

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ แหล่งความรู้ที่มีอยู่มากมายช่วยให้มนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ทั้งจากการอ่าน การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งวิชาการ ตลอดจนการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นความรู้แก่บุคลากรในทุกองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลหรือองค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว ในอนาคตความรู้จะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาความรู้เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง การจัดโครงสร้างการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อจะได้นำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ในเวลาที่ต้องการ นอกจากนี้ฐานความรู้ยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสมได้ เพราะความรู้และความเชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นจะถูกนำมาเก็บไว้ในฐานความรู้ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า “ความรู้คือพลัง” แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้จึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่หลายองค์กร ได้แสวงหาความได้เปรียบจากการใช้ความรู้ และมองว่าความรู้เป็นสิ่งที่ไม่สูญหายไปจากองค์กร โดยมีเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่ช่วยในเรื่องของการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (นฤมล พฤกษ์ศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ, 2543, หน้า 60-71)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรยุคเศรษฐกิจฐานความรู้เติบโต คือ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถทางด้านนวัตกรรม ดังนั้นการรับบุคลากรเข้าทำงานจะเน้นรับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านความรู้โดยบุคลากรเหล่านี้จะทำหน้าที่ในการสร้างความคิด สร้างข้อมูลข่าวสารมากกว่าการผลิต เนื่องจากกระบวนการต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้ในการดำเนินงาน ความรู้และประสบการณ์ที่สะสมอยู่กับองค์กรการทำงานในองค์กร และความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลจึงเป็นที่ยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าจึงต้องมีการจัดการความรู้เพื่อนำประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยคำนึงถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กรในการถ่ายทอดความรู้ และการแปลงความรู้ไปสู่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544, หน้า 177-179)

จากสองสามทศวรรษที่ผ่านมา ระบบความรู้ได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมากและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีอัตราเร่งเป็นทวีคูณ ความรู้ที่ใช้งาน ได้มีมากและปรับตัวเป็นเทคโนโลยีที่มีพลังจนเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เรียกสภาพของการที่เศรษฐกิจก้าวหน้า โดยใช้พลังของความรู้นี้ว่า เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อน

ด้วยความรู้ (Knowledge-Driven Economy) ผลจากการใช้ความรู้ขยายอิทธิพลจากด้านเศรษฐกิจ ไปสู่การปรับเปลี่ยนทางสังคม และกระทบกับวัฒนธรรมตลอดจนการใช้ชีวิตของคนในสังคม ทั้ง ได้อาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยุ โทรทัศน์ โทรทัศน์ การสื่อสารผ่านดาวเทียม ระบบอินเทอร์เน็ต ประกอบกับระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ ทำให้ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้กระจายไปได้กว้างขวาง และรวดเร็วจนสามารถข้ามข้อจำกัด ด้านเวลา ระยะทาง และสถานที่ไปได้ เป็นผลต่อสังคมอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน จึงเรียกว่า สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) หรือสังคมความรู้ (Knowledge Society) ด้วยบทบาท และพลังของความรู้ที่นำไปปรับใช้งาน ประกอบกับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม เกิดสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเรียกว่าเทคโนโลยีไปใช้ในเศรษฐกิจฐานความรู้ และสังคมความรู้ ความรู้ และเทคโนโลยีจึงกลายเป็นสิ่งที่มีค่า ระบบการจัดการความรู้ก็ตามมา บุคคลและสังคมที่สามารถ ทำวิจัยสร้างความรู้ขึ้นใหม่ได้ หรือปรับความรู้ให้เป็นเทคโนโลยีที่ใช้ประโยชน์ได้จึงได้รับ สิทธิประโยชน์จากความรู้ และการค้นพบหรือการประดิษฐ์นั้น ทั้งยังสามารถรักษาความลับและ การคุ้มครองสิทธิสามารถมีการผูกขาดความรู้และสิ่งประดิษฐ์นั้น ๆ ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่จึง จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องทำงานได้ ครอบคลุมงานหลักขององค์กรทุกด้านและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อที่จะได้ ผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน จากความจำเป็นดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการจัดการความรู้ (จรัส สุวรรณเวลา, ม.ป.ป.)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุว่า “มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” จากพระราชกฤษฎีกานี้ ทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ เริ่มดำเนินการในด้านการพัฒนาองค์กร โดยกำหนดการปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อจัดการความรู้ด้วยการสร้างระบบที่ให้บริการสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง มีการประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ และจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่ง กันและกัน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาการ สมัยใหม่และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

จากการประชุม ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรชั้นนำระดับโลก (The Conference Board “Beyond Knowledge Management (2001)”) เรื่องแนวทางในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ประโยชน์ภายในองค์กร ปรากฏว่าองค์กรต่าง ๆ ต้องการนำการจัดการความรู้มาใช้บูรณาการ ร้อยละ 40 และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 18 ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้การจัดการ ความรู้ จึงเป็นแนวความคิดที่มีผลต่อการพัฒนาระบบสังคมโลก และเพื่อให้เกิดความได้เปรียบใน ระบบเศรษฐกิจใหม่นี้ จึงต้องเรียนรู้ ศึกษา และมีการประยุกต์เพื่อนำ ไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน (รุ่งเรือง ลิ้มชูปัญญาณ์, 2545, หน้า 45-55)

จากเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงได้ให้ความสำคัญ และให้ความสนใจต่อการจัดการ ความรู้ในขณะที่องค์กรทางธุรกิจ ได้มีการศึกษา และทำวิจัยเรื่องการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ได้ผ่านการเรียนรู้ในระบบการบริหารในหลายรูปแบบมาแล้วจึงได้มีการยอมรับว่าความ ได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันนั้นมาจากคน คือการเตรียมคนให้พร้อมให้เก่งกล้าสามารถที่จะเข้าสู่ การแข่งขันแบบคนต่อคน ซึ่งถือว่าเป็นที่มาของการพัฒนาองค์กรให้มีอัจฉริยะภาพด้วยกระบวนการ ของการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ควบคู่กับการบริหารภูมิปัญญา หรือ การจัดการความรู้ ด้วยแนวคิดใหม่ นี้ ทุกคนและทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง และเพื่อเป็นผู้สร้างให้เกิด ความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดของการจัดการ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และความรู้ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งที่อยู่ในตัวบุคคล ในสื่อ และตามช่องทาง ความรู้ต่างๆ จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากร และองค์กร (วีรุช มาณะศิริรานนท์, 2545, หน้า 49-65)

องค์กรทางการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาความรู้ให้แก่นุชนีย์ให้มี คุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่นานาประเทศนำไปปฏิบัติและกำหนดเป็นทิศทาง ในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ประเทศต่าง ๆ ได้ใช้นโยบายการปฏิรูป การศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเพื่อการ พัฒนาประเทศเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของชาติ เนื่องจาก โลกอนาคตมีแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจ เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ Knowledge Base Economy โดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับระบบการพัฒนา ความรู้เพื่อรองรับสิ่งที่เปลี่ยน ไปของโลกไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (สมศักดิ์ คลประสิทธิ์, 2548, หน้า 15-20)

แนวคิดการจัดการความรู้จึงเกิดขึ้นในหลาย ๆ องค์กร และได้มีการนำมาปฏิบัติจริงและเห็นว่า การจัดการความรู้เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนขององค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีความเติบโต มีความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และให้ความสำคัญทางปัญญา (Hawamdeh, 2002) จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของบุคลากร และการปรับตัวขององค์กร ตลอดจนกระบวนการทำงานของคนที่อยู่ในองค์กรรวมทั้งแรงขับเคลื่อนขององค์กรเองที่มุ่งการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศโดยมีความรู้เป็นฐาน จึงก่อให้เกิดแนวคิดของการจัดการความรู้ขึ้นในปัจจุบัน (พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 16)

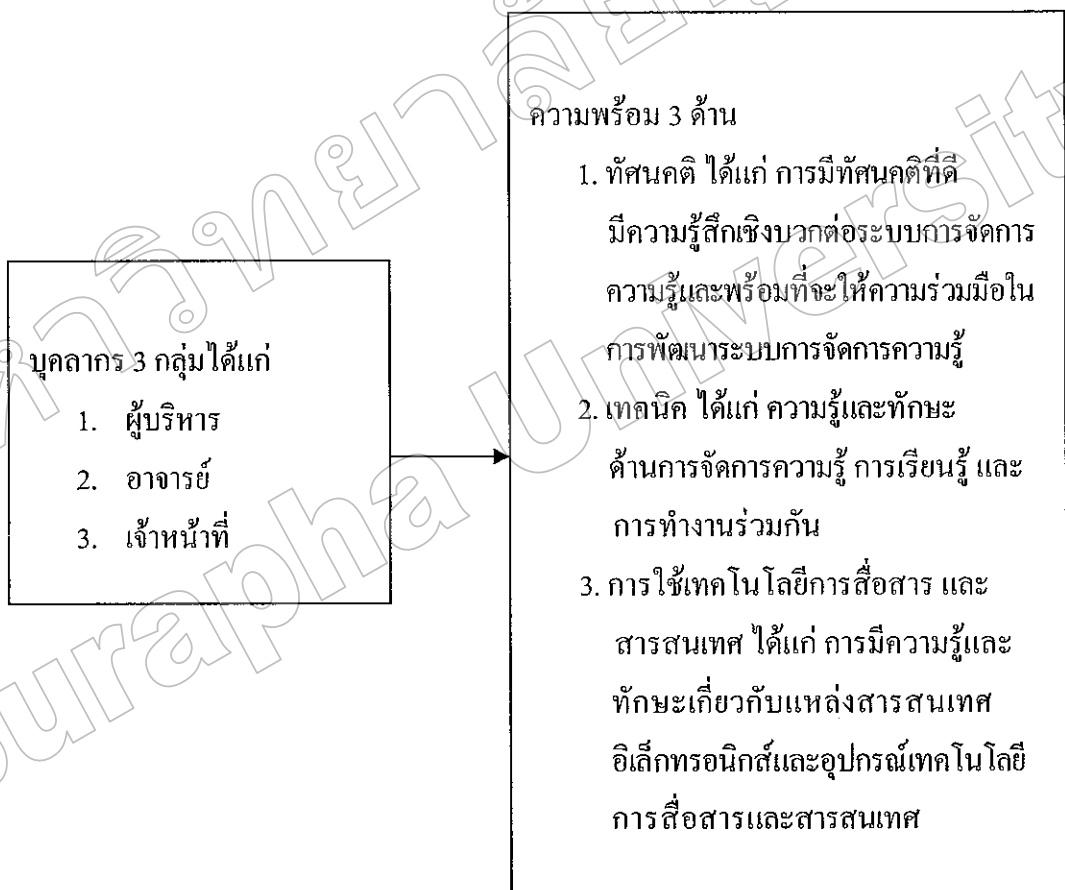
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เป็นสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งผลิตและถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงจัดให้มีการประชุมใหญ่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ประจำภาคการศึกษาที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2548 โดยอธิการบดีได้นำเสนอเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการมีความรู้ การใช้ความรู้ตลอดจนการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ ซึ่งจะช่วยธำรงรักษาองค์กรให้มีความมั่นคง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้สนับสนุน โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา กับองค์กรภายนอกเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เช่น สถาบันการเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีได้มีการพัฒนาให้มีระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการให้แก่บุคลากรในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้แหล่งความรู้ที่สำคัญได้ถูกเก็บรักษาไว้ในฐานข้อมูลความรู้ของมหาวิทยาลัย และเพื่อพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่เข้มแข็งทางวิชาการต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2546) เรื่อง การเตรียมความพร้อมในการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ความพร้อม 3 ด้าน คือความพร้อมทางด้านทัศนคติ ความพร้อมด้านเทคนิค และความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มุ่งเน้นศึกษา ความพร้อมด้านทัศนคติ ความพร้อมด้านเทคนิค และความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 322 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 47 คน อาจารย์ 178 คน และเจ้าหน้าที่ประจำ 97 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้
2. ความพร้อม หมายถึง
 - 2.1 ความพร้อมด้านทัศนคติ คือ การมีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกเชิงบวกต่อระบบการจัดการความรู้และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 - 2.2 ความพร้อมด้านเทคนิค ได้แก่ ความรู้และทักษะด้านการจัดการความรู้ การเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน
 - 2.3 ความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ได้แก่ การมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับแหล่งสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสาร

และสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อการเข้าถึงสารสนเทศ เช่น การสืบค้นสารสนเทศจากฐานข้อมูลออนไลน์, อินเทอร์เน็ต และโปรแกรมการสื่อสารต่าง ๆ เป็นต้น

โดยความพร้อมเหล่านี้ จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการความรู้

3. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ไม่รวมถึง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด และเจ้าหน้าที่แผนกยานพาหนะ

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ

3.2 อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนประจำในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3.3 เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานเลขานุการของคณะ และหน่วยงานต่าง ๆ (สถาบัน สำนัก ศูนย์) ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย

ทราบระดับความพร้อมของบุคลากรในด้านทัศนคติ ด้านเทคนิค และด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน