



การบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

อีเมล: tippamas5@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกับ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ปีการศึกษา 2560 จำนวน 36 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการสำรวจความรู้ภายในองค์กร ในภาพรวม พบว่ามีการบริหารจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ด้านการสำรวจความรู้ภายในหน่วยงานมีปัญหาและอุปสรรค คือยังมีความเข้าใจในเรื่องของการสำรวจความรู้ไม่ชัดเจน และไม่เห็นความสำคัญของการสำรวจความรู้ เนื่องจากไม่เคยชินกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บมีปัญหาและอุปสรรค คือขาดการวางแผนด้านสำรวจความรู้ การรวบรวมข้อมูลมีความซ้ำซ้อน และขาดระบบการดำเนินงาน รวบรวม จัดเก็บที่ดี ไม่มีการ สะสมความรู้เดิมอย่างเป็นระบบต้องใช้เวลาในการค้นหา ด้านการพัฒนาความรู้มีปัญหาและอุปสรรค คือขาดแกนนำในการเสนอและพัฒนางานในระบบใหม่ เมื่อเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานก็เหมือนกับการปฏิบัติงานต้องเริ่มกันใหม่ และความรู้ในองค์กรความรู้ภายนอกองค์กรไม่เชื่อมโยงกับงาน ขาดการจัดบริบทในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้มีปัญหาและอุปสรรค คือเป็นเรื่องที่ไม่คุ้นเคยในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีการแข่งขันกันภายในหน่วยงาน ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

แนวทางการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ด้านการสำรวจความรู้ภายในหน่วยงาน ควรให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการ



วางแผนการสำรวจความรู้ภายใน และควรมีตัวอย่างเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาเป็นแนวทางด้านการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและการจัดเก็บ ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ที่แสดงถึงการนำความรู้ในตัวบุคคลออกมาเป็นความรู้ของหน่วยงาน รวบรวมความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ และควรจัดการอบรมด้านการรวบรวมและจัดเก็บให้กับบุคลากร ด้านการพัฒนาความรู้ควรตั้งหัวหน้างานกลาง ทำหน้าที่ดูแลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายขับเคลื่อนให้บุคลากรได้ ตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกิจกรรมทุกครั้งโดยการ สร้างแรงจูงใจ ควรสร้างความตระหนักในหน้าที่การพัฒนาความรู้ว่าไม่ใช่เป็นงานของใครคนใดแต่ต้องตระหนักว่า เป็นภาระของทุกคน ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้หน่วยงานควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการแบ่งปันสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จัดให้มีการพบปะกันในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสัมมนาร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในวาระต่าง ๆ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความรู้



Knowledge Management in Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus

Tippamas Sawetworrachot

Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus

E-mail: tippamas5@hotmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were to study; The knowledge management in Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus. 2. To study the problems and obstacles of knowledge management In Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus. 3. To study the knowledge management approach of Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus. Data Collection Using a questionnaire as a tool. The population were the staff of Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus. 36 persons in Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

Knowledge Management in Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus. The results are as follows. In the overall knowledge management survey, knowledge management was at a high level. The university had a systematic approach to acquiring, collecting and using knowledge. The University has compiled knowledge on how to operate a new system to achieve a clear goal.

Problems and obstacles in knowledge management. Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus The internal knowledge survey has problems and obstacles. There is also a clear understanding of the topic of knowledge exploration. And do not see the importance of exploration. Knowledge planning for collection and storage has problems and obstacles. The lack of planning for the survey. Data collection is redundant. There is no systematic collection, no systematic collection of knowledge. Knowledge development has problems and obstacles. The lack of leadership in proposing and developing new systems. When replacing a responsible person, it is as if the operation must start again and Knowledge and knowledge in external organization were not linked to job. Lack of context in the work. The process of knowledge transfer or knowledge sharing has problems and obstacles. It is not familiar in systematic practice and competition in the agency. Lack of mutual trust.



Suggestions on opinions on knowledge management in mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus In-house knowledge exploration Management should be aware of the importance of planning internal knowledge. There should be an example of a tool that has already been investigated. Knowledge planning for collection and storage. It should encourage all practitioners to provide manual or other work that demonstrates the knowledge of the individual. Collect the knowledge necessary for the performance of the agency. Make a knowledge management plan. Training should be provided for collection and storage of personnel. Knowledge development should be centered. It is responsible for collecting data. Management is defined as a policy to motivate people. Be aware of the importance and attend every event by motivation It should raise awareness that the development of knowledge is not a work of anyone, but must realize that. It's a burden for everyone. In the process of knowledge transfer or knowledge sharing, organizations should provide knowledge transfer. To be responsible for the sharing, create the atmosphere of teamwork as much as possible. Meetings in various forms, both formal and informal, such as joint seminars. Joint activities in various agendas.

Keywords: Knowledge Management



บทนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้”และในคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (กพร.) ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ “ข้อ 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ยังได้ระบุไว้เช่นกันว่า “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผน การปฏิบัติราชการทุกระยะต้องมีการปรับแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เป็นความจริง ฉะนั้น แนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการ ที่ยึดแนวคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นการเน้น การสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ”

กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556 -2565) ได้กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย และผลการประเมินจากทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอก ที่ชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยขนาดเล็กมาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์ขึ้น ขนาดใหญ่ขึ้น ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งของประเทศ เป้าหมายการบริหารงานใน 10 ปีข้างหน้ามุ่งให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับดีเลิศของประเทศและเป็นสถาบันชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ว่า “บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ” และวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิต ซึ่งมีความเป็นเลิศด้านพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ในการดำเนินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวยังมีปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขคือ ด้านการวิจัย ทิศทาง ปัญหา และประเด็นการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนยังมีน้อย งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยที่อยู่บนพื้นฐานความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ผลงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ยังมีน้อย จากประเด็นกลยุทธ์ที่ 2: การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินเพื่อให้



บรรลุเป้าหมายดังกล่าวยังมีปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขคือผลงานวิจัยที่ตอบสนองปัญหาของชุมชน สังคม และอนุภูมิภาค ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติที่มีผลกระทบ สูงและได้รับการอ้างอิงผลงานสร้างสรรค์ ผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือที่เป็นนวัตกรรม และนำไปสู่การการเผยแพร่วิชาการ พระพุทธศาสนา

ผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและงานวิชาการในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ประมาณร้อยละ 2 ของงบประมาณที่ได้รับซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 5 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนาและเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวม 19 เรื่อง โดยเน้นการวิจัยประยุกต์ และการวิจัยพื้นฐานตามลำดับผลการวิจัยทั้งหมดได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาชุมชนเป็นที่ยอมรับในกลุ่มสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและได้จัดพิมพ์เป็นเอกสารเผยแพร่อย่างกว้างขวางอย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยยังต้องเร่งพัฒนางานวิจัยทั้งจำนวนและคุณภาพให้เพิ่มขึ้น เพื่อมุ่งให้เป็นศูนย์กลางแห่งองค์ความรู้ ในการพัฒนาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาให้แพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช เพื่อหาคำตอบในด้านการสำรวจความรู้ภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการความรู้ แนวทางการบริหารจัดการความรู้ ของการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช เพื่อปรับปรุงมาตรฐานอยู่ในระดับได้มาตรฐานที่มีการยอมรับระดับชาติ แต่ยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข นั่นคือการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ นั่นก็คือการบริหารจัดการความรู้ ที่ต้องมีการพัฒนาให้เกิดระบบที่ชัดเจนง่ายต่อการสร้างประโยชน์ทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช



ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ปีการศึกษา 2560 จำนวน 36 รูปคน

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

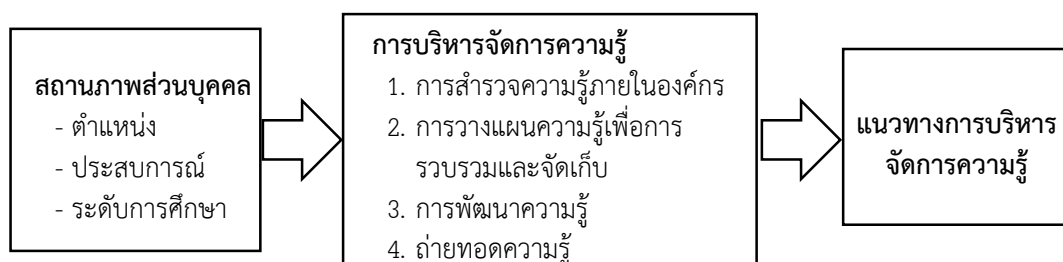
1. การสำรวจความรู้ภายในองค์กร
2. การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ
3. การพัฒนาความรู้
4. ถ่ายทอดความรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัย มาเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช
2. เพื่อนำปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการจัดการความรู้ใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช มาแก้ไขการบริหารจัดการความรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรการบริหารจัดการความรู้ และปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ การพัฒนาความรู้ และถ่ายทอดความรู้ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช แบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(Checklist) ตอนที่ 2 การบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เป็นแบบปลายเปิด (Open – ended)การสร้างแบบสอบถามสำหรับบุคลากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ศึกษาเอกสารตำราและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ กำหนดประเด็นหลักของเครื่องมือด้านต่าง ๆ เพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาความถูกต้อง สร้างเครื่องมือวิจัยตามนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอร่างเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญด้านการวิจัยการวัดผลและการบริหารจัดการความรู้ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยการพิจารณาพบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.66 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค) จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงข้อความถามทั้งหมดอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวบรวมข้อเสนอนะของผู้เชี่ยวชาญและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช จำนวน 30 รูป/คน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับคือ ขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เพื่อติดต่อแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช นำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช โดยคำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายวิเคราะห์การบริหารจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เป็นรายด้านและรายรวมโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ใช้วิธีการหาค่าความถี่และ



วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการพรรณานำเสนอแบบบรรยาย สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการสำรวจความรู้ภายในองค์กร ในภาพรวม พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมหาวิทยาลัยมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา มหาวิทยาลัยได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน และบุคลากรมีกระบวนการสร้างความรู้ อย่างเป็นระบบ เช่น มีการทำวิจัย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ ในภาพรวมพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านมหาวิทยาลัยมีการสร้างเอกสาร คู่มือ อันเกิดจากการเรียนรู้ มีการรวบรวมอย่างเป็นระบบในคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงข้อมูลกับ Internet มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมามหาวิทยาลัยมีวงจรรเพื่อเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นความรู้ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมหาวิทยาลัยจัดโครงสร้าง กำหนดผู้รับผิดชอบบทบาทหน้าที่และภารกิจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านการพัฒนาความรู้ ในภาพรวมพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ แก่บุคลากรเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมามหาวิทยาลัยสนับสนุน การทำงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ นำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และมหาวิทยาลัยจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำรา หนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ด้านการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปัน ในภาพรวมพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมามหาวิทยาลัยใช้ระบบพี่เลี้ยงสอนงานให้แก่รุ่นน้อง และบุคลากรมีโอกาสพูดคุยเสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ทั้ง 4 ด้านพบว่า

5.1 การสำรวจความรู้ภายในหน่วยงาน

5.1.1 ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราชยังขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในเรื่องของการสำรวจความรู้ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสำรวจความรู้ภายในหน่วยงาน ขาดการตระหนักถึงความสำคัญของการสำรวจความรู้ประจำปีประเด็นของการเริ่มต้นไม่ได้ส่งผลให้เริ่มต้นในการดำเนินการเป็นไปแบบไม่มีทิศทางเนื่องจากไม่เคยชินกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ



5.1.2. ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการสำรวจความรู้ภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศกราช ผู้ที่มีภาระรับผิดชอบควรมีการส่งเสริมอบรมตลอดจัดหาตัวอย่างเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบแล้ววิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางต่อไป

5.2 การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ

5.2.1 ปัญหาและอุปสรรค

องค์กรขาดการวางแผนด้านการสำรวจความรู้ที่เป็นระบบ มีการรวบรวมข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือบางครั้งเกิดความซ้ำซ้อน ขาดระบบการดำเนินงาน การรวบรวมจัดเก็บที่ดี ไม่มีการสะสมความรู้เดิมอย่างเป็นระบบต้องใช้เวลาในการค้นหา

5.2.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ที่แสดงถึงการนำความรู้ในตัวบุคคลออกมาเป็นความรู้ของหน่วยงาน รวบรวมความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ควรจัดการอบรมด้านการรวบรวมและจัดเก็บให้กับบุคลากร

5.3 การพัฒนาความรู้

5.3.1 ปัญหาและอุปสรรค

ความรู้ในองค์กร และความรู้ภายนอกองค์กรเป็นความรู้ที่ไม่เชื่อมโยงกับงาน ขาดการจัดบริหารในการปฏิบัติงาน ขาดแกนนำในการเสนอและพัฒนางานในระบบใหม่ เมื่อเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน การปฏิบัติงานต้องเริ่มกันใหม่

5.3.2 ข้อเสนอแนะ

ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้างานเพื่อเป็นแกนนำ ในการทำหน้าที่ดูแลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกิจกรรมทุกครั้ง โดยการสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างความตระหนักในหน้าที่การพัฒนาความรู้ว่า มิใช่เป็นภาระงานของใครคนใด แต่ต้องตระหนักว่าเป็นภาระของทุกคนซึ่งต้องรับผิดชอบร่วมกัน

5.4 กระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้

5.4.1 ปัญหาและอุปสรรค

การถ่ายทอดความรู้เป็นเรื่องที่ไม่คุ้นเคยในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เนื่องจากมีการแข่งขันกันภายในหน่วยงาน ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน



5.4.2 ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จัดให้มีการพบปะกันในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นการสัมมนาร่วมกันการทำกิจกรรมร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศโคราช ประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ด้านการสำรวจความรู้ภายในองค์กร ในภาพรวม พบว่ามีการบริหารจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานจากคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หมวดที่ 3 การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ข้อ 3 ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการปฏิบัติในการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นส่วนราชการจึงต้องมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการสำรวจการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการบ่งชี้ความรู้ ชนิดของความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการในการจัดการความรู้ของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547: 26) ที่ได้กำหนดให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการย่อย ๆ ในการพัฒนาความรู้โดยให้มีการบ่งชี้ความรู้ (Knowledge indentification) ต้องทราบว่ามีความรู้เรื่องอะไร มีหรือไม่ รูปแบบใด อุปสรรคใดซึ่งเป็นการสำรวจสภาพแวดล้อมในหน่วยงานปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความชัดเจน

ด้านการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยมีการสร้างเอกสาร คู่มือ อันเกิดจากการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมอย่างเป็นระบบในคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงข้อมูลกับ Internet รองลงมามหาวิทยาลัยมีวงจรเพื่อเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นความรู้ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งตามบริบทของสถาบันการศึกษาที่ต้องการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554) ที่กล่าวว่าการจัดระบบบริหารและสารสนเทศของสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นไปตามมาตรฐาน ที่ต้องการ และครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัด การศึกษา ที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและ สามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ด้านการพัฒนาความรู้ ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ มากมีการเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย การทำงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ นำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน บุคลากรในแต่ละสายงาน ควรมีความรู้ในด้านนั้นๆ เผยแพร่ความรู้ ในระเบียบเฉพาะสายงาน มีการแลกเปลี่ยน และใช้ประสบการณ์ร่วมกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดัน แนวคิด ธรรมาภิบาล ให้เกิดผล เป็นรูปธรรมในมาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม กับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ อูริชซา สุวาณิช (2560) ที่กล่าวถึงหลักการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่การกำหนดความรู้หลัก ที่จำเป็นและสำคัญต่องานกิจกรรมของกลุ่มองค์กร หรือชุมชนการเสาะหาความรู้ที่ต้องการการปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะกับการใช้งานของตนเอง องค์กร หมู่คณะ หรือชุมชนการประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตนองค์กร หมู่คณะ หรือชุมชนการนำประสบการณ์การทำงาน การประยุกต์ใช้ความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดขุมความรู้ ออกมาเพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรการจัดบันทึกขุมความรู้และแก่นความรู้ เพื่อใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน เหมาะแก่การใช้งาน และเชื่อมโยงกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับที่ Marquardt, M. (1996) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการ จัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่าง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กรมี 4 ระดับได้แก่ Know What (รู้ว่าเป็นอะไร) Know How (รู้วิธีการ) Know Why (รู้เหตุผล) และ Care Why (ใส่ใจกับ เหตุผล) และ การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นการเผยแพร่ความรู้ให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการ ตัดสินใจและการดำเนินงาน

ด้านการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปัน ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น ๆ เป็นเทคนิคที่ดีให้เกิดปฏิสัมพันธ์ได้การถ่ายทอดโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ Ikujiro Nonaka (2006) ได้กล่าวว่า การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit นั้น ต้อง ทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเรียกว่า Socialization ซึ่งทำได้หลายรูปแบบ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการและปัจจัยที่สำคัญของการถ่ายทอดความรู้ ก็คือไม่พันวัฒนธรรมองค์กร ถ้าบุคลากรหรือพนักงานท่านใด ไม่มีความไว้วางใจกัน หรือมีแต่ความแข่งขันกัน ทำให้เกิดบรรยากาศของความเป็นศัตรู การถ่ายทอดความรู้ก็ย่อมจะไม่เกิดเรื่องของสถานที่และเวลาที่เป็นอีกเรื่องหนึ่งส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ ถ้าบุคลากรทำงานหนักมากจนไม่มีเวลาที่จะพบปะพูดคุยกัน หรือสถานที่ไม่อำนวยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างนั่งทำงานในส่วนของตนเองมีฝักัน บรรยากาศการถ่ายทอดความรู้ย่อมไม่เกิดเช่นกัน การเปลี่ยนแนวความคิดของผู้บริหารในการประเมินผลงานของบุคลากรโดยดูจากเกณฑ์



ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ก็ย่อมจะดีไม่น้อย เปลี่ยนจากการประเมินแบบเดิมที่ประเมินจากความสามารถส่วนตัวของแต่ละคน ทำให้เกิดความหวงแหนความรู้เก็บไว้กับตัว (<http://www.stks.or.th> : ออนไลน์)

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศโคราชในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การสำรวจความรู้ภายในองค์กร และการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มหาวิทยาลัยควรดำเนินการเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ต่อไปดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการวางแผนการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยให้เป็นรูปธรรมที่มากยิ่งขึ้น เพื่อเกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนง่ายต่อการจัดการและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาในด้านการเตรียมการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ตลอดถึงวิธีการรับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อไม่ให้สูญหายไปจากองค์กรและสามารถที่จะค้นหามาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปีในด้านของการบริหารจัดการความรู้ และมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศโคราช ครั้งนี้มีขอบเขตที่จำกัดตามบริบทของมหาวิทยาลัยและสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยตามตัวชี้วัดขององค์กรที่ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป เช่น สำนักงานประกันคุณภาพทางการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการความรู้ เพื่อที่จะได้ข้อมูลการค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย



4. ควรมีการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย จากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่ปัญหาปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บริษัท จีรวัฒน์ เอ็กเพรส จำกัด.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. *ศูนย์บริการความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. <http://www.stks.or.th> : ออนไลน์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2547). *สาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการไทย*.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานฯ.

อุรัชชา สุวพานิช. (2560) <http://www.erp.mju.ac.th>.

Ikujiro Noraka. (2006). *Knowledge Based Management Synthesizing East and West*. Ministry of Education With the Collaboration of JICA, 27 June 2006.

Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGrawHill.