



รายงานวิจัยเรื่อง

**การพัฒนาวิทยาลัยสงธรรม
สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**
**The Development of Saengtham College
to be the Learning Organization**

โดย

บาทหลวง ดร.ชาติชาย พงษ์ศิริ

บาทหลวงวิรัช นารินทร์รักษ์

บาทหลวงธรรมรัตน์ เรือนงาม

ภักดี กฤติกรณ์

พีรพัฒน์ ถวิลรัตน์

ทิพยา แสงไชย

ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์

ทิพนงค์ รัชনীลัดดาจิต

จิตรา กิจเจริญ

ศูนย์วิจัยค้นคว้าศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยสงธรรม
ปีการศึกษา 2552



รายงานการวิจัยเรื่อง

การพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

The Development of Saengtham College to be the Learning Organization.

โดย

บาทหลวง ดร.ชาติชาย พงษ์ศิริ

บาทหลวงวิรัช นารินทร์

บาทหลวงธรรมรัตน์ เรืองงาม

ภักดี กฤติกรณ์

พีรพัฒน์ ถวิลรัตน์

ทิพย์ยา แสงไชย

ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์

จิตรรา กิจเจริญ

ทิพนงค์ รัชนิลัดดาจิต

ศูนย์วิจัยค่านวาศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยแสงธรรม

ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่า องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง อันเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้การพัฒนที่ยั่งยืน

การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อหนุนค้ำจุนซึ่งกันและกัน ดังที่ วิจารย์ พานิช (2547) ให้ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

- 1) บรรลุเป้าหมายของงาน
- 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
- 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
- 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ดังนั้น การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิดเอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้เท่านั้นเอง แต่สาระสำคัญของการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นกระบวนการในการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการสร้างบรรยากาศและบริบทที่เอื้อและส่งเสริมการสร้างสรรค์ แบ่งปันต่อยอด เพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ผู้การพัฒนตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

วิทยาลัยแสงธรรม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายเฉพาะทาง คือ การเป็นสถาบันฝึกอบรมผู้เตรียมตัวเป็นศาสนบริกรของคริสต์ศาสนจักรคาทอลิกประเทศไทย ดังวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน กล่าวคือ

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยแสงธรรม เป็นแหล่งความรู้ที่ให้แสงสว่างส่องทางชีวิตของมนุษย์ และจรรโลงคุณงามความดีของสังคมตามหลักธรรมของคริสต์ศาสนา

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาด้านวิชาปรัชญาและศาสนาเป็นหลัก
- 2) ฝึกรบมจิตใจด้วยศีลธรรม จริยธรรม และคุณธรรม ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน
- 3) ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการ เฉพาะอย่างยิ่งด้านปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 4) บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ

เป้าหมาย

- 1) เพื่อผลิตบัณฑิตซึ่งจะเป็นบาทหลวง และผู้นำในสถานะอื่นขององค์กรคริสต์ศาสนา หรือองค์กรอื่นๆ อย่างผู้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณสมบัติอื่นที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่
- 2) เพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติงานค้นคว้า และวิจัยขององค์กรคริสต์ศาสนาคาทอลิกในประเทศไทย เกี่ยวกับเรื่องศาสนา วัฒนธรรม และสังคม

ดังนั้น การบริหารจัดการวิทยาลัยแสงธรรม ให้มีคุณภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตาม อัตลักษณ์ของสถาบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาสถาบันด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็น เอกภาพ บุคลากรมีจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน จึงเกิดโจทย์ในการวิจัยครั้งนี้ว่า ทำอย่างไรเพื่อให้ วิทยาลัยแสงธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน ตามวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ของสถาบันที่ว่า “วิทยาลัยแสงธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศคริสตชน”

คำสำคัญ:

- 1) วิทยาลัยแสงธรรม
- 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 3) การพัฒนา

ABSTRACT

Knowledge Management (KM) is rather new matter which occurred by finding that the organization losing the knowledge simultaneously since the staff had resigned or retired. This extremely effected to the organization's operation. Hence, the concepts enhancing the personnel development with only high education was changed. The next question is "how to make the organization's staffs also learn" Therefore, knowledge management related to the learning organization so much. If the organization required to be the learning organization, this needed to systematically manage the internal organization's knowledge for supporting the realistic and continuous learning of staffs. In consequence, these brought about the benefit for organization's operation conducting towards the sustainable development.

Knowledge Management is an important tool for supporting the working culture of organization according to Wichan Panich (2004) defined the words "Knowledge Management" as the tool for achievement of 4 things at least in the meantime as follows

- 1) To achieve the goals of work
- 2) To achieve the goals of human development
- 3) To achieve the goals of organization development to be the learning organization
- 4) To achieve the being of community and generosity in work.

Thereby, Knowledge Management is not the goal by its meaning. Whenever, misunderstanding happened due to taking KM as the goal, at the time that the mistake occurred.

The coming dangers are unrealistic KM, only being in the name of KM. Actually, subject matters of KM are attributes of human administration and management processes for building the atmosphere/context contributing the creativity, apportionment and expand giving upon the innovation/new knowledge for development along the organization's vision

Saengtham College is a higher educational institute which has specialized goal as the college for training reverend of Catholic Church in Thailand according to the vision, mission and goal of the College as follows,

VISION

Saengtham College is knowledge resource which delivers the light for life path of human and sustains with social virtue along Christianity's doctrines.

MISSION

- 1) To administrate the higher education in philosophy and religion
- 2) To train with regard to the spiritualities of moral, ethic and virtue during learning/teaching
- 3) To work the academic researches particularly in philosophy, religion and culture
- 4) To give the academic services and preserve national art and culture

GOAL

- 1) To produce the graduates which be the priests and leaders of Catholic organizations or others with knowledge, skills, virtue and other characteristics concerning to the position.
- 2) To be the research operation centre of Catholic organization in Thailand on religion, culture and society.

As the quality administration of Saengtham College for sustainable development along institute's identity, needs to develop the institute with strengthening the integrity of work culture and conscious of team work. Thus, this research questioned that how to make Saengtham College to be the learning organization along institute's identity / KM vision as

“Saengtham College is learning organization in Catholic atmosphere”

KEYWORDS:

- 1) Saengtham College
- 2) Learning Organization
- 3) The Development

คำนำพหุวิจัย

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ซึ่งเกิดขึ้นในการบริหารจัดการ และถือเป็นเครื่องมือสำคัญ ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อหนุนค้ำจุนซึ่งกันและกัน

การบริหารจัดการวิทยาลัยแสงธรรม ให้มีคุณภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามอัตลักษณ์ของสถาบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาสถาบันด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นเอกภาพ บุคลากรมีจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน จึงเกิดโจทย์ในการวิจัยครั้งนี้ว่า ทำอย่างไรเพื่อให้วิทยาลัยแสงธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน

ขอบคุณคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์วิจัยค้นคว้าศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยแสงธรรม ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและอนุมัติให้งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2552

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงานของวิทยาลัยแสงธรรม เพื่อพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้วิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ที่ว่า “วิทยาลัยแสงธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศคริสตชน”

คณะผู้วิจัย

พฤษภาคม 2553

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
1	บทคัดย่อ	ก
2	คำนำ	จ
3	สารบัญ	ฉ
4	สารบัญตาราง	ซ
5	บทที่ 1 บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	วิธีดำเนินการวิจัย	3
	ขอบเขตของงานวิจัย	4
6	บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	ตอนที่ 1 การจัดการความรู้	5
	ความหมาย	6
	องค์ประกอบหลัก	8
	กระบวนการจัดการความรู้	11
	นิยามผลสัมฤทธิ์	13
	เครื่องมือในการจัดการความรู้	14
	ตอนที่ 2 วิทยาลัยแสงธรรม: องค์กรแห่งการเรียนรู้	15
	การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้	16
	ชุมชนนักปฏิบัติ	17
	แนวทางการจัดการความรู้	21
7	บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	24
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	26

สารบัญ (ต่อ)

ที่	เรื่อง	หน้า
8	บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	28
	ตอนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	33
	ตอนที่ 3 กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	33
	ตอนที่ 4 ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัย แสงธรรม	37
	ตอนที่ 5 อิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม	38
9	บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	วัตถุประสงค์การวิจัย	41
	วิธีดำเนินการวิจัย	41
	สรุปผลการวิจัย	42
	อภิปรายผล	44
	ข้อเสนอแนะ	45
10	บรรณานุกรม	47
11	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก	49
	คณะกรรมการศูนย์วิจัยฯ	50
	ภาคผนวก ข	51
	เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	52
12	ประวัติผู้วิจัย	58

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในภาพรวม	28
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 1	28
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 2	29
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 3	29
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 4	30
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 5	30
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 6	31
4.8	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 7	31
4.9	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 8	32
4.10	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 9	32
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติการจัดการความรู้	33
4.12	จำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม	34
4.13	แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 1	35
4.14	แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 2	35
4.15	แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 3	36
4.16	แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 4	36
4.17	แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 5	36
4.18	แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 6	37
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของการจัดการความรู้	39



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่า องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้ องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น อย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารความรู้ ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง อันเกิดประโยชน์ต่อ การดำเนินงานขององค์กร สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อหนุน คำจูนซึ่งกันและกัน ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2547) ให้ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ เป็น เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

- 1) บรรลุเป้าหมายของงาน
- 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
- 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
- 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ดังนั้นการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมา คือ การ จัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้เท่านั้น เอง แต่สาระสำคัญของการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นกระบวนการในการบริหารและจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการสร้างบรรยากาศและบริบทที่เอื้อและส่งเสริมการสร้างสรรค์ แบ่งปัน ต่อ ยอด เพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ สู่การพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

วิทยาลัยแสงธรรม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายเฉพาะทาง คือ การเป็นสถาบันฝึกอบรมผู้เตรียมตัวเป็นศาสนบริกรของคริสต์ศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทย ดัง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบัน กล่าวคือ (สภาวิทยาลัยแสงธรรม, 2550)

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยแสงธรรม เป็นแหล่งความรู้ที่ให้แสงสว่างส่องทางชีวิตของมนุษย์ และจรรโลงคุณงามความดีของสังคมตามหลักธรรมของคริสต์ศาสนา

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาชั้นอุดมศึกษาด้านวิชาปรัชญาและศาสนาเป็นหลัก
- 2) ฝึกอบรมจิตใจด้วยศีลธรรม จริยธรรม และคุณธรรม ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน
- 3) ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการ เฉพาะอย่างยิ่งด้านปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 4) บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ

เป้าหมาย

1) เพื่อผลิตบัณฑิตซึ่งจะเป็นบาทหลวง และผู้นำในสถานะอื่นขององค์กรคริสต์ศาสนา หรือองค์กรอื่นๆ อย่างผู้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณสมบัติอื่นที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่

2) เพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติงานค้นคว้า และวิจัยขององค์กรคริสต์ศาสนาคาทอลิกในประเทศไทย เกี่ยวกับเรื่องศาสนา วัฒนธรรม และสังคม

ดังนั้น การบริหารจัดการวิทยาลัยแสงธรรมให้มีคุณภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามอัตลักษณ์ของสถาบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาสถาบันด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นเอกภาพ บุคลากรมีจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน จึงเกิดโจทย์ในการวิจัยครั้งนี้ว่า ทำอย่างไรเพื่อให้วิทยาลัยแสงธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน ตามวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสถาบันที่ว่า “วิทยาลัยแสงธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศคริสตชน” (คณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่องค์กรเรียนรู้, 2552)

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

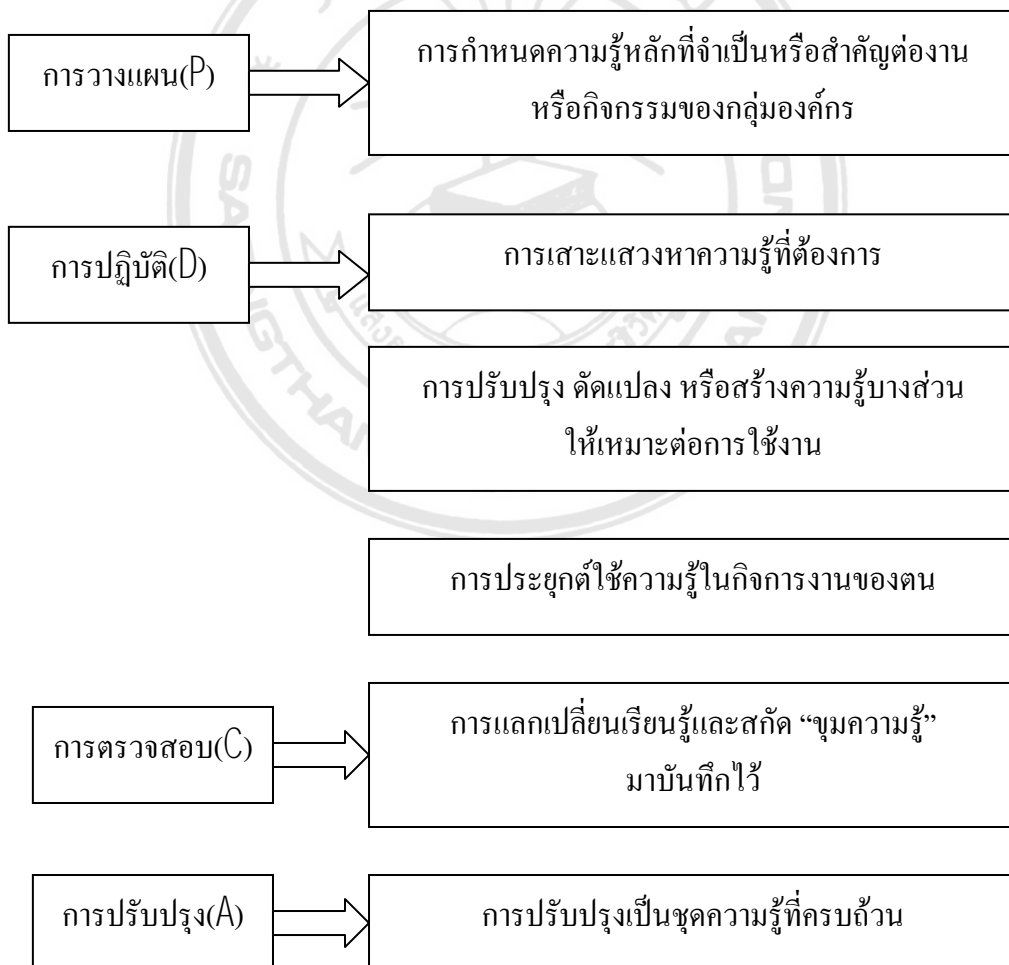
1. เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม
2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม
4. เพื่อศึกษาทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้

1. วิทยาลัยแสงธรรมได้รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ตามอัตลักษณ์ขององค์กร
2. บุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมได้ทักษะและวิธีดำเนินการจัดการความรู้ที่จำเป็นสำหรับตนเองและองค์กร
3. บุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมได้ปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานในบรรยากาศแบบคริสตชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ PDCA ดังนี้ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน-Plan 2) การปฏิบัติ-Do 3) การตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน-Check 4) การปรับปรุงแก้ไข-Act โดยประยุกต์ใช้กับวิธีดำเนินการของรูปแบบของการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน ดังนี้



ขอบเขตของการวิจัย

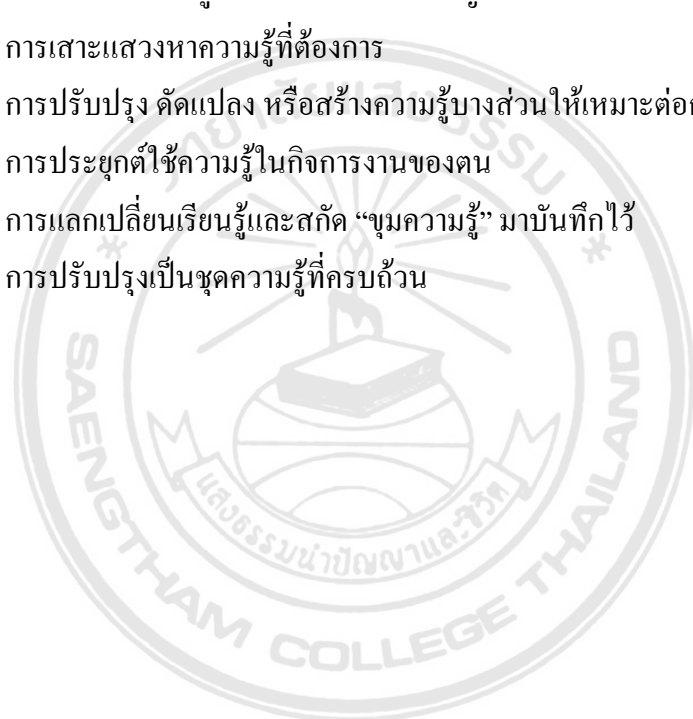
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม ปีการศึกษา 2552 ประกอบด้วย ที่ปรึกษาอธิการบดี อธิการบดี/รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ สำนักงาน/ศูนย์ หัวหน้าแผนกที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมผู้องค์การเรียนรู้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบของการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาดังนี้

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มองค์กร
- 2) การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “จุมความรู้” มาบันทึกไว้
- 6) การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน





งานวิจัยเรื่องการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทบทวน
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดการความรู้

- 1) ความหมาย
- 2) องค์ประกอบหลัก
- 3) กระบวนการจัดการความรู้
- 4) นิยามผลสัมฤทธิ์
- 5) เครื่องมือในการจัดการความรู้

ตอนที่ 2 วิทยาลัยแสงธรรม: องค์กรแห่งการเรียนรู้

- 1) การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2) ชุมชนนักปฏิบัติ
 - 3) แนวทางการจัดการความรู้
- โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดการความรู้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ใน
ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับ
สถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยน
ทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ในองค์กร หมายถึงการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้ได้มากที่สุด โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้ เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีเป้าหมายเพื่อ

1. พัฒนางาน ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. พัฒนาคคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
3. พัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงาน

โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางคนจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ทั่วไป (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ การระบุ คัดเลือก การรวบรวม การจัดระบบจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร การกำหนดแนววิปฏิบัติงานตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1. ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการให้นิยามความหมายการจัดการความรู้ที่หลากหลาย ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) อธิบายว่า การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การประมวล การแลกเปลี่ยนและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของ แหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุด ความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กร

วิจารณ์ พาณิช (2548) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่การบรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นำทิพย์ วิภาวิน (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการหาความรู้หลัก หรือความรู้เชิงกลยุทธ์ (Core Knowledge or Strategic Knowledge) ที่องค์กรต้องการ มาทำให้เป็นสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Assets) ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (Drive Performance)

วีรวิทย์ มาฆะศิริานนท์ (2545) กล่าวว่า การบริหารความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนางานคน องค์กรและสังคม โดยการนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในยุคการสร้างความรู้

Carla O'Dell และ Jackson Grayson (1998) กล่าวว่า “การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

Davenport and Prusak (1998) กล่าวถึงการจัดการความรู้ในเรื่องความรู้ไว้ว่า "ความรู้เป็นส่วนผสมที่เคลื่อนไหวของกรอบประสบการณ์ คุณค่า ข้อมูลเชิงบริบท และความเข้าใจ ชำนาญชำนาญที่ได้นำเสนอ โครงร่างหรือเค้าโครงอันหนึ่งขึ้นมา สำหรับการประเมินผลและการรวบรวมประสบการณ์และข้อมูลใหม่

จากนิยามที่นำเสนอข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ช่วยองค์กรระบุ คัดเลือก รวบรวม เผยแพร่และโอนย้ายสารสนเทศที่มีความสำคัญ รวมทั้งความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญงานของบุคลากรที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยจัดเก็บไว้ในฐานความรู้ขององค์กร ซึ่งความรู้เหล่านี้จะช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานที่มีจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยกระบวนการจะเริ่มตั้งแต่ การระบุถึงความรู้ที่ต้องการสร้างรูปแบบของการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นทางการ ในการเพิ่มมูลค่าของความรู้ ทำได้ด้วยการนำความรู้ไปใช้อีกบ่อยครั้งเท่าที่ต้องการ ดังนั้นในองค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล และ

การเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง จนก่อให้เกิดฐานความรู้ขนาดใหญ่ที่สามารถเรียกใช้เพื่อ
การแก้ไขปัญหาภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังนำไปสู่การสร้างความรู้ที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และ
มีการปรับเปลี่ยนความรู้ให้ทันสมัยอย่างไม่มีวันจบสิ้น

2. องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ เป็นเรื่องของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ซึ่ง เป็นทักษะของการปรับเปลี่ยนมุมมองในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสองประเด็นสำคัญ ได้แก่

(1) ประการแรก คือ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องขยายขอบเขตไปยังบุคคลที่เป็น ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ในด้านต่างๆในฐานะที่เป็น "ผู้สร้างความรู้" ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ของตน โดยอาจจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้น

(2) ประการที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางของการปรับเปลี่ยนที่ยั่งยืน สำหรับการ ฝังรากของการจัดการความรู้ลงในกระบวนการของการดำเนินงาน ทั้งนี้ความสำเร็จดังกล่าว ตั้งอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือ สมองประสานใจ นั่นคือ ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพจะต้องมีทักษะ ความ คิดเห็น และความรู้สึกเชิงบวก รวมทั้งมีความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมา ประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

ในการจัดการความรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ควรดำเนินการตามองค์ประกอบซึ่งมีผู้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ไว้มากมาย ดังเช่น

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547: 43 – 48) ได้ นำเสนอองค์ประกอบจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มี ประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ ละบุคคล รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุกๆ คน สามารถเป็นผู้สร้างความรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้

3. การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) องค์กร ต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาวิธีการในการเก็บรักษา และการ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือ การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การ สร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(Knowledge Transfer and Utilization) การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเพราะองค์กรจะเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อมีการกระจายและถ่ายทอดความรู้ไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วถึงองค์กร

5. ในขณะที่ น้าทิพย์ วิภาวิน (2547) ได้อธิบายองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานของคน กระบวนการ ธุรกิจและเทคโนโลยีดังต่อไปนี้

ด้านคน กลยุทธ์หลักที่ธุรกิจใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในทศวรรษนี้มุ่งที่ความสามารถของคนในองค์กร ที่จะสร้างนวัตกรรมและมีความคล่องตัวที่ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาวะการณ์ การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ด้านกระบวนการ กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้โดยต้องระบุสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้างรูปแบบและตรวจสอบ ความถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่ โดยการบริหารกระบวนการนั้นจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่าระบบบริหารความรู้

ในขณะที่ บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ(2547) ได้อธิบายองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่ามีองค์ประกอบหลัก ๆ 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน
2. การสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการจัดการความรู้
3. กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้
4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง “ การจัดการความรู้ ”
5. การวัดผล “ การจัดการความรู้ ”
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้

ซึ่ง วิจารย์ พานิช (2548) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าการดำเนินการจัดการความรู้มีองค์ประกอบสำคัญๆ 11 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้
2. สร้างทีมจัดการความรู้ขององค์กร
3. เริ่มจาก “ทุนปัญญา” ที่มีอยู่แล้ว หรือหาจากภายนอกองค์กรได้โดยง่าย

4. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงาน
5. จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้า หรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ
6. เน้นการจัดการองค์กรแบบ “ใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน” (Middle down Management)
7. เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไปเป็นแบบ “พหุบท” (Hypertext)
8. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก
9. สร้างวัฒนธรรมแนวราบ การสื่อสารอย่างอิสระทุกทิศทาง
10. สร้างวัฒนธรรมการจดบันทึก
11. ประเมินผลการจัดการความรู้

ซึ่ง สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ (Key Enablers) ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน องค์กรจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าเป้าหมายของการจัดการความรู้ภายในองค์กรคืออะไร

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้คือวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร บุคคลในองค์กรเต็มใจที่จะแบ่งปันมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทางวัฒนธรรม รวมทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนในกระบวนการแบ่งปันความรู้ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยมีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมาก

4. การวัดผล (Measurement) การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมิน และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้

5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) องค์กรมีโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสะดวก เช่น สถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หรือโครงสร้างหรือระบบงานที่ทำให้เกิดการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆในชีวิตประจำวันจากองค์ประกอบ

จากการนำเสนอดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการจัดการความรู้ คือความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานของคน กระบวนการและเทคโนโลยี โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การสื่อสาร

ให้เข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการจัดการความรู้ กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง “การจัดการความรู้” การวัดผล “การจัดการความรู้” การยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้

3. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่ง โสว โจนะศุกฤกษ์ (2547) ได้กำหนดกระบวนการจัดการความรู้ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่เชิดเกียรติ แก้วกลกิจ (2552) กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดและสร้างทีมงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management Team) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างการจัดการความรู้ในองค์กรให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของผู้นำองค์กร ผู้บริหาร โครงการมีทีมงานที่หลากหลายตามลักษณะการดำเนินงานขององค์กรซึ่งประกอบด้วยผู้ที่จัดการองค์ความรู้เฉพาะด้าน (Subject Manager) ผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้

จากหลายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไปยังผู้ใช้ที่ต้องการ (Knowledge Broker), ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการ KM ซึ่งทำหน้าที่เป็น โคออร์ดิเนเตอร์ (KM Coordinator), และที่ปรึกษา (KM Project Consultant)

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กร โดยการศึกษากลยุทธ์ขององค์กร ว่ามีสาระสำคัญด้านใดบ้าง ดำเนินการวิเคราะห์โอกาสและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งทางด้านธุรกิจและงานปฏิบัติการ เลือกองค์ความรู้ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรสูงสุด เพื่อคัดเลือกมาดำเนินการเป็นโครงการนำร่อง

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสำรวจระบบการจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กร เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทำการต่อยอดโดยไม่ต้องเสียเวลาสร้างขึ้นมาใหม่

ขั้นที่ 4 คัดเลือกโครงการนำร่อง (Quick Win-KM Projects) ให้เลือกโครงการนำร่อง 2-3 โครงการ ตามความเหมาะสมของระดับความยากง่ายของโครงการและความพร้อมของทีมงาน และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ การที่มุ่งเน้นเพียงโครงการนำร่องจะมีโอกาสสำเร็จสูง และสามารถสร้างความเชื่อมั่น และเห็นผลประโยชน์ของการจัดการความรู้ชัดเจนขึ้น จับต้องได้มากขึ้น

ขั้นที่ 5 สร้างโครงสร้างการจัดการความรู้ในองค์กร การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เพื่อสร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยน และใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์

ขั้นที่ 6 กำหนดเทคโนโลยีสนับสนุนขบวนการจัดการความรู้ ตั้งแต่การจัดเก็บ การจัดระบบ การสืบค้น และการค้นหาองค์ความรู้ที่ต้องการใช้ประโยชน์ ดังนั้น ระบบสารสนเทศ และเครือข่ายจึงมีสาระสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ ทั้งอยู่ในรูปแบบ พอร์ทัล (Portal) ขององค์กร และของบุคคล (Personal Portal) และระบบสื่อสาร เช่น โทรศัพท์, เทเลคอนเฟอเรนซ์, อีเมลและระบบรองรับการทำงานร่วมกัน (Collaboration)

ขั้นที่ 7 กำหนดแผนปฏิบัติการหลัก เพื่อเป็นศูนย์กลางและเป็นวาระขององค์กรในการจัดการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะหลักๆ คือ การบริหารโครงการจัดการความรู้ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

ขั้นที่ 8 การติดตาม ควบคุม และเปิดโครงการ โดยธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรไม่มีวันจบสิ้น อย่างไรก็ตามการดำเนินการต้องมีการติดตามผลควบคุม จากตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยเฉพาะโครงการนำร่อง ว่ากระบวนการจัดการความรู้สามารถก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลิตผล (Productivity) ที่สูงขึ้นในองค์กรได้หรือไม่ เมื่อโครงการนำร่องบรรลุเป้าหมายจะมีการทบทวน กระบวนการทำงานทั้งหมด ทั้งในส่วนที่สำเร็จ และบทเรียนที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ ปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ที่สมบูรณ์จึงต้องประกอบด้วยขั้นตอน ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยขั้นตอนเหล่านี้จะต้องมีความเป็นพลวัต (Dynamics) คือมีการเคลื่อนที่อยู่ตลอดเวลา ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้นอกจากจะเป็นผลลัพธ์ (Outcome) เชิงปฏิบัติ (Performance) ตามที่ต้องการแล้ว ผลพลอยได้ (By-product) อื่นๆ ที่สามารถเห็นได้เป็นรูปธรรม ได้แก่ แหล่งความรู้ และเครือข่ายที่แพร่ขยายกว้างขวางยิ่งขึ้น ปริมาณองค์ความรู้ที่เพิ่มพูนขึ้นซึ่งทั้งสองส่วนนี้ถือว่าเป็นผลผลิต (Output) ที่ค่อนข้างจะเห็นได้ชัดและสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ สำหรับส่วนที่เป็นกระบวนการ (Process) ของนักปฏิบัติจัดการความรู้ที่ทำให้วงจรตามขั้นตอนเหล่านี้หมุนไปได้อย่างต่อเนื่องก็จะถูกถ่ายทอดไว้จัดทำเป็นคู่มือนักปฏิบัติจัดการความรู้ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เผยแพร่เป็นประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

4. นิยามผลสัมฤทธิ์

วิจารณ์ พาณิช (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มทำงานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม
2. การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ
3. ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ
4. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการ

ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) จึงหมายถึง ผลกระทบที่ติดตามมาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการนำผลลัพธ์ (Outcome) ไปใช้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ คือ ผลสำเร็จทั้งของวัตถุประสงค์ในระดับโครงการ และ/หรือผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ในระดับแผนงาน (Program) สำหรับในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์จึงเป็นความสำเร็จในระดับปฏิบัติการตามแผนงาน

5. เครื่องมือในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้าง และแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit
2. เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit

ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

ซึ่ง สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ (Key Enablers) ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นหากปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้แก่ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน องค์กรจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าจะจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อที่จะนำเอาเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่กำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆ เพื่อที่จะให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้คือ วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การวัดผล (Measurement) องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันหากไม่มีการวัดผล ดังนั้น การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมิน และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้

5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) การที่จะให้กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้เป็นไปอย่างราบรื่นควรมีโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสะดวก โครงสร้างที่กล่าวนี้อาจจะสามารถเป็นสิ่งที่จับต้องได้

เช่น สถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้เช่น โครงสร้างหรือระบบงานที่ทำให้เกิดการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ในชีวิตประจำวันจากองค์ประกอบ

ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง เครื่องมือที่ช่วยให้ “เข้าถึง” และ “ถ่ายทอด” การจัดการความรู้ โดย

1. การเล่าเรื่อง (Story Telling)
2. เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)
3. เวทีถามตอบ (Forum)
4. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice -CoP)
5. การใช้ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring System)
6. การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review-AAR)
7. การเสวนา (Dialogue)
8. ฐานความรู้ บทเรียนและความสำเร็จ (Lesson Learned)
9. แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence-CoE)

เป็นต้น

ตอนที่ 2. วิทยาลัยแสงธรรม: องค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management ในวิทยาลัยแสงธรรมมีพื้นฐานจากการค้นพบว่าวิทยาลัยต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง วิทยาลัยจึงมีแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และในขณะเดียวกันในองค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากวิทยาลัยจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในวิทยาลัยให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่องด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว วิทยาลัยจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของวิทยาลัย และในขั้นตอนสุดท้าย วิทยาลัยจะต้องหาเทคนิคการจับเก็บความรู้เฉพาะไว้กับวิทยาลัยอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความรู้ในวิทยาลัยจึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาทฤษฎีในการดึงความรู้
ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอด
ความรู้บางประเภทนั้น การฝึกรวมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด

1. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

คณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่องค์กรการเรียนรู้ (2552) เสนอแนวทางการ
บริหารความรู้ (KM: Knowledge Management) สรุปความได้ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ โดยการตั้ง
คำถาม และหาคำตอบร่วมกันว่าวิทยาลัยทำเรื่องการจัดการความรู้เพื่ออะไร ด้วยการกำหนด
วิสัยทัศน์ของการบริหารความรู้ให้ชัดเจน ทำอย่างไรให้บุคลากรของวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมและรู้สึ
ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นผู้ทำให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์นั้นบรรลุผลด้วยกระบวนการ 3 ช่วง
ดังนี้

ช่วงที่ 1 ตั้งเป้าหมาย เน้นที่ “คนและบรรยากาศของวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้”

ช่วงที่ 2 ตั้งเป้าหมาย เน้นที่ “งานของวิทยาลัย”

ช่วงที่ 3 ตั้งเป้าหมาย เน้นที่ “ฐานความรู้ของวิทยาลัย”

โดยเป้าหมายรวม คือ การนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม องค์กร
มือทำทุกกระบวนการที่จะเอื้อต่อการจัดการความรู้ของวิทยาลัย ตาม โอกาสและความเหมาะสม
และแทรกให้เข้าไปอยู่ในงานประจำให้ได้

2) สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับคนภายในวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
โดย เริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร วิทยาลัยควรกำหนดวัฒนธรรม
องค์กรให้ชัดเจน โดยใช้กระบวนการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม และที่สำคัญคือ ผู้บริหารวิทยาลัยทุก
ระดับ ต้องเป็นแบบอย่างนำบุคลากรของวิทยาลัย และสนับสนุน ส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรภายใน
สังกัดให้เข้าสู่การเรียนรู้ เพื่อตนเอง เพื่องาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดเผยข้อมูลต่อกัน
ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Process) ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน หัวหน้าหน่วยงาน
สอนงานผู้ร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม รวมทั้ง สนับสนุนและ
กระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ และให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม
ตามโครงการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ซึ่งตามโครงการได้มีช่องทางหลากหลายช่องทาง ได้แก่
การจัดเวทีเสวนา สภากาแฟ บอร์ดประชาสัมพันธ์ กระดานข่าว มุมเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการ
เรียนการสอน มุมหนังสือ การฝึกรวม ประชุม ทักษะศึกษาคูงาน และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

3) การบ่งชี้ถึงความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จของวิทยาลัย วิเคราะห์ว่า
ความรู้อะไรบ้างที่สำคัญและจำเป็นต่อวิทยาลัยแสงธรรม และความรู้มีอยู่มากน้อยแค่ไหน เก็บหรือ
มีอยู่ที่ไหน อยู่กับใครบ้าง ความรู้มีอยู่มากมายหลากหลายด้าน แต่ความรู้เรื่องใดจำเป็นและสำคัญ

ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย เราต้องระบุนอกมาให้ได้ เช่น เรื่องบทบาทของนักบวช ฆราวาส ทั้งชายและหญิง ความเข้มแข็งของวิทยาลัยแสงธรรม ในฐานะสถานฝึกอบรมผู้เตรียมเป็นศาสนบริกรของคริสต์ศาสนจักร

4) จัดหา/แสวงหาและสร้างความรู้ โดยส่งเสริมการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ และเผยแพร่เครื่องมือต่างๆ และให้แต่ละกลุ่มงาน/ฝ่ายเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของกลุ่ม และนำไปทดลองปฏิบัติ รวมทั้งประเมินผล และบันทึกเป็นความรู้แบบชัดเจน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการดำเนินงานต่อไป ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ โดยมีรูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้ดังนี้

4.1) ให้ความรู้ (เน้นความรู้ระดับปฏิบัติ) ที่ตนมีกับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

4.2) การผนวกความรู้ขององค์กรเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

5) การเก็บรักษา/จดจำความรู้ โดยจัดระบบการจัดเก็บและรักษาความรู้ อาจอยู่ในรูปหนังสือ ตำรา คู่มือ เอกสาร วีดีโอ ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล และรายงานต่างๆ

6) การถ่ายทอด/การเคลื่อนย้าย/กระจายความรู้/การแบ่งปันความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น จากการพบปะพูดคุย ชักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยตรง สภาภาพ การจัดเวทีเสวนา การประชุม หรือผ่านเครื่องมือ เช่น ในการสืบค้นฐานข้อมูล สารสนเทศจากระบบเครือข่าย

7) การนำความรู้ไปใช้ เมื่อมีความรู้ทั้งภายในตนและภายนอกทั้งที่เป็นเอกสารข้อมูลที่ชัดเจนแล้ว เรามีการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นในกิจการ/งานต่างๆ อย่างไร เพื่อให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายของหน่วยงาน

8) การประเมิน/ทบทวน/ติดตาม/ตรวจสอบ เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อให้ทราบว่สิ่งๆ ที่ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จต่องาน ต้องตั้งกรอบอยู่ในระดับใด มีปัญหา อุปสรรค อย่างไร เพื่อเป็นฐานในการนำไปปรับปรุงงานต่อไป

แนวทางที่จะดำเนินงานทั้ง 8 กระบวนการนี้ ควรจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้และใช้ในการปฏิบัติร่วมกันต่อไป

2. ชุมชนนักปฏิบัติ

คณะทำงานด้านการจัดการความรู้ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย(DOPA KM TEAM) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice — CoP) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมีมาจากคนที่อยู่ใน

กลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งที่สำคัญ

ชุมชนนักปฏิบัติจะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไปตรงที่ชุมชนนักปฏิบัติเป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ในระดับที่ง่ายที่สุด ชุมชนนักปฏิบัติ คือ คนกลุ่มเล็กๆ ซึ่งทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่ง มีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน กลุ่มดังกล่าวมักจะไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยองค์กร เป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคม และความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจ ไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กร และอาจจะมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกับผู้นำองค์กร ในหนึ่งองค์กรอาจจะมีชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมาก และคนคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกในหลายชุมชน

เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความพอใจ และพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ คำว่า ปฏิบัติ (Practice) ในชุมชนนักปฏิบัติ ให้ความสำคัญที่ การเรียนรู้ซึ่งได้รับจากการทำงาน เป็นหลัก เป็นแง่มุมเชิงปฏิบัติ ปัญหาประจำวัน เครื่องมือใหม่ๆ พัฒนาการในเรื่องงาน วิธีการทำงานที่ได้ผล และไม่ได้ผล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก สร้างความรู้ และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้ จากหนังสือ หรือการฝึกอบรมตามปกติ

ดังที่ได้กล่าวในเครื่องมือการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการความรู้ที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง

ชุมชนนักปฏิบัติของวิทยาลัยแสงธรรม จึงดำเนินตามคุณลักษณะของวิทยาลัยแสงธรรม กล่าวคือ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในประเทศไทย ดังที่คณะผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) วิเคราะห์จุดเด่นของวิทยาลัยแสงธรรมว่า “เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้พร้อมซึ่งความรู้ทางด้านปรัชญา ศาสนาและเทววิทยา ความประพฤตินี้เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และศักยภาพที่จะสร้างเสริมคุณค่าแห่งมนุษยชาติและมีความสามารถในการชี้นำและพัฒนาสังคม” (คณะผู้ตรวจประเมิน, 2551: 12) กล่าวคือ วิทยาลัยแสงธรรมเป็น “สามเณราลัย” (Seminary) ดังที่ ปรีชา ช้างขวัญยืน กล่าวไว้ในกรมตรวจประเมิน (ปรีชา ช้างขวัญยืน, สัมภาษณ์) กล่าวคือ เป็นสถาบันอบรมศึกษาเพื่อเตรียมนักศึกษาสู่การเป็นบาทหลวง ดังนั้น หลักการพื้นฐาน

ของวิทยาลัยแสงธรรมจึงต้องดำเนินบนกรอบ/บริบทของคริสตศาสนจักรคาทอลิกและเจตนารมณ์ของคริสตศาสนจักรคาทอลิก ประเทศไทย (สภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย) ซึ่งมีพื้นฐานบนคำสอนของสภาสังคายนาวาติกัน ครั้งที่ 2 และประมวลกฎหมายคริสตศาสนจักร¹

นอกจากนั้น ในฐานะที่สภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยแสงธรรม ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จึงต้องดำเนินตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย (ในอดีต) หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามรูปแบบของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะการดำเนินตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีระบุในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ที่ว่า “สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ”

ดังนั้น จึงสรุปธรรมชาติ/ลักษณะของวิทยาลัยแสงธรรมได้ว่า

1. การเป็นสถาบันเตรียมบุคลากรผู้การเป็นบาทหลวง (ผู้อภิบาล) ของคริสตศาสนจักรคาทอลิก ประเทศไทย และ
2. การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตามเจตนารมณ์ของสภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์หลักการพื้นฐานและธรรมชาติ/ลักษณะของวิทยาลัยแสงธรรม จึงสรุปที่มาของแนวทาง/นโยบายการจัดการศึกษาและการดำเนินงานของวิทยาลัยแสงธรรมว่ามาจากแหล่งที่มาสองแหล่ง เป็นพื้นฐานการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และนโยบายของสถาบัน กล่าวคือ (วุฒิชัย อ่องนาวา และคณะ, 2551: 33 – 36)

- 1) แนวทางจากคริสตศาสนจักรคาทอลิก

เนื่องจากวิทยาลัยแสงธรรม เป็นสถาบันเตรียมบุคลากร (นักศึกษา) ผู้การเป็นบาทหลวง (ผู้อภิบาล) ของคริสตศาสนจักร ดังนั้น จึงต้องนำแนวทาง/นโยบายจากคริสตศาสนจักร โดยเฉพาะ เอกสารที่บันทึกคำสอนของสภาสังคายนาวาติกัน ครั้งที่ 2 และประมวลกฎหมายคริสตศาสนจักรโรมันคาทอลิก (Canon Law) รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในเรื่องการอบรมผู้เตรียมเป็นบาทหลวง โดยเฉพาะเอกสารของพระสันตะปาปา ยอห์น ปอลที่ 2 “Pastores Dabo Vobis” (1992) ที่เน้น “อบรมให้เป็นผู้อภิบาล” (John Paul II, 1992: 57) เป็นต้น

¹ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอบรมผู้เตรียมเป็นบาทหลวงเล่มอื่นๆ ที่เป็นคำแนะนำจากคริสตศาสนจักรคาทอลิก

นอกจากนั้น ในฐานะที่วิทยาลัยแสงธรรม จัดตั้งโดยสภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย และเป็นสถาบันเตรียมนักรศึกษาผู้การเป็นบาทหลวงในคริสต์ศาสนจักร ประเทศไทย ดังนั้น จึงต้องนำแนวทาง/นโยบายจากสภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทยที่มอบนโยบาย แนวทางและคำแนะนำเป็นระยะๆ ผ่านทางการประชุมสามัญ/วิสามัญของสภาฯ

2) แนวทางจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยแสงธรรม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จึงต้องดำเนินตามกรอบของกฎหมายประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาชั้นอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำแนวทางแผนพัฒนาชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกาศทบวง/กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ เพื่อรักษามาตรฐานการศึกษาและพัฒนาให้มีคุณภาพตามหลักการของการจัดการศึกษาชั้นอุดมศึกษาในประเทศไทยมาเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัยแสงธรรมด้วย (วุฒิชัย, 2551)

ดังนั้น ชุมชนนักปฏิบัติวิทยาลัยแสงธรรมจึงมีลักษณะเป็นชุมชนที่เชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานของคริสต์ศาสนจักร และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีการรวมตัวกัน หรือเชื่อมโยงกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน
- 2) มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน
- 3) มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
- 4) วิธีปฏิบัติคล้ายกัน ใช้เครื่องมือ และภาษาเดียวกัน
- 5) มีความเชื่อ และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
- 6) มีบทบาทในการสร้าง และใช้ความรู้
- 7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริง หรือผ่านเทคโนโลยี
- 8) มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย
- 9) มีความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยตนเอง
- 10) มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายใยทางสังคม

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบายๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสุนทรียสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติ

กัน ให้โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร ก็รับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening) ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆ

3. แนวทางการจัดการความรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนทำงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้ (Learning Base) (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2007) โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดกลยุทธ์ในเชิงปฏิบัติการที่เหมาะสมกับประเภทและอัตลักษณ์ของสถาบัน โดยแบ่งออกเป็น

1.1) กลยุทธ์ชี้นำ (Surge Strategy) โดยคณะผู้บริหารระดับสูงร่วมรับผิดชอบและสนับสนุน

1.2) กลยุทธ์ปลูกฝัง (Cultivate Strategy) โดยให้คณะทำงานในสายงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ

1.3) กลยุทธ์ปฏิรูป (Transform Strategy) โดยคณะทำงานพิเศษจากทุก ๆ หน่วยงานในองค์การมาร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการ

2. กำหนดแผนงานให้ชัดเจนตามอัตลักษณ์ของหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

2.1) ปรับโครงสร้างในการบริหารให้เป็นการทำงานแบบทีม

2.2) จัดทำแผนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างในการบริหารงานให้มีลักษณะเป็นการทำงานเป็นทีม โดยวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ โดยการฝึกอบรม และพัฒนาประสบการณ์พร้อมทักษะจากการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถาบัน

2.3) จัดทำแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการฝึกอบรม และการเรียนรู้ประเภทต่างๆ เช่น ห้องฝึกอบรม ห้องประชุม โสตทัศนอุปกรณ์ เป็นต้น

3. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้กลไกของการพัฒนาและผลกระทบต่างๆ ด้านที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

4. พัฒนาพื้นฐานสำคัญขององค์การเรียนรู้ของสถาบันเฉพาะทาง ดังนี้

4.1) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เพื่อให้เชี่ยวชาญในสาขาที่เน้นและเก่งในทุก ๆ ด้าน เก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด เก่งทำ มีไหวพริบปฏิภาณ มีความเพียรพยายาม และใฝ่รู้ อย่างเสมอดั้นเสมอปลาย เพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based) ที่ต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต โดยมีการคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Visions) ซึ่งได้แก่ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงในชีวิตของตน

- มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) มีความขยัน ใฝ่ดี มีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา
- ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อให้มีระบบคิด และการตัดสินใจที่ดี
- ฝึกใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious) สั่งงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยอัตโนมัติ และได้ผลงานที่ดี

4.2) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ได้สะสมมาตั้งแต่เด็กกับพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้ความคิดและความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการความรู้ของแต่ละคนตรงกัน

ซึ่งวิทยาลัยแสงธรรม โดยคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่องค์กรการเรียนรู้ (2552) ได้เสนอร่างแนวทางการดำเนินงาน โดยกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์การจัดการความรู้วิทยาลัยแสงธรรม ดังนี้

(1) ปรัชญา

วิทยาลัยแสงธรรมมีความมุ่งมั่นให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่ความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศคริสตชน

(2) วิสัยทัศน์

วิทยาลัยแสงธรรม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศคริสตชน

(3) พันธกิจ

(3.1) เสริมสร้างบุคลากรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของแสงธรรม

(3.2) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษา ศึกษาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมการปฏิบัติในบรรยากาศคริสตชน

(3.3) สนับสนุนและเผยแพร่ผลงานของบุคลากรให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในองค์กรและจากสังคมภายนอก

(4) นโยบายการจัดการความรู้

(4.1) สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นทุนทางปัญญา และพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของวิทยาลัยแสงธรรม

(4.2) ส่งเสริมให้บุคลากรในวิทยาลัยทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้โดยการตั้งกลุ่มนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ตามแนวปฏิบัติของคริสตชน

(4.3) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนางานตามพันธกิจของวิทยาลัยแสงธรรม

(5) ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้วิทยาลัยแสงธรรม (KM Strategy for SC)
ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้วิทยาลัยแสงธรรม เป็นการบูรณาการ
ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ 3 ยุทธศาสตร์เข้าด้วยกัน ได้แก่

(5.1) Community strategy เป็นการบริหาร จัดการ สร้างและใช้ประโยชน์
จากความรู้ภายในวิทยาลัย ทั้งในส่วนของความรู้ทุกรูปแบบทั้งที่เป็นความรู้แฝง(Tacit knowledge)
และความรู้แบบกระจ่างชัด (Explicit knowledge) ให้มีความสำคัญในเรื่องของการสร้างปฏิสัมพันธ์
ทางสังคมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน
ต่างๆ ของวิทยาลัยแสงธรรม รวมทั้งสร้างและใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

(5.2) Network strategy เป็นการให้ความสำคัญกับความรู้ที่อยู่ภายนอก
วิทยาลัย ไม่ว่าจะความรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก หน่วยงานวิจัย สถาบันอุดมศึกษา ทั้งภายในประเทศ
และต่างประเทศ รวมถึงความรู้จากองค์กรในภาครัฐและเอกชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย โดย
การสร้างความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการถ่ายทอดและบูรณาการความรู้
ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

Cognitive strategy เป็นรูปแบบของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้าง
พื้นฐานต่างๆ มาช่วยในการบริหารจัดการความรู้โดยเน้นในรูปแบบของความรู้ที่กระจ่างชัด
(Explicit knowledge) เฉพาะอย่างยิ่งเน้นในประเด็นของการจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้
เพื่อให้สามารถนำความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ ที่สร้างขึ้นใหม่นั้นสามารถกลับมาใช้ประโยชน์ให้กับ
วิทยาลัยได้อีก ในส่วนนี้จำเป็นต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุน

ดังนั้น สิ่งที่วิทยาลัยแสงธรรม ในฐานะสถาบันเฉพาะทางต้องให้ความสำคัญและ
มุ่งเน้น จึงสรุปได้ว่า

(1) ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ และถือว่าการบริหารความรู้เป็นภารกิจ
ร่วมกันที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนทั้งทรัพยากร คน เวลา และงบประมาณอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

(2) การสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับว่า การบริหารหรือ
จัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ทั้งจากการปฏิบัติงานและจากการค้นคว้าจากสื่อต่างๆ ของบุคลากร
เน้นเพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับเหล่านั้นมาแบ่งปันกัน เพื่อทำให้ประสิทธิผลของงานดีขึ้น

(3) การสร้างแรงจูงใจ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสถาบัน มีส่วน
ร่วมในพัฒนา สถาบันไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การบริหารความรู้เป็นเครื่องมือ

(4) การบริหารความรู้ไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับสภาพขององค์กร และบุคลากร
ภายในองค์กรนั้นๆ ดังนั้น สถาบันต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสถาบันขึ้น
เอง โดยการศึกษาและลงมือทดลองปฏิบัติ แม้จะเกิดความผิดพลาดหรืออุปสรรคใดๆ ถือว่าเป็น
บทเรียนสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

SAENGTHAM COLLEGE

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมที่มีต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กร ดังนั้นให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้ลำดับวิธีดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งมีรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 13 คน ศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสาระครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตอนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตอนที่ 3 กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตอนที่ 4 ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม ตอนที่ 5 อิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง วัสดุทัศน พันทกิจ ระบบการบริหารและรูปแบบการปฏิบัติงานของวิทยาลัยแสงธรรมที่มีเนื้อหากำหนดเกี่ยวข้องกับนำมาสังเคราะห์ร่างเป็นหัวข้อในแบบสอบถาม

2. ศึกษาเนื้อหาเรื่องการจัดการความรู้จากงานวิจัยและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเครื่องมือโดยเขียนข้อคำถามตามประเด็นหัวข้อที่กำหนด

3. กำหนดลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละประเด็นหัวข้อ ซึ่งแต่ละประเด็นจะพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการวัดตัวแปรเป็นเกณฑ์โดย

ข้อมูลเกี่ยวกับตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ

ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ปฏิบัติต่อเนื่อง ปฏิบัติบางครั้งและไม่เคยปฏิบัติ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ประเด็นคำถามประกอบด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรมลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบปลายเปิด คำถามที่ใช้คือ “ท่านเห็นว่าวิทยาลัยแสงธรรมควรจัดให้มีทรัพยากรด้านการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ เหล่านี้อย่างไรบ้าง?” มีข้อคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ

ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 30 กันยายน 2552 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2552 ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ออกจดหมายขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยเว้นระยะในการรับคืนประมาณ 1 เดือน

2. ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 13 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 13 ฉบับ

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วได้ตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นบันทึกลงรหัสเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีจำนวน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
5. ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P คือ แทนค่าร้อยละ
f คือ ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n คือ จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ คือ ผลรวมของคะแนนด้านนั้น
N คือ จำนวนคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$S = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ คือ ผลรวมคะแนน
N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง



การวิจัยเรื่องการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ เจตคติ การปฏิบัติกิจกรรม ทรรศการและอิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้บุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 13 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม

ตอนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม

ตอนที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม

ตอนที่ 4 ทรรศการด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม

ตอนที่ 5 อิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย สื่อความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ศูนย์วิจัยฯ ได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนตัวอย่าง

f แทน ความถี่

% แทน ค่าร้อยละ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

จากการสอบถามบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ สอบถามโดยการส่งแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอภาพรวมและแยกประเด็นรายชื่อตามตาราง ประกอบความเรียง ดังนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในภาพรวม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในภาพรวม

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ไม่ถูก	
	f	%	f	%
ข้อที่ 1	13	100.0	0	0.0
ข้อที่ 2	10	76.9	3	23.1
ข้อที่ 3	7	53.8	6	46.2
ข้อที่ 4	12	92.3	1	7.7
ข้อที่ 5	13	100.0	0	0.0
ข้อที่ 6	10	76.9	3	23.1
ข้อที่ 7	13	100.0	0	0.0
ข้อที่ 8	6	46.2	7	53.8
ข้อที่ 9	8	61.5	5	38.5
รวม	92	78.64	25	21.36

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมมีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 78.64 โดยข้อที่ 1 5 และ 7 มีคนตอบถูกต้องทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

1.2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้แยกประเด็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 1

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
1. การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูล ไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิด ความรู้และปัญญา	13	100	-	0.00	-	0.00

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 1 ถูก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 2

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
2. การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกรู้ใช้ในองค์กรนั้นๆ	10	76.9	-	0.00	3	23.1

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 2 ถูก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 3

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
3. องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์	7	53.8	2	15.4	4	30.8

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 3 ถูก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ตอบผิด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 4

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
4. รูปแบบการจัดการองค์ความรู้ โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรและ ประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้ สูงขึ้น	12	92.3	-	0.00	1	7.7

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 4 ถูก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 5

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
5. การถ่ายทอดความรู้เป็น ส่วนประกอบหนึ่งของการจัดการ ความรู้	13	100.00	-	0.00	-	0.00

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 5 ถูก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 6

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
6. รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการปฏิบัติงาน, การอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ, ห้องสมุดขององค์กร, โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพและการเป็นที่เลี้ยง	10	76.9	1	7.7	2	15.4

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 6 ถูก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 ตอบผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 7

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
7. เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร	13	100.00	-	0.00	-	0.00

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 7 ถูก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 8

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
8. เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง โดยสร้างเพียงบางส่วนผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตนและทดลองใช้งาน	6	46.2	4	30.8	3	23.1

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 8 ถูก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตอบผิด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ข้อที่ 9

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ถูก		ผิด		ไม่แน่ใจ	
	f	%	f	%	f	%
9. การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่าบูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงานและที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย	8	61.5	1	7.7	4	30.8

จากตารางพบว่า จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 9 ถูก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 ตอบผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ตอนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

จากการสอบถามบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมเกี่ยวกับเจตคติต่อการจัดการความรู้ สอบถามโดยการส่งแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

2.1 เจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติการจัดการความรู้

เจตคติต่อการจัดการความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การทำงานมีระบบมากขึ้น	3.62	0.5	มากที่สุด
2. เพิ่มภาระในการปฏิบัติงาน	2.69	0.3	มาก
3. องค์กรมีความน่าเชื่อถือ	3.77	0.9	มากที่สุด
4. ผู้ร่วมงานทำงานได้ง่ายขึ้น	3.35	0.1	มาก
5. ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม	3.50	0.3	มาก
6. ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่	2.89	0.2	มาก
7. การทำงานรวดเร็ว	3.15	0.6	มาก
8. การทำงานสะดวกขึ้น	3.34	0.4	มาก
9. การทำงานล่าช้า ยุ่งยาก	2.57	0.6	มาก
10. ระบบงานมีประสิทธิภาพ	3.88	0.6	มากที่สุด
โดยภาพรวม	3.28	0.45	มาก

จากตารางพบว่า เจตคติของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมต่อการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 10 ระบบงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.88$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ 3 องค์กรมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{x}=3.77$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 9 การทำงานล่าช้า ยุ่งยาก ($\bar{x}=2.57$) อยู่ในระดับมาก

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม

คำถามที่ใช้คือ “หากมีผู้ต้องการทราบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องนี้อย่างไร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

1. ดีเพราะการทำงานเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิม เป็นการเพิ่มกระจกส่งถึงหลักการและผลการปฏิบัติงานจากความคิดที่หลากหลายและจะได้แนวทางที่เหมาะสมกับภารกิจที่เป็นรูปธรรมจะ

ได้นำแนวคิดจากภูมิปัญญาค้นต่างๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและจะได้เผยแพร่แหล่งความรู้และผู้รู้ของวิทยาลัย

2. **ไม่ดี** เพราะยังไม่มี การดำเนินการที่เห็นเป็นรูปธรรม
3. **เป็นระบบ** การดำเนินงานเป็นระบบในระดับหนึ่งแต่ยังขาดความชัดเจนและยังไม่เห็นภาพรวมของงานเท่าที่ควรซึ่งยังต้องการการพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ
4. **ขาดระบบ** เนื่องจากเมื่อพิจารณา ระบบ PDCA แสงธรรมมีดังนี้ 1) P มี vision mission แต่ขาด goals 2) D มี เว็บไซต์ แต่กระบวนการจัดการไม่ต่อเนื่อง 3) C และ A ยังไม่มีมาตรการรองรับที่ชัดเจน รวมทั้งยังไม่มีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน มีคนทำบางกลุ่มเท่านั้น

ตอนที่ 3 กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

จากการสอบถามบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการความรู้ สอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ปฏิบัติต่อเนื่อง ปฏิบัติบางครั้งและไม่เคยปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอภาพรวม และแยกประเด็นรายชื่อตามตารางประกอบความเรียง ดังนี้

3.1 การใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม

ตารางที่ 4.12 จำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม

กิจกรรมการจัดการความรู้	f	%
1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องาน	5	38.5
2. การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ	11	84.6
3. การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งาน	5	38.5
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน	5	38.5
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสัคคุมความรู้มาบันทึกไว้	1	7.7
6. การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน	0	0.0
รวม	27	34.62

จากตารางพบว่า บุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 34.62 กิจกรรมที่ใช้มากที่สุดคือข้อ2 การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาคือข้อ1 การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องาน ข้อ 3 การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งานและข้อ4 การ

ประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และกิจกรรมการจัดการความรู้ที่ใช้ น้อยที่สุดคือข้อ 6 การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 0.00

3.2 การใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่แยกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 1

กิจกรรมการจัดการความรู้	ปฏิบัติต่อเนื่อง		ปฏิบัติบางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	f	%	f	%	f	%
1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น หรือสำคัญต่องาน	5	38.5	6	46.2	2	15.4

จากตารางพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 1 การ กำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ปฏิบัติบางครั้ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และไม่เคยปฏิบัติ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดมาตรฐานของงานและสมรรถนะของผู้ ทำงานเป็นเป้าหมายของการพัฒนาคนหรือการสร้างปัญญา

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 2

กิจกรรมการจัดการความรู้	ปฏิบัติต่อเนื่อง		ปฏิบัติบางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	f	%	f	%	f	%
2. การเสาะแสวงหาความรู้ที่ ต้องการ	11	84.6	2	15.4	-	0.0

จากตารางพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 2 การเสาะแสวงหา ความรู้ที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 ปฏิบัติบางครั้ง จำนวน 2 คน คิด เป็นร้อยละ 15.4 และไม่เคยปฏิบัติ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คือ มีการทบทวนกระบวนการทำงาน รู้ถึงจุดควรพัฒนางาน คือการพัฒนาตนเองสู่งาน

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 3

กิจกรรมการจัดการความรู้	ปฏิบัติต่อเนื่อง		ปฏิบัติบางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	f	%	f	%	f	%
3. การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน	5	38.5	8	61.5	-	0.0

จากตารางพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 3 การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ปฏิบัติบางครั้ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คือ การศึกษาดูงาน ทฤษฎี นโยบายคือแนวคิดควรนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน ณ ปัจจุบันรวมทั้งผู้รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 4

กิจกรรมการจัดการความรู้	ปฏิบัติต่อเนื่อง		ปฏิบัติบางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	f	%	f	%	f	%
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน	5	38.5	8	61.5	-	0.0

จากตารางพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 4 การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตนอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ปฏิบัติบางครั้ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คือ การมองงานที่รับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจรวบรวมขององค์กร

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 5

กิจกรรมการจัดการความรู้	ปฏิบัติต่อเนื่อง		ปฏิบัติบางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	f	%	f	%	f	%
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัดขุมความรู้มาบันทึกไว้	1	7.7	10	76.9	2	15.4

จากตารางพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัดขุมความรู้มาบันทึกไว้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ปฏิบัติบางครั้ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และไม่เคยปฏิบัติ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการปฏิบัติงานบางครั้ง คือ องค์กรควรมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่กระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละการใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 6

กิจกรรมการจัดการความรู้	ปฏิบัติต่อเนื่อง		ปฏิบัติบางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	f	%	f	%	f	%
6. การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน	-	0.0	7	53.8	6	46.2

จากตารางพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้ข้อ 6 การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนเป็นบางครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และไม่เคยปฏิบัติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีการปฏิบัติงานบางครั้ง คือ การเปิดโอกาส เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่จะเป็นองค์ความรู้

ตอนที่ 4 ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม

จากการสอบถามบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม สอบถามโดยการส่งแบบสอบถามแบบปลายเปิด คำถามที่ใช้คือ “ท่านเห็นว่าวิทยาลัยแสงธรรมควรจัดให้มีทรัพยากรด้านการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ เหล่านี้อย่างไรบ้าง?” วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

ด้านเอกสาร

ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวารสารแสงธรรม และเก็บเอกสารในรูปแบบของไฟล์ข้อมูล ให้นำการจัดการความรู้ของตนมาไว้ในเอกสารหรือสารสนเทศ แจกเอกสารให้ทุกคนรับทราบได้อย่างทั่วถึง

ควรปรับลดลงบ้าง เอกสารเยอะ อาจไม่เกิดประโยชน์แต่จะกลายเป็นภาระงานมากกว่า

ด้านบุคคล

ควรส่งเสริมให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านการจัดเก็บ รวบรวม จัดหมวดหมู่เอกสาร โดยให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรควรทำความเข้าใจระบบให้ลึกซึ้งและนำไปใช้ดำเนินการภายในองค์กรอย่างจริงจัง เพื่อให้ไม่ให้เกิดประสิทธิผลด้านการประยุกต์ใช้ล้มเหลว

ควรให้มีการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานและให้การอบรมแก่บุคลากรภายใน มีการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับมากขึ้น ขอมรับเมื่อความรู้ที่ตนเองได้รับไม่ถูกต้องและพร้อมที่จะรับสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่มียุติ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรประจำ มิใช่ทำแต่งงานแต่ไม่เคยคิดพัฒนางานที่ตนเองทำ เคยทำอย่างไรก็ทำอย่างนั้นซ้ำๆ

ด้านเทคโนโลยี

จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผู้ดูแลระบบ (สำคัญมากแต่แสวงหาคนยาก) 2) ระบบหรือโปรแกรม 3) hardware หรือเครื่องและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ควรมีการใช้งานอย่างต่อเนื่อง โดยการนำองค์ความรู้ที่หลากหลายมาจัดการใช้เพื่อสร้างเครือข่ายและสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา จัดให้มี web เฉพาะของ KM

การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำและสร้างองค์ความรู้ ทั้ง Internet และ Intranet มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการจัดการความรู้ โดยเฉพาะการเข้าถึงและการถ่ายทอดความรู้ของหน่วยงานและองค์กรภายนอก

ด้านระบบองค์กร

มีคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งทีมงานด้านการจัดการเป็นผู้วางระบบไว้ก็ควรยึดกำหนดการที่ชัดเจนประกอบกับการกำหนดเป้าหมาย ระบบจะดำเนินไปด้วยดี โดยมีนโยบาย การให้บริการวิชาการ ซึ่งผู้กำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับเรื่องนี้

ตอนที่ 5 อิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม

จากการสอบถามบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม สอบถามโดยการส่งแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของการจัดการความรู้

อิทธิพลของการจัดการความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. บรรลุเป้าหมายงาน	2.76	1.4	มาก
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน	2.76	1.3	มาก
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้	2.84	1.2	มาก
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ เอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน	2.38	1.3	ปานกลาง
โดยภาพรวม	2.68	1.3	มาก

จากตารางพบว่า อิทธิพลของการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ3 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ ($\bar{x}=2.84$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ1 บรรลุเป้าหมายงาน และข้อ2 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน ($\bar{x}=2.76$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ เอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน ($\bar{x}=2.38$) อยู่ในระดับปานกลาง

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 1 บรรลุเป้าหมายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน เพราะ ขาดการกำหนดเป้าหมายในส่วนที่เป็น KM ของวิทยาลัย

3 คะแนน เพราะ เป้าหมายงานอยู่ระดับกลางอาจจะมีการจัดการความรู้ที่ได้จัดทำจริงและงานเพิ่งเริ่มต้น ขาดการต่อยอดงานที่ต่อเนื่อง

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 2 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

3 คะแนน เพราะ การพัฒนาคนเป็นเรื่องส่วนบุคคลแต่ก็อาจจะพัฒนาได้บ้างบางส่วน มีข้อจำกัดด้านบุคลากรมีภาระงานมาก มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ขาดความร่วมมือ บุคลากรยังติดกับความรู้และประสบการณ์เดิมๆ มีนโยบายระดับสูงแต่ขาดมาตรการรองรับ

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 3 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

3 คะแนน เพราะ มีผล KM ระดับบุคคลแต่ยังขาดความชัดเจนในการประเมินผล KM

2 คะแนน เพราะ ยังไม่เห็นความคืบหน้าในการทำงานมากนัก องค์กรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 4 บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ เอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

3 คะแนน เพราะ ทำได้ยากหากยังมีการแบ่งกลุ่มหรือบุคลากรมีอคติต่อกันอย่างชัดเจน

2 คะแนน เพราะ ยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ งานใครงานมัน





การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม
2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม
4. เพื่อศึกษาทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 13 คน ศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสาระครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตอนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตอนที่ 3 กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตอนที่ 4 ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม ตอนที่ 5 อิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม ซึ่งมีจำนวน 13 คน ระยะเวลาในการรับกลับคืนประมาณ 1 เดือน แจกแบบสอบถามไป 13 ฉบับ ได้รับกลับคืน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนจึงตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลจนครบตามจำนวนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง หลังจากนั้นทำการบันทึกผลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของการวิจัย มีดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมมีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 78.64 โดยข้อที่ 1 5 และ 7 มีคนตอบถูกต้องทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

2. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 1 การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรโดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้และปัญญา ถูก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 2 การจัดการความรู้ประกอบไปด้วย ชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้ภายในองค์กรนั้นๆถูก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

4. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 3 องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตอบถูก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ตอบผิด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

5. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 4 รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้นตอบถูก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

6. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 5 การถ่ายทอดความรู้เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้ตอบถูก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

7. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 6 รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน, การอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ, ห้องสมุดขององค์กร, โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพและการเป็นที่เลี้ยงตอบถูก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 ตอบผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

8. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 7 เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ถูก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

9. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 8 เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง โดยสร้างเพียงบางส่วนผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตนและทดลองใช้งาน ถูก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตอบผิด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10

10. บุคลากรของวิทยาลัยแสงธรรมตอบคำถามข้อที่ 8 - 9 การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่าบูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงานและที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการจัดการด้วย ถูก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 ตอบผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และไม่แน่ใจว่าถูกหรือผิด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

11. เจตคติของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมต่อการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ10 ระบบงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.88$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ3 องค์กรมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{x}=3.77$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ9 การทำงานล่าช้า ยุ่งยาก ($\bar{x}=2.57$) อยู่ในระดับมาก

12. บุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 34.62 กิจกรรมที่ใช้มากที่สุดคือข้อ2 การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาคือข้อ1 การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องาน ข้อ3 การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งานและข้อ4 การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และกิจกรรมการจัดการความรู้ที่ใช้ น้อยที่สุดคือข้อ6 การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 0.00

13. ทรรศการด้านการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม

ด้านเอกสาร

ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวารสารแสงธรรม และเก็บเอกสารในรูปแบบของไฟล์ข้อมูล ให้นำการจัดการความรู้ของตนมาไว้ในเอกสารหรือสารสนเทศ แจกเอกสารให้ทุกคนรับทราบได้อย่างทั่วถึง ควรปรับลดลงบ้าง เอกสารเยอะอาจไม่เกิดประโยชน์แต่จะกลายเป็นภาระงานมากกว่า

ด้านบุคคล

ควรส่งเสริมให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านการจัดเก็บ รวบรวม จัดหมวดหมู่เอกสารโดยให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรควรทำความเข้าใจระบบให้ลึกซึ้งและนำไปใช้ดำเนินการภายในองค์กรอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้ประสิทธิผลด้านการประยุกต์ใช้ล้มเหลว

ควรมีการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานและให้การอบรมแก่บุคลากรภายใน มีการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับมากขึ้น ยอมรับเมื่อความรู้ที่ตนเองได้รับไม่ถูกต้องและพร้อมที่จะรับสิ่ง ที่ถูกต้องโดยไม่มีอคติ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรประจำ มิใช่ ทำแต่งงานแต่ไม่เคยคิดพัฒนางานที่ตนเองทำ เคยทำอะไรก็ทำอย่างนั้นซ้ำๆ

ด้านเทคโนโลยี

จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผู้ดูแลระบบ (สำคัญมากแต่ แสงธรรมยังขาดแคลน) 2) ระบบหรือโปรแกรม 3) Hardware หรือเครื่องและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ควรมีการใช้อย่างต่อเนื่อง โดยการนำองค์ความรู้ที่หลากหลายมาจัดการใช้เพื่อสร้างเครือข่ายและ สามารถศึกษาได้ตลอดเวลา จัดให้มีเว็บไซต์เฉพาะของการจัดการความรู้ (KM)

การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำและสร้างองค์ความรู้ ทั้ง Internet และ Intranet มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการจัดการความรู้ โดยเฉพาะการเข้าถึงและการถ่ายทอด ความรู้ของหน่วยงานและองค์กรภายนอก

ด้านระบบองค์กร

มีคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งทีมงานด้านการจัดการเป็นผู้วาง ระบบไว้ก็ควรขีดกำหนดการที่ชัดเจนประกอบกับการกำหนดเป้าหมาย ระบบจะดำเนินไปด้วยดี โดยมีนโยบาย การให้บริการวิชาการ ซึ่งผู้กำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับเรื่องนี้

14. อิทธิพลของการจัดการความรู้ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรมโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ3 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปเป็นองค์กรเรียนรู้ ($\bar{x}=2.84$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ1 บรรลุเป้าหมายงาน และข้อ2 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน ($\bar{x}=2.76$) อยู่ในระดับมาก และข้อ ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ เอื้ออาทรระหว่างกันในที่ ทำงาน ($\bar{x}=2.38$) อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีพื้นฐานความรู้และตระหนักถึงความจำเป็น ของการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามอัตลักษณ์ของสถาบันคือ การ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง สำหรับการผลิตบัณฑิตสู่การเป็นศาสนบริกรของคริสต์ศาสนจักร

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องขาดการเสริมสร้างและพัฒนา ทักษะการทำงานภายใต้วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีการเปิดโอกาสและพัฒนาทักษะ อย่างจริงจังในการทำงานเชิงรุก ตามวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสถาบันที่ว่า “วิทยาลัยแสงธรรม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศคริสตชน” โดยเฉพาะการพัฒนาทัศนคติการทำงานแบบ บูรณาการและเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะนี้ได้จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม ซึ่งมีดังนี้

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 1 บรรลุเป้าหมายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน เพราะ ขาดการกำหนดเป้าหมายในส่วนที่เป็น KM ของวิทยาลัย

3 คะแนน เพราะ เป้าหมายงานอยู่ระดับกลางอาจจะมีการจัดการความรู้ที่ได้จัดทำจริงและงานเพิ่งเริ่มต้น ขาดการต่อยอดงานที่ต่อเนื่อง

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 2 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

3 คะแนน เพราะ การพัฒนาคนเป็นเรื่องส่วนบุคคลแต่ก็อาจจะพัฒนาได้บ้างบางส่วน มีข้อจำกัดด้านบุคลากรมีภาระงานมาก มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ขาดความร่วมมือบุคลากรยังติดกับความรู้และประสบการณ์เดิมๆ มีนโยบายระดับสูงแต่ขาดมาตรการรองรับ

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 3 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็น

องค์กรเรียนรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

3 คะแนน เพราะ มีผล KM ระดับบุคคลแต่ยังขาดความชัดเจนในการประเมินผล KM

2 คะแนน เพราะ ยังไม่เห็นความคืบหน้าในการทำงานมากนัก องค์กรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรความรู้

อิทธิพลของการจัดการความรู้ด้านที่ 4 บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ เอื้อ

อาทรรหว่างกันในที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนในระดับต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบการให้คะแนน ดังนี้

3 คะแนน เพราะ ทำได้ยากหากยังมีการแบ่งกลุ่มหรือบุคลากรมือคติดต่อกันอย่างชัดเจน

2 คะแนน เพราะ ยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ งานใครงานมัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เก็บข้อมูลจากบุคลากรวิทยาลัยแสงธรรม จำนวน 13 คน อย่างไรก็ตามเพื่อก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยงานในวิทยาลัยแสงธรรม ไม่เฉพาะเจ้าหน้าที่เพียงอย่างเดียว

2. การพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัย ควรมีการศึกษาเชิงพัฒนาเพื่อให้เกิดประเด็นศึกษาในรูปแบบเชิงพัฒนาต่อไป



บรรณานุกรม

คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้วิทยาลัยแสงธรรม. รายงานการประชุมคณะกรรมการ

ดำเนินงานการจัดการความรู้วิทยาลัยแสงธรรม. นครปฐม: วิทยาลัยแสงธรรม. 2552.

เชิดเกียรติ แก้วกลีจิก. **Knowledge Management.** (Online). Available :

[http://www.plan.msu.ac.th/km/kmplans/KMDetails.php?read&kmid=238group=?,
2552.](http://www.plan.msu.ac.th/km/kmplans/KMDetails.php?read&kmid=238group=?,2552)

น้ำทิพย์ วิภาวิน. **การจัดการความรู้กับคลังความรู้.** กรุงเทพมหานคร : เอสอาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์. 2547.

บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท จีรวัฒน์ จำกัด. 2547.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้ : พื้นฐานการประยุกต์ใช้.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท. 2547.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **การจัดการความรู้.** (Online). Available:

[http://km.ru.ac.th/oasc/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=5
2007.](http://km.ru.ac.th/oasc/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=52007)

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล.** เอกสารประกอบการบรรยาย พรพ. ครั้งที่ 5 (17 มี.ค. 47). (Online). Available :

[http://www.kmitl.ac.th/science/sci2008/About%20us/vision%20for%20file/km/kmdoc_1.
htm.](http://www.kmitl.ac.th/science/sci2008/About%20us/vision%20for%20file/km/kmdoc_1.htm) 2547.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้กับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ตาตาพับลิเคชั่น จำกัด. 2548.

วีรวิทย์ มาฆะศิรินันท์. **การบริหารภูมิปัญญา.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท. 2542.

สภาวิทยาลัยแสงธรรม. **รายงานการประชุมสภาวิทยาลัยแสงธรรม.** นครปฐม: วิทยาลัยแสงธรรม. 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.**

กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. 2542.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **คู่มือการประเมิน**

คุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษาครั้งที่สอง (พ.ศ. 2549-2553). กรุงเทพมหานคร : สมศ. 2550.

ไสว โสจนะสุภฤกษ์. **Knowledge Management**. เรียบเรียงจาก The Knowledge Creating Company by Nonaka & Takeuchi H. Oxford University Press, 1995. (Online). Available : <http://www2.diw.go.th/km/knowledge>. 2552.

Davenport, T and Prusak, L. **Working Knowledge : How organization manages what they know**. Boston, Mass : Harvard Business School Press. 1998.

Marquardt, M.J. **Building the Learning Organization: a system approach to quantum improvement any global success**. New York : McGraw-Hill. 1996.

O'Dell, C and Grayson C. **If Only We Know What We Know : The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice**. New York : The Free Press. 1998.



ภาคผนวก ก

คณะกรรมการศูนย์วิจัยฯ



คณะกรรมการศูนย์วิจัยค้นคว้าวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2552

1. บาทหลวง ดร.ชาติชาย พงษ์ศิริ	ที่ปรึกษา
2. บาทหลวงชีวิน สุวคินทร์กูร	ที่ปรึกษา
3. อาจารย์สุมาลี จันทร์ชลอ	ที่ปรึกษา
4. บาทหลวงวุฒิชัย อ่องนาวา	ประธาน
5. บาทหลวงวิรัช นารินทร์ภัย	กรรมการ
6. บาทหลวง ดร. ออกัสติน สุกีโย ปีโตโย	กรรมการ
7. บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช	กรรมการ
8. บาทหลวงดร.ลือชัย ชาติวิสัย	กรรมการ
9. บาทหลวงเจริญ ว่องประชานุกูล	กรรมการ
10. บาทหลวงบุญเลิศ สร้างกุศลในพสุธา	กรรมการ
11. อาจารย์พีรพัฒน์ ถวิลรัตน์	กรรมการ
12. อาจารย์ทิพอนงค์ รัชนีลัดดาจิต	กรรมการ
13. อาจารย์ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์	กรรมการ
14. อาจารย์สุจิตตรา จันทร์ลอย	กรรมการ
15. อาจารย์พิเชษฐ รุ่งลาวัลย์	กรรมการ/เลขานุการ
16. น.ส. อิศรีย์ กิจสวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยแสงธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วย 4 ตอน
 2. โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดตามความเป็นจริง
 3. แบบสอบถามฉบับนี้พิมพ์ทั้งด้านหน้าและด้านหลังของกระดาษ โปรดตอบคำถาม ทั้งสองหน้ากระดาษให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าข้อใดมีความถูกต้องตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่านมากที่สุด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้น

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
1. การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรโดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้และปัญญา			
2. การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้ภายในองค์กรนั้นๆ			
3. องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์			
4. รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น			

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
5. การถ่ายทอดความรู้เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้			
6. รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการปฏิบัติงาน, การอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ, ห้องสมุดขององค์กร, โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพและการเป็นพี่เลี้ยง			
7. เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร			
8. เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง โดยสร้างเพียงบางส่วนผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตนและทดลองใช้งาน			
9. การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่าบูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงานและที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย			

ตอนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

2.1 ให้ท่านอ่านข้อความดังต่อไปนี้และเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

การจัดการความรู้ทำให้....

ข้อความ	0=น้อยที่สุด ถึง 10=มากที่สุด (ทำเครื่องหมาย ✓)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. การทำงานมีระบบมากขึ้น										
2. เพิ่มภาระในการปฏิบัติงาน										
3. องค์กรมีความน่าเชื่อถือ										
4. ผู้ร่วมงานทำงานได้ง่ายขึ้น										

ข้อความ	0=น้อยที่สุด ถึง 10=มากที่สุด (ทำเครื่องหมาย ✓)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม										
6. ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่										
7. การทำงานรวดเร็ว										
8. การทำงานสะดวกขึ้น										
9. การทำงานล่าช้า ยุ่งยาก										
10. ระบบงานมีประสิทธิภาพ										

2.2 หากมีผู้ต้องการทราบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงและเขียนแสดงความคิดเห็นในช่องว่าง

..... 1. ดี

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

..... 2. ไม่ดี

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

..... 3. เป็นระบบ

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

..... 4. ขาดระบบ

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

..... 5. ไม่มีความคิดเห็น

ตอนที่ 3 กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

3.1 ท่านใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

กิจกรรม	ปฏิบัติ		ไม่เคย	ข้อเสนอแนะ
	ต่อเนื่อง	บางครั้ง		
1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องาน				
2. การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ				
3. การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน				
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน				
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัดขุมความรู้มาบันทึกไว้				
6. การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน				

3.2 กิจกรรมใดที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด โปรดจัดอันดับกิจกรรมโดยใส่ตัวเลขหน้าข้อความ แต่ละกิจกรรม (1=มากที่สุด ถึง 6=น้อยที่สุด)

-1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องาน
-2. การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ
-3. การปรับปรุง คัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน
-4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
-5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัดขุมความรู้มาบันทึกไว้
-6. การปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน

ตอนที่ 4 ทฤษฎีการจัดการความรู้สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม

คำชี้แจง ท่านเห็นว่าวิทยาลัยแสงธรรมควรจัดให้มีทฤษฎีการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ
เหล่านี้อย่างไรบ้าง โปรดเขียนความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่าง

4.1 ด้านเอกสาร

.....
.....
.....

4.2 ด้านบุคคล

.....
.....
.....

4.3 ด้านเทคโนโลยี

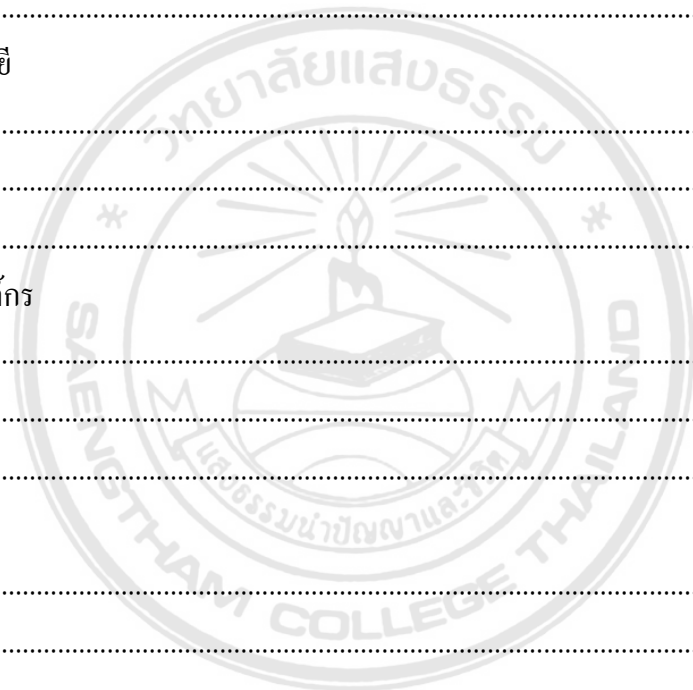
.....
.....
.....

4.4 ด้านระบบองค์กร

.....
.....
.....

4.5 ด้านอื่นๆ

.....
.....
.....



ตอนที่ 5 อิทธิพลของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยแสงธรรม

คำชี้แจง ท่านเห็นว่าระบบการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในวิทยาลัยแสงธรรมเอื้อประโยชน์ต่อเรื่องต่างๆ เหล่านี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างพร้อมทั้งเขียนความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างทางด้านขวามือ

ข้อความ	5=มากที่สุด ถึง 1=น้อยที่สุด					อย่างไร
	5	4	3	2	1	
1. บรรลุเป้าหมายงาน						
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน						
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปเป็นองค์กรเรียนรู้						
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ เอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน						

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้
โปรดส่งกลับคืนศูนย์วิจัยฯ ก่อนวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2553

ประวัติวิทย

1. หัวหน้าโครงการ

ชื่อ – สกุล

บาทหลวง ดร.ชาติชาย พงษ์ศิริ

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยแสงธรรม

20 หมู่ 6 ต.ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม

โทร. 0-2429-0100-3 โทรสาร 0-2429-0819

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา

วิทยาลัยแสงธรรม

ศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทววิทยา

วิทยาลัยแสงธรรม

ปริญญาโท Licence Philosophy U.Urbiana, Rome Italy

จิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา

ปริญญาเอก Ph.D. Education, U.Adamson Philippines

การทำงานปัจจุบัน

อธิการบดีวิทยาลัยแสงธรรม

2. ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ – นามสกุล

บาทหลวงวิรัช นารินทร์ภัย

ตำแหน่ง

คณบดีคณะศาสนศาสตร์

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยแสงธรรม

20 หมู่ 6 ต.ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110

โทรศัพท์ 0-2429-0100 โทรสาร 0-2429-0819

E-mail : wirat@saengtham.ac.th

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ปรัชญา)

คณะมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยแสงธรรม

ศาสนศาสตรบัณฑิต (เทววิทยา)

คณะศาสนศาสตร์ วิทยาลัยแสงธรรม

ปริญญาโท Licence Theology

U. Urbiana, Italy.

3. ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ – สกุล

บาทหลวงธรรมรัตน์ เรือนงาม

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยแสงธรรม

20 หมู่ 6 ต.ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม

โทร. 0-2429-0100-3 โทรสาร 0-2429-0819

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา

วิทยาลัยแสงธรรม

ศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทววิทยา

วิทยาลัยแสงธรรม

การทำงานปัจจุบัน

ปริญญาโท Biblical Theology U.Urbiana, Rome Italy

- ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการนักศึกษา

- อาจารย์ประจำ สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา

4. ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นายภักดี กฤติการ์ณย์

ตำแหน่ง

ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยแสงธรรม

20 หมู่ 6 ต.ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110

โทรศัพท์ 0-2429-0100 โทรสาร 0-2429-0819

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี อังกฤษ-เคมี

กศ.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษา(ประสานมิตร)

ปริญญาโท Counseling

MS. U. of La Verne, CA. USA

5. ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นายพีรพัฒน์ ถวิลรัตน์

ตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการ

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยแสงธรรม

20 ม.6 ต.ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม

โทร. 0-2429-0100-3 โทรสาร 0-2429-0819



การวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อรับใช้พระศาสนจักรและสถาบัน
ในแผนปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2552
ศูนย์วิจัยคัมภีร์ศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยแสงธรรม

จัดพิมพ์โดย : ศูนย์วิจัยคัมภีร์ศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยแสงธรรม

20 หมู่ 6 ต. ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110

โทร. 0-2429-0100-3 ต่อ 622,623 โทรสาร. 0-2429-0819

E-mail : researchcenter.sc@gmail.com weblog : <http://rcrcst.blogspot.com>

