

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านที่สำคัญ อันมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการประเมินสถานะของคนและสังคมไทย ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาในอนาคต ดังจะเห็นได้ว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ได้มีการกำหนดให้มิชชันนารีการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการจัดการองค์ความรู้ ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: ระบบออนไลน์) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในหลายประเทศนั้นได้ปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาไปสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy)

เมื่อความรู้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา จึงเกิดความสนใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เริ่มตั้งแต่ประมาณกลางทศวรรษ 1980 และได้พัฒนามาจนกระทั่งทศวรรษที่ 1990 โดยมองเรื่องนี้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และมีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมากขึ้น ทำให้แนวคิดด้านการจัดการความรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์ด้านความรู้ในหลายองค์กร โดยการเริ่มต้นจากแนวคิดของ Ikujiro Nonaka ชาวญี่ปุ่น ที่เขียนบทความวิชาการ ชื่อ “The Knowledge Creating Company” ลงใน Harvard Business Review เมื่อปลายปี ค.ศ.1991 และได้รับการตีพิมพ์เป็นหนังสือเมื่อ ค.ศ.1995 แนวคิดนี้ได้รับความนิยมอย่างสูงในปี ค.ศ.1995-1996 ส่งผลให้ผู้นำทางธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจำนวนมากตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (จิระประภา อัครบวร, 2549: 85) จนกระทั่งปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ได้เข้ามามีอิทธิพลมากในการบริหารองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน และนอกจากนี้สำหรับบริบทการบริหารองค์กร Ikujiro Nonaka ได้เสนอแบบจำลองการจัดการความรู้ที่มีชื่อว่า “วงจรรู้ (Knowledge Spiral)” หรือที่เรียกกันว่า SECI Model และกล่าวถึงความสำคัญของความรู้ไว้ว่า “ในสภาพของธุรกิจ สิ่งที่ไม่แน่นอนคือความแน่นอน แหล่งสุดท้ายที่จะทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขันคือ ความรู้”

(ภราดร จินดาวงศ์, 2549:10-13) ดังนั้น การจัดการกับความไม่แน่นอนทางการบริหารในปัจจุบัน ทุกองค์กรต้องทำความรู้จักกับการจัดการความรู้ และหาแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนด้วยความรู้

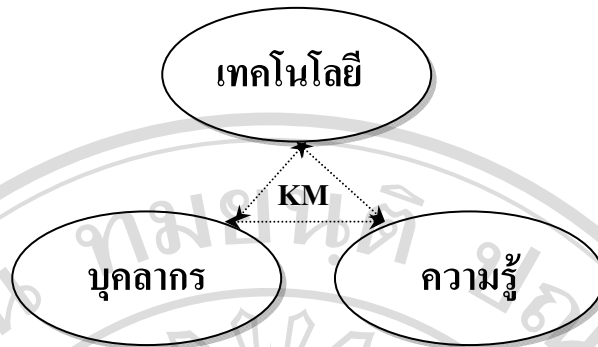
ขณะที่แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้เกิดขึ้นนั้น ก็ได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น Peter Senge (1990: 3) ที่รู้จักกันแพร่หลายในฐานะผู้จุดประกายให้เกิดความสนใจด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ให้คำจำกัดความขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นองค์กรที่สมาชิกมีการขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการ ด้วยการขยายแนวคิดใหม่ๆ สร้างความหวังร่วมกัน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความแตกต่างขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ นั้นคือ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ซึ่งผู้คนขยายขีดความสามารถเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่ต้องการอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง เป็นสถานที่ที่สนับสนุนระบบทางความคิดใหม่ ระบบความคิดนอกกรอบและการขยายตัวทางความคิด อีกทั้งเป็นสถานที่ๆ ผู้คนได้เรียนรู้ไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง รู้จักนำความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม และได้เรียนรู้ที่ตรงกับสมรรถนะหลักหรือภารกิจหลักด้วยการจัดการความรู้ พร้อมกับบูรณาการเข้ากับการทำงาน ดังคำกล่าวว่า “Knowledge Management (KM) is connective tissue of a Learning Organization (LO)” เปรียบเสมือนองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) เป็นที่นา และการจัดการความรู้ (KM) เป็นเหมือนคันข้าว รวงข้าวเป็นผลลัพธ์ ข้าวเปลือกเป็นผลผลิต และข้าวสารเป็นผลกระทบ เพราะปลายทางสิ่งที่ต้องการ คือ ข้าวสาร (วิจารณ์ พานิช, 2551: ระบบออนไลน์)

เนื่องจากสภาพการดำเนินงานในองค์กรที่เพิ่มความซับซ้อนกว่าเดิม ความรู้ต่างๆ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา (ดวงเดือน จันทร์เจริญ, 2549: 257) การจัดการความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเริ่มจากการจัดการบนฐานความรู้ (Knowledge-based Management) เพื่อให้ทุกคนในองค์กรนำองค์ความรู้มาแบ่งกันใช้งาน (Knowledge Sharing) รวมถึงทำการต่อยอดภูมิปัญญาเหล่านั้นจนนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยที่สมาชิกขององค์กรเป็นบุคคลที่เรียนรู้ (Learning Person) ในที่สุด (สมศักดิ์ ภิญโญธรรมการ, 2548: 3) ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงควรหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการลงทุนในการพัฒนา “ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System)” ที่จะช่วยให้สามารถจัดการกับองค์ความรู้ที่มีอยู่ได้เป็นอย่างดี นอกเหนือจากเรื่องระบบการจัดการแล้ว ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญในส่วนนี้ด้วย (กิตติ ภักดีวัฒนะกุล, 2546: 179) เนื่องจากระบบการจัดการองค์ความรู้ต้องใช้งบประมาณที่มีทั้งความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในลักษณะงานวิชาชีพ (Professional) เป็นจำนวนมาก จึงเหมาะสมกับองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจ หรือการปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเช่น ธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยีขั้นสูง ธุรกิจ

เกี่ยวกับการออกแบบหรืองานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล (ทวิศักดิ์ สุททวาทิน, 2549: 39-41)

เมื่อกล่าวถึงสถาบันอุดมศึกษานั้นถือว่า เป็นตัวจักรสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาของประเทศ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศทั่วโลก ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 3-5) ดังนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรจึงควรเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ภายในองค์กร นั่นคือ การสร้างระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เพื่อความเป็นเลิศในงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้น สามารถเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆกัน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป (สนธิ สัตโยภาส, 2549: 4)

เมื่อพิจารณาถึงบริบทของสถาบันการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่นำมาปฏิบัติในองค์กรได้เช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจ และมหาวิทยาลัยนั้นเป็นองค์กรที่เป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีความรู้ระดับสูงหลากหลาย ที่สร้างความรู้เชิงวิชาการจากชีวิตจริงหรือการปฏิบัติจริง รวมทั้งเป็นผู้นำพลังแห่งความคิดเป็นองค์การฉลาดและสร้างสรรค์ ซึ่งต้องตอบสนองความหวังและความต้องการของสังคม ด้วยการให้บริการความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่สังคมและใช้ความรู้ที่ชำนาญชี้นำสังคมในทิศทางที่ถูกต้องอย่างชาญฉลาด (Stewart, 1997 อ้างใน ปัทมวรรณ สิงห์ศรี, 2551: 21) ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยปัจจุบันจะพบว่าต้องมีการจัดการที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ บุคลากร เทคโนโลยี และความรู้ โดยมีการจัดการความรู้ (KM) เป็นตัวเชื่อมทั้งสามส่วนเข้าด้วยกัน ดังแผนภาพ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย

ที่มา: ศศิธร พูนเพิ่มศิริ, 2550: 2

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยปัจจุบันต้องเผชิญกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัย และส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวโดยการนำระบบจัดการความรู้มาใช้ อันได้แก่

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน
- สังคมโลกเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น ก้าวไปสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge – based Society) - ผู้ใช้บริการต้องการสิ่งใหม่ๆ (นวัตกรรม) ความรวดเร็ว และความทันสมัย - สังคมคาดหวังบทบาทของมหาวิทยาลัยในเรื่องการเป็นแหล่งความรู้ และแหล่งรวมผู้รู้ - มีแหล่งความรู้จำนวนมากที่อยู่กระจัดกระจาย และต้องนำมาจัดการเพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อการทำงาน การเรียนรู้ และสังคม	- การทำงานมีความซับซ้อนมากขึ้น - คนที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ยังไม่มีการจัดการความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ให้แก่อื่น - มีการลาออก (Turn Over) สูง บุคลากรใหม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้มาก และความรู้ในการทำงานหายไปพร้อมกับคนที่ออกไป - ไม่มีการถ่ายทอดไปสู่คนใหม่ - ความผิดพลาดซ้ำๆ ของผู้ปฏิบัติงาน งานขาดประสิทธิภาพ - เมื่อผู้เชี่ยวชาญเกษียณหรือ ลาออก ความรู้ในการปฏิบัติงานนั้นก็หายไปด้วย - ขาดการนำระบบ ICT มาเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนความรู้

ตารางที่ 1.1 ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้เกิดการนำการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัย

ที่มา : ศศิธร พูนเพิ่มศิริ, เพิ่งอ้าง: 4-5

จากความจำเป็นของการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยดังกล่าว หลายมหาวิทยาลัยได้เริ่มดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เนื่องจากความรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีมนุษย์สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หากองค์กรใดสามารถจัดการความรู้ที่มีอยู่ได้จากบุคลากรในทุกระดับขององค์กร และจากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการมาแล้วนั้นก็จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรนั้นๆ ได้เกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันระดับโลก (Asian Productivity Organization, 2002: 4)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งถือเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของภาคเหนือ อันมีการก่อตั้งมหาวิทยาลัยถึง 9 แห่ง แต่ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาโดยทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้และปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้ โดยกำหนดกรณีศึกษา อันได้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. สถานะของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพมีความแตกต่างกัน นั่นคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และมหาวิทยาลัยพายัพมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีความแตกต่างกันทางโครงสร้างการบริหารงาน

2. มหาวิทยาลัยพายัพและมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ต่างก็เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังจะเห็นได้จากการมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ผ่านหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนรวมทั้งประสานงานให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทางมหาวิทยาลัยพายัพ ได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบได้แก่ สำนักงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่นั้น ได้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานการจัดการความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

3. ทั้งมหาวิทยาลัยพายัพและมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานและฝ่ายงานต่างๆ ผ่านกลไกประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนมีการส่งเสริมให้มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอน

4. จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของทั้งสองมหาวิทยาลัยนั้นยังไม่ได้มีการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นทางการ ดังนั้นจึงสมควรมีการประเมินผลเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ต่อไป

ทั้งนี้ การดำเนินการจัดการความรู้ที่ผ่านมาของทั้งสองมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นั้น ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานใช้การจัดการความรู้ในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาหน่วยงานของตนสู่หน่วยงานแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศ ในงานที่รับผิดชอบพร้อมกับมอบให้ “สถาบันวิจัยและพัฒนา” เป็นศูนย์ประสานงานการจัดการความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ต้นปี พ.ศ.2549 โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สณท สัตโยภาส, 2549: 4) ซึ่งหลังจากที่ได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ตลาดนัดการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนและชุมชน” กับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ 13 แห่ง เมื่อวันที่ 9 – 11 ตุลาคม 2548 พร้อมกันนี้ได้จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อมุ่งเน้นให้คณาจารย์และบุคลากรสามารถนำเอากระบวนการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างคุณภาพในการจัดการศึกษา จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการกำหนดตัวอย่าง Best Practice ของการนำการจัดการความรู้สู่การเรียน การสอนที่ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะครุศาสตร์ ทั้งนี้ ในส่วนของการวิจัย ทางสถาบันวิจัยและพัฒนา ก็ได้้นำเรื่องการจัดการความรู้สู่งานวิจัยเพื่อพัฒนา นักวิจัยด้วย (ประจักษ์ รักพงษ์, 2549: 1 - 4)

ส่วนมหาวิทยาลัยพายัพ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ก็ได้มีการปรับปรุงกลยุทธ์ของสถาบันให้มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง (ปัทมวาทธนะ สิงห์ศรี, 2550: 6-7) อันรวมถึงการสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล หน่วยงาน และฝ่ายงานต่างๆ และในปัจจุบันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการตรวจประเมินอย่างต่อเนื่องและมีการส่งเสริมให้มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2550 – 2554 (ฉบับร่าง) (คณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยพายัพ, 2550: 1 - 3) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ผ่านการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ โดยมีการกำหนดให้มีฝ่ายงานการจัดการความรู้ สังกัดสำนักงานทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้มหาวิทยาลัยพายัพยังมีนโยบายที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย และวางแผนการจัดการความรู้ขึ้นในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยได้รับคำแนะนำจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการความรู้และปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยพายัพและมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้สำหรับสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารงานภายใต้สภาพการแข่งขันในปัจจุบัน อันนำไปสู่การพัฒนากระบวนการศึกษาของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยพายัพ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่พยากรณ์ผลการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถาบันการศึกษาอื่นที่สนใจทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ และได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้สองส่วน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้จะศึกษาจาก 9 ปัจจัย ได้แก่ 1)ด้านผู้นำองค์กร 2)ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน 3)ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ 4)ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน 6) ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ 7) ด้านโครงสร้างองค์กร 8) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 9) ด้านความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี

ส่วนการศึกษาผลการดำเนินการจัดการความรู้ของจะแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ 2) แผนงาน โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ 3) โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ 4) การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ 5) กระบวนการและกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้

1.5 นิยามศัพท์ทั่วไป

การจัดการความรู้ หมายถึง เครื่องมือในการจัดการสารสนเทศและจัดการคน เพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยด้วยความรู้ ทั้งในส่วนที่เป็นความรู้มองเห็น (Explicit Knowledge) และความรู้ที่มองไม่เห็น (Tacit Knowledge) นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมาย อันได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปเป็นองค์กรเรียนรู้

ผลการดำเนินการจัดการความรู้ หมายถึง ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร รวมถึงสิ่งที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ที่ดำเนินงานในมหาวิทยาลัย โดยประเมินผลจากมุมมองด้านแผนงาน กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร กระบวนการและกิจกรรม รวมถึงการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรในการจัดการความรู้

1.6 สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบมีผลต่อผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพายัพ