

การบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF SUKHOTHAI

จTHAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY IN EXCHANGE AND SERVICES KNOWLEDGE

อัมรินทร์ นาคณัฐเศรษฐ์

AMMARIN NAKNUTTHASET

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์

จังหวัดฉะเชิงเทรา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารองค์ความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การพัฒนาการบริหารองค์ความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนและด้านการบริการความรู้และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านธรรมาธิราชองค์ความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์ความรู้ กระบวนการการบริหารองค์ความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารองค์ความรู้ และสิ่งท้าทายของการบริหารองค์ความรู้ กับการบริหารองค์ความรู้ ในด้านการแลกเปลี่ยนและด้านการบริการความรู้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชให้ระดับความคิดเห็นในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกิดขึ้นในระดับปานกลางในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารองค์ความรู้ ได้แก่ ธรรมาธิราชองค์ความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์ความรู้ กระบวนการการบริหารองค์ความรู้ โครงสร้างพื้นฐานการบริหารองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารองค์ความรู้ และสิ่งท้าทายในการบริหารองค์ความรู้ การปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้ระดับความคิดเห็นในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกิดขึ้นในระดับปานกลางในการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเกิดจากการบริหารองค์ความรู้แล้วนำไปใช้ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี การวิจัย การประเมินความดีความชอบ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร การสร้างนักวิชาการ และการกำหนดภาระงานของบุคลากร การแลกเปลี่ยนและบริการความรู้แบบข้ามหน่วยงานเป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีการบริการความรู้ที่ต่างฝ่ายต่างเป็นผู้ให้และผู้รับ ในด้านการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรม การจัดสัมมนา การอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงความรู้ และการให้คำแนะนำปรึกษา การบริหารองค์ความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ ทำให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และมีนักวิชาการปฏิบัติงานในด้านภารกิจ การผลิต การถ่ายทอด และบริการความรู้ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน มีการพัฒนาวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนและวัฒนธรรมการบริการความรู้ มีการประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์ความรู้ มียุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจในบุคลากร ยุทธศาสตร์ ทีมจัดการความรู้ (Knowledge Worker) และยุทธศาสตร์พลังร่วม และยังมีมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ โดยเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง ด้านผลการปฏิบัติงานทำให้ได้วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้

คำสำคัญ : การบริหารองค์ความรู้, การแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้, มหาวิทยาลัย, การศึกษา, สถาบันอุดมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the following; To study and make analysis for a Knowledge Management Conceptual Model that workable for higher education administration. To research and test the concept of Knowledge Management Model with Knowledge Exchange and Knowledge Service factors in order to help improving higher education administration for those universities in Sukhothai thammathitit open university To study and find a conclusion for the developing trend of Knowledge Exchange and Knowledge Service that

effected to better higher education administration by research results. To study the relationship between the nature of knowledge.Knowledge of the university.Higher Education Administration.Factors.Influencing Knowledge Management.Knowledge management process.Knowledge management infrastructure.Strategic management and knowledge management challenges of the knowledge.Knowledge Management in Higher Education Institutions of Sukhothai thammathitad open university in Exchange and Knowledge Services.

The study showed the results that the sample respondents who were higher administrators gave responses to Knowledge Management Model were consisted of the Nature of Knowledge Factor, Knowledge Lesson that provided by institutions, Higher Education Administration Policy of government. The Knowledge Management Process Model were consisted of Knowledge Management Structure of institutions, Knowledge Management Strategies, and Knowledge Management Challenges. The Modern Knowledge Management Process Model is consisted of Development of Learning Process, Development of Learning Program, Applied Technology, Applies Research Results, Be a Performance Appraisal Factor as human resources policy, Develop New Technocrats, Give Clear Direction, Provide Knowledge Exchange among personnel and units for both Formal and informal Knowledge, and Provide Knowledge Service with Give and Take Approach. Other independent factors were Public Knowledge Service, Knowledge Service Channels, Training and Seminar Events, Give Easily Data Approach, and Consultancy Service.

In the Conclusion of this study, among higher education institutions in Sukhothai thammathitad open university were working Knowledge Exchange and Knowledge Service. Higher education institutions were learning centers, and providing technocrats who entitled to produce, to process learning, and to service knowledge learning. The Knowledge Exchange were opened for institutions and non-institutions. The Culture of Knowledge Exchange and Knowledge Service were developed. Institutions were appraisal for their capability and culture of Knowledge Management, their strategies on Knowledge Management; management vision, Applied Knowledge strategies, Knowledge Media and Technology strategies, Reliability strategy, Solid Strategic - North River Kerr County, strategy of Knowledge Synergy, Strategic Planning for Knowledge Management, Knowledge Exchange and Knowledge Service. The Knowledge Management process were setting Knowledge Exchange and Knowledge Service Method, how to access and improvement in order to maintain Culture of exchange and service for learning.

Keywords : Knowledge Management, Exchange and Service Knowledge, University, Education

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) สังคมเปลี่ยนจากการบริโภคข่าวสารมาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้ โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญช่วย คือเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความรู้คือพลัง บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ความรู้และความไม่รู้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกด้าน (อมรวิรัช นาคทรพร, 2543) และในเรื่องเดียวกันนี้ พรชูลี อาชาวำรุง (2543) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจฐานความรู้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับกระบวนการทัศน์ คือ การปรับเปลี่ยนจากการเจริญเติบโตโดยอาศัยทรัพยากรไปเป็นการเจริญเติบโตโดยอาศัยการขับเคลื่อนของนวัตกรรม เศรษฐกิจ

ฐานความรู้จึงไม่ได้หมายถึงแค่เพียงเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือธุรกิจสร้างสรรค์ แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยโดยตรง กล่าวคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้และการนำความรู้ไปใช้ โดยที่ความรู้เป็นฐานอันสำคัญในการสร้างความหลากหลาย เนื่องจากมหาวิทยาลัยทุกแห่ง จะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคที่อาศัยความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยไทยจะต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันและสังคม

สถาบันอุดมศึกษาไทยยังคงพบกับปัญหาในเรื่องของคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้แก่ คุณภาพอุดมศึกษาไทยต่ำกว่ามาตรฐานสากล การสร้างปัญญาไม่ล้ำลึกและไม่กว้างขวาง การแสวงหาความรู้หรือการใช้การวิจัยเป็นวิถีดำเนินชีวิตน้อย ไม่ค่อยมีความสามารถในการวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์น้อยมาก วิชาการและหลักการไม่เข้มแข็ง (จรัส สุวรรณเวลา, 2545) และที่สำคัญซึ่งเป็นจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ คือ คุณภาพการศึกษาทุกระดับของไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิทยาการสมัยใหม่ (ทวีศักดิ์ กออนันตกูล, 2543) สาเหตุอีกประการหนึ่งซึ่งมีส่วนทำให้คุณภาพในมหาวิทยาลัยไทย ยังคงประสบปัญหาด้านมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง คือวัฒนธรรมย่อยในระบอบอุดมศึกษา เป็นอุปสรรคมากกว่าส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลในสถาบัน เช่น การมีวัฒนธรรมทำงานแบบตัวใคร ตัวมัน หน่วยงานใคร หน่วยงานมัน มองแต่ผลประโยชน์ ด้านวัตถุ ขาดมุมมองผลประโยชน์ด้านนามธรรม (วิจารณ์ พานิช, 2545) สิ่งท้าทายของมหาวิทยาลัยไทย คือการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารวิชาการในบริบทเก่า เป็นการบริหารวิชาการในบริบทใหม่ ซึ่งมีกระบวนการเพื่อปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมใหม่ของสถาบันที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บนฐานแห่งปรัชญา ภารกิจ แม้ว่าปัจจุบันจะเป็นสังคมยุคใหม่ ภายใต้สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนไม่อาจคาดการณ์อนาคตได้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ยังต้องมีหน้าที่หลักในการผลิตองค์ความรู้ และเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่สังคม แต่ในบริบทที่เปลี่ยนไปจากเดิม คือ ปัจจัยสภาพของการแข่งขันสูง อันเนื่องมาจากการค้าเสรีโลก และการเติบโตพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ซึ่งเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทฤษฎีใหม่แห่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่มาของสังคมเศรษฐกิจความรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดของกลุ่มนักเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน เช่น โรเมอร์ (Romer) กรอสแมน (Grossman) เฮลพ์แมน (Helpman) และ ลิปส์ (Lipsey) ถือว่าความรู้เป็นปัจจัยการผลิตนอกเหนือจากทุน ที่ดิน แรงงาน และการประกอบการ โดยความรู้จะถูกใส่เข้าไปในการผลิต ทุกขั้นตอนและเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งทำให้กาลและเทศะแทบจะเป็นข้อจำกัดอีกต่อไป (ทรงศักดิ์ สายเชื้อ, 2543)

จากความสำเร็จและความเป็นมาของการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารองค์ความรู้

ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการแลกเปลี่ยนความรู้และการให้บริการความรู้ ด้วยมีความเชื่อมั่นว่าถ้ามีการบริหารองค์ความรู้ที่พัฒนา นี้ จะมีส่วนช่วยในการบริหารสถาบัน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารในการนำแนวคิดการบริหารองค์ความรู้ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ

1. เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชในด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้
3. เพื่อการพัฒนาการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในด้านการแลกเปลี่ยนและด้านการบริการความรู้
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านธรรมชาติองค์ความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์ความรู้ กระบวนการการบริหารองค์ความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารองค์ความรู้และสิ่งท้าทายของการบริหารองค์ความรู้ กับการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในด้านการแลกเปลี่ยนและด้านการบริการความรู้

ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ทำให้เกิดการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ของการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ ที่มีคุณค่าในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์ความรู้ที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง เกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานและทีมงาน สำหรับดำเนินการด้านการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและสถาบันอุดมศึกษาไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเชิงคุณภาพเป็นส่วนประกอบ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามระเบียบวิธีวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. การสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปและบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 190 คน โดยดำเนินการดังนี้

- 2.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์ความรู้ โครงสร้างกระบวนการยุทธศาสตร์การบริหารองค์ความรู้ และ สิ่งท้าทายของการบริหารองค์ความรู้ จากรายงานการวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ภายในประเทศและต่างประเทศ

- 2.2 นำผลการวิเคราะห์แนวคิดจากข้อ 2.1 มาใช้เป็นฐานในการสร้างแบบสอบถามผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไปและบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ

3. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในตำแหน่งสูงสุด คือ รองอธิการบดีและ อธิการบดี โดยสัมภาษณ์ในหัวข้อองค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการบริหารองค์ความรู้ โครงสร้างพื้นฐานการบริหารองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ และสิ่งท้าทายของการบริหารองค์ความรู้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาและวิเคราะห์จากแบบสอบถาม พบว่า

1. ธรรมชาติองค์ความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษาไทย โครงสร้างพื้นฐานการบริหารองค์ความรู้ และยุทธศาสตร์การบริหารองค์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์ความรู้ กระบวนการบริหารองค์ความรู้ และสิ่งท้าทายของการบริหารองค์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เรื่อง การบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคตถือว่า สังคมโลกเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ มีการแข่งขัน โดยอาศัยการพัฒนาความรู้กันอย่างเข้มข้น ใช้ความรู้ในการบริหารองค์ความรู้ท่ามกลางการรู้เท่าทันความรู้ที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและรวดเร็ว แต่การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กรและทุก ๆ คน สถาบันอุดมศึกษาควรจะมีหน้าที่คอยช่วยเหลือในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ของคนให้เกิดองค์ความรู้ในสังคมที่เป็นอยู่ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้สูงขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่จะมองข้ามหรือขาดหายไปไม่ได้ นั่นคือ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นแบบฉบับของสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาจากแนวคิดที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ โดยระบุไว้ว่าเป็น สถาบันอุดมศึกษา เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งวิชาการและวิชาชีพ การที่จะบรรลุผลได้นั้น สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมียุทธศาสตร์และการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนามูลฐานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นผู้ใฝ่รู้ อยู่ตลอดเวลา มีการรอบแนวคิดภายในตนเอง มีการคิดที่เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการบริการความรู้ มีการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter Sange (1990) และ Marquardt (1996) โดยจะก่อให้เกิดการพัฒนาความไว้วางใจและเป็นพลังร่วมของบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะช่วยยกระดับองค์ความรู้ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้สูงขึ้น สู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำในสากลต่อไป มีความเป็นเลิศในวิชาการ และสามารถนำไปสู่การแข่งขันได้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบที่เป็นอยู่สู่วัฒนธรรมของสังคมแห่งการเรียนรู้ ภารกิจในการบริหารองค์ความรู้ จะต้องมีความสอดคล้องกับการบริหารองค์ความรู้ โดยประกอบด้วย การถ่ายทอด การผลิต การแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ ดังเช่น การแลกเปลี่ยนและการให้บริการความรู้ที่หลากหลายต่อบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การสร้างนักวิชาการที่มีศักยภาพและทันสมัย การผลิต

องค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการ พัฒนาและการวิจัยควบคู่กันไป การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม การขึ้นาสังคมอย่างชาญฉลาด

2. แนวคิดของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่เน้นทางด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร นักจัดการความรู้ (Knowledge Worker) ปฏิสัมพันธ์ความรู้ การสื่อสารและเทคโนโลยี การไว้วางใจและพลังร่วมผู้บริหารในฐานะผู้นำสถาบันอุดมศึกษาเป็นตัวปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยทั้งหมดในการบริหารองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญในการบริหารองค์ความรู้ ซึ่งรวมไปถึงการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ชี้นำ ปลุกฝัง ปฏิรูปและการปรับตัว เพราะฉะนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ จากที่เป็นอยู่ให้เป็นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นผู้ออกแบบวิสัยทัศน์ นโยบาย และโครงสร้าง ของสถาบันอุดมศึกษา เป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคลากรและทีมงาน ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงามของสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อโครงสร้างสถาบันอุดมศึกษาและการเรียนรู้ สร้างระบบแรงจูงใจและรางวัลตอบแทนเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเป็นเครือข่าย ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์เตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในอนาคตต่อไป

3. การพัฒนาการบริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา

เป้าหมายในการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คือ มีการพัฒนาวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ของสถาบัน มีการพัฒนาบุคลากรในสถาบันให้มีคุณลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือบุคคล และการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ของบุคลากรในสถาบันอย่างมีคุณภาพ

นโยบายในการบริการองค์ความรู้ คือ ให้มีการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ให้มีการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ให้กับผู้รับ สามารถที่จะให้บุคลากรบริหารองค์ความรู้ได้ในระดับตนเอง และได้มีการพัฒนาฐานความรู้

ของสถาบัน เพื่อคัดสรรและเก็บรักษาองค์ความรู้ที่มีคุณค่าไว้เพื่อเป็นคลังความรู้ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต่อไป

4. วิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบายและเป้าหมายของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต้องคำนึงถึงหน้าที่ ที่จะคอยช่วยเหลือปรับเปลี่ยนวิถีการเรียนรู้ของบุคคลในสังคมในสิ่งที่เป็นอย่างเดิม ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ผู้บริหารสถาบัน จึงต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชตามข้อค้นพบของการวิจัย ซึ่งระบุว่ามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต้องเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งจะสำเร็จผลได้ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต้องมียุทธศาสตร์และมาตรฐานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ให้เป็นผู้ที่ต้องการมีการพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลา มีกรอบแนวคิดในลักษณะของตนเอง มีการวางแผน การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม และเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวความคิดในองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Peter Senge (1990) และ Marquardt (1996) เพื่อจะก่อให้เกิดการพัฒนาความไว้วางใจ และเกิดเป็นพลังร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำให้เกิดการช่วยยกระดับความรู้ของบุคลากรและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่เป็นสากล มีความเป็นเลิศในทางวิชาการและสามารถที่จะแข่งขันกันได้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เป็นอยู่สู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ใหม่ ๆ การบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริหารองค์ความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยการถ่ายทอด การผลิต และการบริการความรู้

5. การบริหารสำนักงานในหน่วยงานสถาบัน อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จะต้องมีการมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารองค์ความรู้โดยตรง โครงสร้างประกอบไปด้วยผู้บริหารองค์ความรู้ ทีมนักจัดการความรู้ (Knowledge Worker) แนวร่วมของนักจัดการความรู้ (Knowledge Worker) และแผนกลยุทธ์การบริหารองค์ความรู้

ผลการวิจัยพบว่า การมีหน่วยงานซึ่งมีลักษณะเป็นแผนก เป็นศูนย์ เป็นสำนักหรือสถาบัน ขึ้นอยู่กับบริบทของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยให้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดการบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เช่น ทำหน้าที่โดยตรงในการจัดกิจกรรมองค์ความรู้ ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมองค์ความรู้ ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่บุคคลอื่นในการดำเนินกิจกรรมองค์ความรู้

ซึ่งจะทำให้การบริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทางและ
เป้าหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ไม่ใช่ปล่อยให้การบริหารองค์ความรู้
ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เกิดขึ้นโดยขาดนโยบายและ
เป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช จะต้องทำหน้าที่ในการสร้าง สนับสนุนและผลักดัน
ปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยี สารสนเทศ
ทีมนักจัดการความรู้ (Knowledge Management) ระบบ
แรงจูงใจและรางวัล ผู้บริหารองค์ความรู้ต้องจัดตั้งทีมจัดการ
ความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งประกอบไปด้วย
บุคคลหลายฝ่ายเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ติดตามการเปลี่ยนแปลงของ
องค์ความรู้ กระตุ้น ประสานและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม
องค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา ประเมินคุณค่าขององค์ความรู้
ของสถาบันอุดมศึกษา ประเมินแหล่งขององค์ความรู้ในสถาบัน
อุดมศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช
จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติเป็นนักจัดการความรู้
(Knowledge Management) ที่มีสมรรถนะหลักที่ร่วมกัน
และความพิเศษเฉพาะที่ต่างกันตามการปฏิบัติงานที่ทำ

6. กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้

ผลการวิจัยทำให้ทราบได้ว่ากระบวนการที่จะทำให้เกิด
เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช นั้นต้องประกอบไปด้วย การเตรียมความพร้อม
โดยกำหนดให้การแลกเปลี่ยนความรู้เป็นยุทธศาสตร์เชิงนโยบาย
และมีการวางแผนในการนำยุทธศาสตร์การแลกเปลี่ยน
ความรู้ไปใช้คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นักจัดการ
ความรู้ ยุทธศาสตร์ปณิธานความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสาร
และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์พลังร่วม
โดยการจัดตั้งหน่วยงานและทีมจัดการความรู้ เพื่อเป็นกลไก
ก่อนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ของสถาบัน โดยการรณรงค์
สร้างกระแส ประชาสัมพันธ์ ให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและ
หลักการในการบริหารองค์ความรู้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้ตระหนักถึงความ
สำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้ และตรวจสอบในเรื่องเกี่ยวกับ
เทคโนโลยีและการสื่อสารที่เหมาะสมกับกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
ความรู้ว่าจะมีอุปสรรคที่ขัดขวางการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการ
ติดต่อและไม่มีการติดต่อระหว่างเจ้าขององค์ความรู้ แบบเป็น
ทางการและ ไม่เป็นทางการ มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามา
ช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การสืบค้นเอกสารทั่ว ๆ ไป
และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ที่เก็บไว้ในฐานความรู้ทั้งภายในและ
ภายนอกสถาบัน การจัดการเรียนการสอนทางไกล การสร้าง
ความรู้ใหม่ ๆ โดยการจัด ประชุม สัมมนา อบรม การระดม

ความคิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม และกำหนดให้การแลกเปลี่ยน
ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา
มีการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการบริหารและเทคโนโลยี สถาบัน
อุดมศึกษาจะต้องพัฒนาและสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก
พร้อมที่จะให้รางวัล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับพฤติกรรม
การแลกเปลี่ยนความรู้ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

7. กระบวนการบริการความรู้

ผลการวิจัยทำให้ทราบได้ว่า กระบวนการบริการ
ความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต้องมีการเตรียม
ความพร้อม มีการจัดตั้งหน่วยงานและทีมงานการบริหาร
องค์ความรู้เพื่อประสานกิจกรรมการบริการความรู้ มีการวางแผน
ในการนำยุทธศาสตร์การบริการความรู้ไปใช้ มีการร่วมมือกัน
ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีการบริการตนเอง มีการ
แลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ณ จุดบริการความรู้
การบริการความรู้ต้องพร้อมที่จะจัดเตรียมในเรื่องของ สาร
ความรู้ ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ระยะเวลาของการบริการ
ความรู้ การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยีการสื่อสารความรู้
การให้การบริการความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช
โดยการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ ถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษา
และอำนวยความสะดวกด้านความรู้ การที่จะเผยแพร่องค์
ความรู้สู่สาธารณะถือได้ว่าเป็นการดึงดูดองค์ความรู้ที่มีอยู่ใน
ตัวตน บันทึกลงไปในสื่อบันทึกความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น
นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ บทความ การบรรยาย สรุปรายงาน
คู่มือ ตำรา ผลการวิจัย ส่วนการเผยแพร่ความรู้ผ่านเครือข่าย
คอมพิวเตอร์ จะทำให้องค์ความรู้ถูกเผยแพร่ไปสู่สาธารณะ
จึงเป็นการสื่อสารความรู้ระหว่างคนกับสื่อบันทึกความรู้

8. เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อวิธีการศึกษา
ได้แก่แนวความคิดทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันมีผลทำ
ให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่สำคัญ ๆ

ผลการวิจัยทำให้ทราบได้ว่า การนำเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมมาใช้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สรุปได้
4 ประการ คือ 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual
Different) การจัดการศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่อง
ความแตกต่างระหว่างบุคคลเอาไว้อย่างชัดเจนซึ่งจะเห็นได้
จากแผนการศึกษาของชาติ ให้มุ่งจัดการศึกษาตามความถนัด
ความสนใจ และความสามารถของแต่ละคนเป็นเกณฑ์ 2) ความพร้อม (Readiness) เดิมทีเคยเชื่อกันว่าบุคคลจะ
เริ่มเรียนได้ก็ต้องมีความพร้อมซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติ
แต่ในปัจจุบันการวิจัยทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ชี้ให้เห็นว่า

ความพร้อมในการเรียนเป็นสิ่งสร้างขั้นได้ ถ้าหากสามารถจัดบทเรียน ให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของแต่ละคน วิชาที่เคยเชื่อกันว่ายาก และไม่เหมาะสมสามารถนำมาให้ศึกษาได้ นวัตกรรมที่ตอบสนองแนวความคิดนี้ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ การจัดสถานศึกษาในสถานศึกษา 3) การใช้เวลาเพื่อการศึกษา แต่เดิมมาการจัดเวลาเพื่อการสอน หรือตารางสอนมักจะจัดโดยอาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เช่น ถูหน่วยเวลาเป็นชั่วโมง เท่ากันทุกวิชา ทุกวันนอกจากนั้นก็ยังมีจัดเวลาเรียนเอาไว้แน่นอน เป็นภาคเรียน เป็นปี ในปัจจุบันได้มีความคิดในการจัดเป็นหน่วยเวลาสอนให้สัมพันธ์กับลักษณะของแต่ละวิชาซึ่งจะใช้เวลาไม่เท่ากัน บางวิชาอาจใช้ช่วงสั้นๆ แต่สอนบ่อยครั้ง การเรียน ก็ไม่จำกัดอยู่แต่เฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น 4) ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ การขยายตัวทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้มีสิ่งต่างๆ ที่คนจะต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นมาก แต่การจัดระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้เรียน และปัจจัยภายนอก นวัตกรรมที่จะสามารถแยกแยะได้ว่าวิธีการที่นำมาใช้ ในกระบวนการใด ๆ นั้น จะเรียกว่า เทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งมีลักษณะ 4 ประการ คือ 1) เป็นวิธีการใหม่ทั้งหมดหรือเกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิม 2) มีการนำเอาระบบ (System) พิจารณางค์ประกอบของกระบวนการดำเนินการนั้น ๆ 3) มีการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่าทำให้กระบวนการ ดำเนินงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม 4) ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบในปัจจุบัน กล่าวคือหากวิธีการนั้น ๆ ได้รับการนำมาไปใช้อย่างกว้างขวางโดยทั่วไปแล้ว และวิธีการนั้นมีประสิทธิภาพก็จะถือว่าวิธีการนั้น ๆ นับเป็นเทคโนโลยี เมื่อมีนวัตกรรมมาใช้ไม่ว่าในวงการใดก็ตาม มักจะได้รับการต่อต้านหรือ การปฏิเสธ ตัวอย่างเช่นการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ลัทธิการปกครอง หรือวิธีการสอนใหม่ ๆ เนื่องจากสาเหตุหลายประการด้วยกันดังนี้ 1) ความเคยชินกับวิธีการเดิม ๆ เนื่องจากบุคคลมีความเคยชินกับวิธีการเดิม ๆ ที่ตนเองเคยใช้และพึงพอใจในประสิทธิภาพของวิธีการนั้น ๆ บุคคลผู้นั้นก็มักจะยืนยันในการใช้วิธีการนั้น ๆ ต่อไปโดยยากที่จะเปลี่ยนแปลง 2) ความไม่แน่ใจในประสิทธิภาพของนวัตกรรม แม้บุคคลผู้นั้นจะทราบข่าวสารของ นวัตกรรมนั้น ๆ ในแง่ของประสิทธิภาพว่าสามารถนำไปใช้แก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีก็ตาม การที่ตนเองมิได้เป็นผู้ทดลองใช้นวัตกรรมนั้น ๆ ก็ย่อมทำให้ไม่แน่ใจว่านวัตกรรมนั้น ๆ มีประสิทธิภาพจริงหรือไม่ 3) ความรู้ของบุคคลต่อนวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งที่โดยมากแล้วบุคคลส่วนมากมีความรู้ไม่เพียงพอแก่การที่จะเข้าใจในนวัตกรรมนั้นๆ ทำให้มีความรู้สึกท้อถอยที่จะเข้าใจ

ในนวัตกรรมนั้น ๆ ทำให้มีความรู้สึกท้อถอยที่จะแสวงหา นวัตกรรมมาใช้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเป็นตัวอย่างหนึ่งของ นวัตกรรมที่นำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ผู้ที่มีความรู้พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ไม่พอเพียง ก็ความรู้สึกท้อถอยและปฏิเสธในการที่จะนำนวัตกรรมนี้มาใช้ในการเรียนการสอนในชั้นของตน 4) ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ โดยทั่วไปแล้วนวัตกรรมมักจะได้นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นค่าใช้จ่ายของนวัตกรรมจึงควรมีราคาแพง ในสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป จึงไม่สามารถที่จะรองรับต่อค่าใช้จ่ายของนวัตกรรมนั้น ๆ แม้จะมองเห็นว่าจะช่วยให้การดำเนินการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นจริง ดังนั้นจะเป็นได้ว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการปฏิเสธนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะ เพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ สำหรับการทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์ความรู้

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความรอบรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารองค์ความรู้ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องเน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารองค์ความรู้ และพร้อมที่จะมีความมุ่งมั่นให้การบริหารองค์ความรู้ได้เกิดขึ้นจริง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อก่อให้เกิดและปรากฏในสิ่งต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรม การบริการความรู้ของบุคลากร กลุ่มบุคคลและหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษา

1.2 สถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นทีม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีคุณลักษณะเป็นการปฏิบัติงานแบบมีนักจัดการความรู้(Knowledge Worker)

1.3 มีฐานความรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา มีคุณภาพ และคุณค่า ภายในสถาบันอุดมศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ความรู้ ระหว่างความรู้ภายในสถาบันและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาของบุคลากร และกลุ่มบุคคลที่มีคุณภาพ

1.4 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการรับการฝึกอบรม การฝึกทักษะด้านวิธีคิดเชิงระบบที่สามารถนำมาพัฒนาปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม และการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรได้อย่างเป็น

ระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด บุคลากรควรมีการปรับเปลี่ยน วิธีคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

1.5 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรศึกษาปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมกับการเป็นสถาบันแห่งองค์ความรู้ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารสถาบันและ หน่วยงาน ต่าง ๆ ควรพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติที่ดีงาม และ ส่งเสริมการจัดบรรยากาศในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ด้านโครงสร้างและงานในองค์การ หน่วยงานควรมีการกำหนด โครงสร้างขอบเขตการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

1.6 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรศึกษาปัจจัย ด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษากับการบริหารองค์ความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบัน ในด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และของสถาบันอุดมศึกษา และส่งเสริมด้านแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้เสนอ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา คุณภาพงาน ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมนั้น

1.7 ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยด้านบุคลากรกับการ บริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา ในด้านแรงจูงใจว่า สถาบัน อุดมศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มในงานใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ บุคลากร ควรมีความมานะมุ่งมั่น และสละเวลา ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษา บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นด้านความพึงพอใจในงานของ หน่วยงานต่างๆ ควร สนับสนุนด้านทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ด้านความผูกพันต่อองค์การ หน่วยงานต่างๆ ควรพัฒนากลไกที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กร มีความรู้สึก รักและผูกพันในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน

1.8 ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยด้านบูรณาการทาง วิชาการกับการบริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา ควร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้ ความสำคัญในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมต่าง ๆ และ หน่วยงานควรตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการให้ เรียนรู้ของบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสร้าง

และถ่ายทอดความรู้ หน่วยงานควรสนับสนุนในด้านการเผยแพร่ ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร ในเว็บไซต์ และบุคลากร ควรมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลที่จำเป็นและสำคัญระหว่าง บุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และการ สร้างองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม

1.9 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้อง ทราบในสภาพที่แท้จริงในปัจจุบันของสถาบัน โดยมีการทำ การวิเคราะห์และประเมินผลวัฒนธรรมและความสามารถของ สถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีต่อการบริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อทำการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันของ สถาบันอุดมศึกษา จากผลที่ได้จากการวิจัย ซึ่งจะเป็ข้อมูล ในการตัดสินใจสำหรับการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ต่อ การบริหารองค์ความรู้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำการวิจัยด้านการจัดการ ความรู้ครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากาการบริหารองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนและการบริการความรู้ ในระดับภาค และระดับประเทศ

2.2 ควรทำการศึกษากาการบริหารองค์ความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาด้านวัฒนธรรมของผู้บริหาร บุคลากร สายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และนิสิต นักศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อพัฒนาระบบ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ของสถาบันอุดมศึกษา เชื่อมโยง การทำงานร่วมกันของสถาบันอุดมศึกษาภายในและสถาบัน อุดมศึกษาภายนอก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อย่างแท้จริง

2.4 ทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อเปรียบเทียบแนวคิด ของผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากร สายสนับสนุน พนักงาน นิสิต นักศึกษา และผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับระบบการบริหาร องค์ความรู้ที่ ต้องพัฒนาและมีความเหมาะสมสำหรับสถาบัน อุดมศึกษา

2.5 ทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ และจำเป็นของการปฏิบัติงานเป็นทีมของสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐและเอกชนทำการเปรียบเทียบกับองค์การภาครัฐและ ภาคเอกชน

2.6 ทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิด ผลสำเร็จกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลล้มเหลวในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). **อุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ สายเชื้อ. (2543). **ทิศทางการพัฒนาของไทย: เส้นทางสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมความรู้กระทรวงการต่างประเทศ**. การวิจัย(สกว.) กระทรวงการต่างประเทศ.
- ทวีศักดิ์ กอนันต์กุล. (2543). **บทบาทของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. การวิจัย (สกว.). กระทรวงการต่างประเทศ.
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2543). **แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา:รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน**. สำนักนโยบายและแผน ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2545). **ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้**. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา (สจค.).
- อมรวิรัช นาครทรรพ. (2543). “**วิทัศน์เพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21.**” ใน **สารครุศาสตร์**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the learning organization**. New York : McGraw-Hill.
- Peter Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. London : Century Press.