE ASTD E-LEARNING HANDBOOK: BEST PRACTICES, STRATEGIES, AND CASE STUDIES FOR AN EMERGING FIELD*. Retrieved from <http://books.mcgraw-hill.com/authors/rossett/book.htm>

พจนานุกรม

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
เรื่อง การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษา หรือปวช.

()ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

() อนุปริญญา หรือปวส.

() ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระยะเวลาการทำงาน.....ปี

5. ระดับตำแหน่งงาน

() ผู้บริหาร

() อาจารย์

() เจ้าหน้าที่

6. สถานะของท่านในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

() เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

() ไม่ได้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านต่อข้อความ
ดังต่อไปนี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วย
น้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

| ลำดับ ที่ | รายละเอียด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
|--------------|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| 1 | ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความ สามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอและ เหมาะสม | | | | | |
| 2 | ปัจจัยด้านการสร้างความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยและชุมชน มหาวิทยาลัยมีบทบาทหลักในการเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและ สนับสนุนให้มีการผลิตองค์ความรู้ใหม่ | | | | | |
| 3 | ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย/ วิสัยทัศน์/พันธกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม การจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 4 | ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ โครงสร้างพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อช่วยในการ จัดการฐานข้อมูล/คลังความรู้ต่างๆ ใน สถาบัน | | | | | |

| ลำดับ ที่ | รายละเอียด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
|--------------|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| 5 | <u>ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</u> บุคลากรมีการนำข่าวสาร/ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย มา เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบอย่าง สม่ำเสมอ | | | | | |
| 6 | <u>ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้</u> บุคลากรมีความตระหนักว่าความรู้เป็น สินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์กับองค์กรได้ | | | | | |
| 7 | <u>ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการใช้</u> <u>เทคโนโลยีโปรแกรมคอมพิวเตอร์</u> บุคลากร ได้รับความรู้ที่เพียงพอสำหรับพัฒนาทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการ แลกเปลี่ยนความรู้ | | | | | |
| 8 | <u>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร</u> บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจใน การถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีให้แก่เพื่อน ร่วมงาน | | | | | |
| 9 | <u>ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร</u> มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ สำหรับการจัดโครงสร้างของระบบการ จัดการความรู้ | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| ลำดับ ที่ | รายการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ | ระดับดำเนินการ | | | | |
|--------------|--|----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | มหาวิทยาลัยมีการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น หรือจัดอบรม แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ก่อนดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ | | | | | |
| 2 | มหาวิทยาลัยจัดการประชุมพิเศษที่เหมาะสมกับบุคลากรใหม่ เกี่ยวกับกระบวนการหรือเครื่องมือในการจัดการความรู้ | | | | | |
| 3 | มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการอบรมที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ | | | | | |
| 4 | มหาวิทยาลัยได้สร้างข้อตกลงร่วมกันในเรื่องการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ รวมถึงกำหนดหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารได้ให้บุคลากรแจ้งเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 6 | มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 7 | มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้ | | | | | |
| 8 | มหาวิทยาลัยมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสถาบันการศึกษาอื่นอย่างมีระบบ | | | | | |
| 9 | มหาวิทยาลัยจัดให้มีการถ่ายทอด Best Practices จากการจัดระดับเทียบเคียง (Benchmarking) กับสถาบันการศึกษาอื่น | | | | | |
| 10 | มหาวิทยาลัยมีการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned) จากกระบวนการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก 2

ข้อมูลอ้างอิงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 36 หน่วยงาน

| หน่วยงาน | จำนวน (คน) |
|---|------------|
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (สสม.) | 5 |
| สำนักงานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน | 5 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.) | 5 |
| สำนักงานอธิการบดี (สนอ.) | 5 |
| ส่วนสารบรรณและนิติการ (สสน.) | 5 |
| ส่วนการเจ้าหน้าที่ (สกจ.) | 5 |
| ส่วนการเงินและบัญชี (สทบ.) | 5 |
| ส่วนอาคารสถานที่ (สอส.) | 5 |
| ส่วนพัสดุ (สพ.) | 5 |
| ส่วนแผนงาน (สพ.) | 5 |
| ส่วนประชาสัมพันธ์ (สปส.) | 5 |
| ส่วนส่งเสริมวิชาการ (สสว.) | 5 |
| ส่วนกิจการนักศึกษา (สกน.) | 5 |
| สถานกีฬาและสุขภาพ (สกส.) | 5 |
| ส่วนพัฒนานักศึกษา (สพศ.) | 5 |
| สถานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (สพส.) | 5 |
| สถานพัฒนาคณาจารย์ (สพค.) | 5 |
| ส่วนบริหารสินทรัพย์ (สท.) | 5 |
| หน่วยประสานงาน มทส. กทม. (นปมก.) | 5 |
| สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ (สวว.) | 5 |
| สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร (สวทก.) | 5 |
| สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม (สวทส.) | 5 |
| สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ (สวศ.) | 5 |
| สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (สวพย.) | 5 |
| สำนักวิชาแพทยศาสตร์ (สวพ.) | 5 |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา (สบวพ.) | 5 |

| | |
|--|------------|
| ศูนย์อาเซียนศึกษา (อชศ.) | 5 |
| หน่วยงาน | จำนวน (คน) |
| ศูนย์กิจการนานาชาติ (ศกน.) | 5 |
| ศูนย์คอมพิวเตอร์ (ศค.) | 5 |
| ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ศควท.) | 5 |
| ศูนย์บริการวิชาการสู่สังคม (ศบส.) | 5 |
| ศูนย์บริการการศึกษา (ศบก.) | 5 |
| ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา (ศบส.) | 5 |
| ศูนย์บรรณสารสนเทศและรักษาความปลอดภัย (ศบร.) | 5 |
| ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (ศนท.) | 5 |
| ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ (ศสพ.) | 5 |
| รวม | 180 |

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 24 หน่วยงาน

| หน่วยงาน | จำนวน |
|---|-------|
| กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและมาตรฐานการศึกษา | 5 |
| กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา | 5 |
| กลุ่มงานงบประมาณและการเงิน | 5 |
| กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | 5 |
| กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ | 5 |
| กลุ่มงานบริหาร | 5 |
| ฝ่ายประชาสัมพันธ์ | 5 |
| ฝ่ายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา | 5 |
| คณะรัฐศาสตร์ | 5 |
| คณะนิติศาสตร์ | 5 |
| คณะนิเทศศาสตร์ | 5 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 5 |
| คณะศิลปศาสตร์ | 5 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 5 |
| คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 5 |
| คณะศึกษาศาสตร์ | 5 |
| คณะบัญชี | 5 |
| คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม | 5 |
| คณะสาธารณสุขศาสตร์ | 5 |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 5 |
| คณะดุริยางคศาสตร์ | 5 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 5 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา | 5 |
| รวม | 120 |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวป्लीมจิตต์ นราภิรมย์ขำวัณ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจบัณฑิต

การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์