

การศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Knowledge Sharing in The Faculty of Pharmaceutical Sciences

Khon Kaen University

บุญคงศิลป์ วานมนตรี พชรินทร์ โคตรทัศน์ เพ็ญพร ทองคำสุก พรวิภา สัตนาโค
ยุพา ภาภิรมย์ อาทิตย์ วงษ์พระจันทร์ และทองคำ วงษ์พระจันทร์

บทคัดย่อ :

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการรับฟังข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คณะเภสัชศาสตร์ โดยคณะผู้วิจัยศึกษาจากการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะเภสัชศาสตร์ และการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กลุ่มประชากรจากบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุนจำนวน 168 คน

ผลการจากการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมรายด้านพบว่าหัวข้อการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เวลาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก บรรยากาศการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง การถอดบทเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และการสร้างนวัตกรรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา 1) ควรมีการจัดกิจกรรมในแต่ละกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจจริงเพื่อให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานได้จริง 3) ควรมีการถอดบทเรียนเพื่อเผยแพร่ให้

บุคลากรได้ทราบและนำไปศึกษาพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

Abstract :

The objectives of this research were (1) Study/ knowledge sharing activities (2) Amenable to suggestions for the development of exchange activities of Faculty of Pharmaceutical Sciences, Khon Kaen University. This study was surveyed by researchers who organizes the exchange activities within the Faculty of Pharmaceutical Sciences and including developed a questionnaire for collecting data was 5 rating scale questionnaire. The research instrument used by open-ended questionnaire to respondents given each recommendation for sharing. The samples used for study were the people classified by the instructors and the supporting academic staffs consist of 168 persons.

The research results were found as follows: The result of study/observe exchange in 8 aspects was found as overall and all aspects were in the high level, the topic of study/ knowledge exchange have qualified and high level, the tentative program of sharing activities as appropriate and middle level, the venue held on as appropriate place and the high level, the atmosphere of all sharing activities as appropriate and middle level, the participation on the community exchange as

appropriate and high level, the mis-en-scene of sharing exchange as appropriate and middle level, the removal of lessons into the website online as appropriate and middle level, the innovations from sharing exchange as appropriate and middle level The useful suggestions to development according to: 1)The study /knowledge exchange activity give opportunity for each participants to subgroup for those who seriously interest, these incurring atmospheric learning and sharing knowledge 2) The study /knowledge exchange activity should be able to develop knowledge to develop practical 3) The study/knowledge exchange activity should have been removed the lessons and disseminated to all staffs to successively learning and useful in practical.

บทนำ :

การจัดการความรู้หรือจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ได้ถูกบัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงได้นำการจัดการความรู้มาถ่ายทอดให้คณะ/หน่วยงาน ต่าง ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการให้เกิดกิจกรรมตามเกณฑ์การประเมินของ ก.พ.ร. กำหนด คณะเภสัชศาสตร์ มีการดำเนินงานด้านการจัดการองค์ความรู้มาอย่างต่อเนื่องโดยแบ่งการดำเนินงานพอสังเขปออกเป็น 3 ระยะกล่าวคือ

ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2548 คณะเภสัชศาสตร์ ยังไม่มีการดำเนินการจัดการความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม แต่ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ศูนย์บริการวิชาการ จะเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบงานด้านการจัดการองค์ความรู้

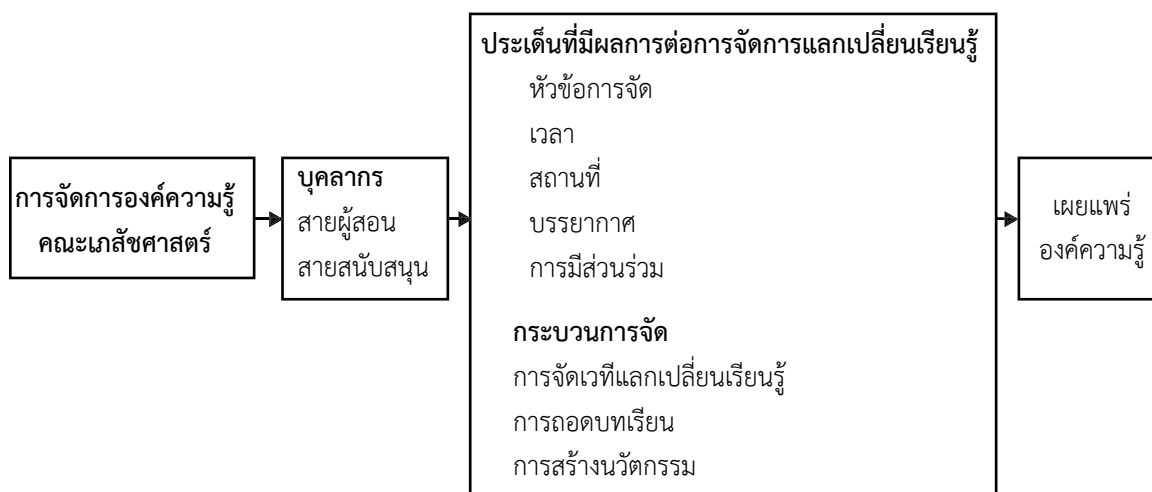
ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2549 เป็นระยะที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้คณะ/หน่วยงานต่าง ๆ เริ่มจัดกิจกรรมภายในองค์กร โดยคณะเภสัชศาสตร์ มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร (คำสั่งคณะเภสัชศาสตร์ ที่ 079/2549) มีการดำเนินการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ด้านการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร มีการประชุมอนุกรรมการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ความรู้กับบุคลากร มีการจัดกิจกรรม การระดมสมอง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ แต่ยังไม่เป็นระบบ

ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2550 – ปัจจุบัน เป็นระยะที่คณะเภสัชศาสตร์ มีการดำเนินการด้านการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ มีการบรรจุโครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการองค์ความรู้ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2550 และมีการดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 4 ครั้ง มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันคณะเภสัชศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอื่น จำนวน 4 ครั้ง และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จำนวน 1 ครั้ง โดยได้สรุปผลการดำเนินงานแต่ละครั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์คณะเภสัชศาสตร์ (<http://pharm.kku.ac.th>) นอกจากนั้น คณะเภสัชศาสตร์ ยังได้ส่งผลงานการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าร่วมประกวดในงาน KCU Show & Share 2007 จำนวน 3 ผลงาน ได้รับรางวัล 1 ผลงาน ในปีงบประมาณ 2551 คณะเภสัชศาสตร์ มีการกำหนดปฏิทินการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวัจนศุกร์สุดท้ายของสัปดาห์ ทุกเดือน มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 10 ครั้ง มีการแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันคณะเภสัชศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอื่น จำนวน 3 ครั้ง และมีการส่งผลงานด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าร่วมประกวดใน KCU Show & Share 2008 จำนวน 4 ผลงาน ได้รับรางวัล 1 ผลงาน

จากการดำเนินการดังกล่าว การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละครั้งพบว่าจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีน้อย หัวข้อการจัดกิจกรรมไม่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วม คณะผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงได้จัดการศึกษาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย :

คณะผู้วิจัย มีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ปัญหาและปัจจัยที่ทำให้การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรประสบผลสำเร็จดังนี้



วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อศึกษาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คณะเภสัชศาสตร์
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คณะเภสัชศาสตร์

Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.87 และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเห็นจากข้อคำถามปลายเปิดในมาประมวลเชิงพรรณนา

วิธีการดำเนินงาน :

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มประชากรประกอบด้วย อาจารย์ จำนวน 81 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 87 คน รวมเป็น 168 คน เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงพินิจ (Face Validity) จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา และนำแบบสอบถามทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

ผลการวิจัย :

สถานภาพทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.30 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.70 มีอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.45 รองลงมา คือ อายุ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.70 และอายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.18 การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็น ร้อยละ 18.94 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 15.91 ผลจากการศึกษาในแต่ละด้าน

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านหัวข้อการจัด	3.90	0.91	มาก
ด้านเวลา	3.40	0.97	ปานกลาง
ด้านสถานที่	3.94	0.81	มาก
ด้านบรรยากาศ	3.35	1.03	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	3.68	0.98	มาก
ด้านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.39	1.08	ปานกลาง
ด้านการถอดบทเรียน	3.36	1.00	ปานกลาง
ด้านการสร้างนวัตกรรม	3.21	1.24	ปานกลาง
รวม	3.57	1.04	มาก

การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านหัวข้อการจัดและด้านการมีส่วนร่วม **ด้านหัวข้อการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประชาสัมพันธ์การจัดการองค์ความรู้ของคณะอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งหนังสือแจ้งเวียน การส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ผ่านทางเว็บไซต์ของคณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้นำองค์ความรู้ และการส่งเสริมให้บุคลากรได้นำประสบการณ์ตรงในการทำงาน มาร่วมกำหนดหัวข้อในการจัดการองค์ความรู้ เช่น วิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน ทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ **ด้านเวลาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการแสดงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง **ด้านสถานที่การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประชุมมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ โสตทัศนูปกรณ์อยู่ในสภาพที่พร้อม ทันสมัย

และเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง และไมโครโฟน เป็นต้น และด้านการมีส่วนร่วม **ด้านบรรยากาศการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านบรรยากาศภายในการจัดการองค์ความรู้ เป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้ใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกคณะ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน และบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อให้ผู้เข้าร่วมกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน **ด้านการมีส่วนร่วมการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม เช่น การพูดคุย การซักถาม และการเสวนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรได้การแสวงหาความรู้ร่วมกัน และบุคลากรทุกคนในคณะมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งในและนอกระบบการทำงานปกติ **ด้านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและถอดบทเรียนที่ได้รับจากการจัดการองค์ความรู้

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การจัดการองค์ความรู้ของคณะ เพื่อค้นหาจุดแข็งและการแก้ไขจุดบกพร่องให้มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนมากยิ่งขึ้น และมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ของคณะเพิ่มสูงขึ้น

ด้านการถอดบทเรียน พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่ **ด้านการสร้างนวัตกรรม** พบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดทำรายงานสรุปความรู้อันเกิดจากการจัดการองค์ความรู้ และได้เผยแพร่ไว้ในฐานข้อมูลระบบอินเทอร์เน็ตของคณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การรวบรวมหลักฐาน เอกสารที่รับจากกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ

บทสรุปผล

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมรายด้านพบว่า 1) หัวข้อการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 2) เวลาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง 3) สถานที่จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 4) บรรยากาศการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง 5) การมีส่วนร่วมในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 6) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง 7) การถอดบทเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และ 8) การสร้างนวัตกรรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปและเสนอแนะ

การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ภายในองค์กร เป็นการเปิดเวทีและสร้างโอกาสให้บุคลากรภายในคณะ

ได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนา และการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเกิดจากความอยากรู้ อยากรูเห็นของคนในองค์กรที่ต้องการมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ความรู้ภายใต้ 1) ความสัมพันธ์ที่ดี มีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีความไว้วางใจ มีความรู้สึกปลอดภัย 2) ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มีปัญหาเดียวกัน แสวงหาบางอย่างร่วมกัน 3) มีเรื่องที่จะแบ่งปัน ประสบการณ์ ประเด็นความสำคัญและเทคนิค การแก้ปัญหาร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย การเปิดตา อยากรู อยากรูเห็น การเปิดหู การรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจและเปิดใจ การอยากแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น และจากการศึกษาคณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา 1) ควรมีการจัดกิจกรรมในแต่ละกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจจริง เพื่อให้เกิดบรรยากาศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานได้จริง 3) ควรมีการถอดบทเรียนเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรได้ทราบและนำไปศึกษาพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ :

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก ทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบัน ประเภทเงินกองทุน 40 ปี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี 2551 คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ ฝ่ายวิจัยและถ่ายเทคโนโลยี่ และสำนักบริหารการวิจัย ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุภาติ ดาวดี รองคณบดีฝ่ายคุณภาพการจัดการศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ คุณกิตติมา จันทร์สม ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น และคุณมัทธนา คลังสมบัติ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณ คณะผู้บริหารคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม :

1. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.(2550 ก).รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2550
2. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
3. _____. (2551 ข).รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2551คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
4. _____. (2552 ค).รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2552 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
5. นันทพร โชตินุชิต (2538).การพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ในรูปแบบข้ามสายงาน. ภาคนิพนธ์โครงการ
6. บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
7. บดินทร์ วิจารณ์ (2549). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
8. ปรีชาติ คุณปลื้ม (2548). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.
9. ปริญญาศึกษาดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
10. ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2550).การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO.กรุงเทพฯ :ไยไม้.
11. ประพันธ์ หาญขวาง (2538). องค์แห่งการเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต:ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
12. ภารดร จินดาวงศ์. (2549).การจัดการความรู้ KM. พิมพ์ครั้งที่ 1 ซีดับบลิวซี พรินติ้ง.
13. รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม.(มปป). การจัดการองค์ความรู้. 20 มีย.53 <http://www.google.com.th>
14. วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2545).ปัจจัยแนวทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
15. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2545).การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ. :เอ็กสเปอร์เน็ท.
16. วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์ (2545).องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ.กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
17. วิจารณ์ พานิช.(2551).การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
18. วรภัทร์ ภูเจริญ (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้.กรุงเทพฯ : อริยชน.
19. สมคิด สร้อยน้ำ (2547).การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.วิทยานิพนธ์
20. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.