

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ของข้าราชการในหน่วยงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Factors Influencing Government Knowledge Management
In the Office of the Permanent Secretary for Defense

จุฑามาศ อินตรา

Chutamat Intra

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 209 นาย โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สถิติในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการศึกษาและอบรม ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความคิดเห็นของข้าราชการของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทั้ง 4 ข้อ เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการจัดการความรู้ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การจัดการความรู้, ข้าราชการ, สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the factors that influence the knowledge management behavior of government officials in the Office of the Permanent Secretary for Defense 2) to compare factors that influence knowledge management behavior of government officials in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Defense. This research is quantitative research. The population used in this study was 209 civil servants in the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Defense. Data collection from the entire population Statistics for frequency analysis, percentage values, mean, standard deviation.

The research found that: 1) Factors that influencing the knowledge management of government officials in the Office of the Permanent Secretary for Defense Overall, the level is very agreeable. When considering each aspect, it was found that the organizational culture with the highest average, followed by education and training Technology and communication and the basic structure of the organization with the lowest mean, respectively. 2) Test results hypothesis Based on the assumption that government officials' opinions on factors influencing knowledge management are compared with knowledge management behaviors, the difference was statistically significant at the .05 level and personal factors

were gender, age, education, type of position. And the age of work is different. Knowledge management knowledge is different. At significance level 0.05.

Keywords: Factor Influencing, Knowledge Management, Civil Servants, The Office of the Permanent Secretary for Defense

Received: 2019-07-11

Revised: 2020-01-31

Accepted: 2020-03-20

บทนำ

เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องโดย ภาครัฐบาล และภาคเอกชนมีเป้าหมายไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มีความรู้ ใช้สติปัญญา และองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษา ยกย่องคุณภาพอุดมศึกษาไทยในการ สร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งของการศึกษาและให้ความรู้ในระดับสูง เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาหรือ ประชาชนทั่วไปเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เนื่องด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ยังกำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน ราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถ ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสม กับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรกันมากขึ้น การให้ความสำคัญต่อองค์ความรู้ที่เป็น “สินทรัพย์” มีความจำเป็นมากเพราะโลกขององค์กรยุคใหม่ที่ต้อง เผชิญกับการแข่งขันรุนแรงและความต้องการใหม่ๆ ของผู้รับบริการ การมองว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ ก็ เพราะว่า ในองค์กรต่างๆ มีแหล่งความรู้ที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น แต่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมานานนับหลายสิบปี ทั้งประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประสบการณ์ที่ เกิดจากปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่สามารถก้าวข้ามผ่านมาได้ ดังนั้น องค์กรคงต้องคิดว่าจะทำอย่างไรที่จะนำองค์ ความรู้เหล่านั้นมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่ง คำว่า “การจัดการ ความรู้ (Knowledge Management-KM)” ได้เข้ามามีบทบาทกับสังคมเป็นอย่างมาก นักคิดสำคัญชาวญี่ปุ่น คือ Nonaka กับ Takeuchi แห่งสำนัก Hitotsubashi ได้ทำการวิจัยและนำเสนอแนวคิดที่สำคัญในหนังสือ ชื่อ “The Knowledge-Creating Company (1995)” ว่าสาเหตุที่ทำให้บริษัทของญี่ปุ่นสามารถสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดจากการแปลงเอา Tacit Knowledge ที่อยู่ในตัว บุคลากรในองค์กรญี่ปุ่นออกมาเป็น Explicit Knowledge ทำให้เกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ทำให้เกิดมีลักษณะของ “วงจรของการสร้างความรู้” อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด

การจัดการความรู้นั้น จึงจำเป็นที่ต้องจัดทำ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร นำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานที่ดีและการพัฒนา องค์กรที่ดียิ่งขึ้น องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อพัฒนาองค์กรและ ปรับคนให้ เข้ากับงานที่ทำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดในการทำงานร่วมกันในองค์กร และการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานของการวิจัย

1. โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ ที่แตกต่างกัน
3. เทคโนโลยีและการสื่อสารมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ ที่แตกต่างกัน
4. การศึกษาและอบรมมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ ที่แตกต่างกัน
5. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และช่วงอายุการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการศึกษาและอบรม

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 124 นาย นายทหารชั้นประทวน จำนวน 72 นาย และพนักงานข้าราชการ จำนวน 13 นาย รวมทั้งสิ้น 209 นาย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนกรกฎาคม 2561 จำนวน 6 เดือน

การทบทวนวรรณกรรม

นิยามของการจัดการความรู้ คือ การนำเอาความรู้มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถนำมา เผยแพร่ หรือนำกลับมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าการจัดการความรู้มีมานานแล้วแต่ไม่ค่อยได้มีการนำมาเผยแพร่ หรือนำมาใช้พัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง จนกระทั่งปัจจุบันมีการนำเอา การจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความสำเร็จขององค์กร

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการความรู้” หมายถึง การยกระดับความรู้ ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางไม่สามารถให้นิยามด้วย ถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ดังนั้นต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

1) รongการรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการจะเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้โดยมีเทคโนโลยี ในด้านข้อมูลคอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วย

2) รongการจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ พฤติกรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรมและ วิถีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง

3) รongการจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความ และประยุกต์ใช้ความรู้ดั่งนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับคนในการพัฒนาคน การดึงดูดคนที่มีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4) รongการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้มีขึ้นมาเพื่อที่จะนำไปช่วยให้องค์กรประสบ ความสำเร็จการประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนี ที่บอก ว่าองค์กรใช้การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการ สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดย ส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยี สารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา, เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน, เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน, หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

1. “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์

2. เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่าง ง่าย และรวดเร็วขึ้น

3. “กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ใช้ เพื่อทำให้ เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการ ปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การ จัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา ความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่า ศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

กรอบความคิดของ Holsapple (2002) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการของแนวคิดของการจัดการความรู้ 10 แบบมาประมวล ซึ่งแสดงถึงส่วนประกอบของการจัดการความรู้ (KM elements) เพื่อนำไปจัดระบบเป็นองค์ประกอบหลัก 3 ด้านของการจัดการความรู้ (Three-fold framework) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ และอิทธิพลของการจัดการความรู้ และให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ให้ข้อคิดเห็น วิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ได้ผลออกมาเป็นกรอบความร่วมมือ (Collaborative Framework)

Hideo yamazaki (อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ, 2548) นักวิชาการชาวญี่ปุ่น ได้อธิบายนิยามของความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของปิรามิดแห่งความรู้ หรือระดับความรู้ ว่าความรู้จะมีอยู่ 4 ประเภท

1) ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งยังเป็นข้อมูลดิบ ที่ยังไม่ผ่านการประมวลผลใด เช่น ตัวเลขตัวหนังสือ ข้อเท็จจริง รูปภาพที่สื่อความหมาย ได้แก่ จำนวนนักศึกษา จำนวนคะแนนนักศึกษาแต่ละคน จำนวนรายวิชาที่เรียน

2) สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลแล้ว การประมวลผลเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศด้วยการเพิ่มมูลค่าให้กับข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่

- 2.1) การทำให้รู้ว่เก็บข้อมูลไว้อย่างไร เพื่อวัตถุประสงค์อะไร
- 2.2) การทำให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อได้รู้องค์ประกอบย่อยๆ ของข้อมูล
- 2.3) การทำให้สามารถคำนวณ วิเคราะห์ได้ตามหลักวิทยาศาสตร์หรือสถิติ
- 2.4) การทำให้ถูกต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดของข้อมูล
- 2.5) การเรียบเรียงทำให้มีความชัดเจน ดูเป็นระเบียบ ง่ายต่อการศึกษาและนำไปใช้ต่อ

3) ความรู้ (Knowledge) ความรู้ มีหลายนัยและหลายมิติ (วิจารณ์ พานิช, 2548, หน้า 5-6) คือ

- 3.1) ความรู้ คือสิ่งที่นำไปใช้จะไม่หมด หรือสืบทอด แต่จะยิ่งงอกเงย หรืองอกงามขึ้น
- 3.2) ความรู้คือสารสนเทศที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ
- 3.3) ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้
- 3.4) ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

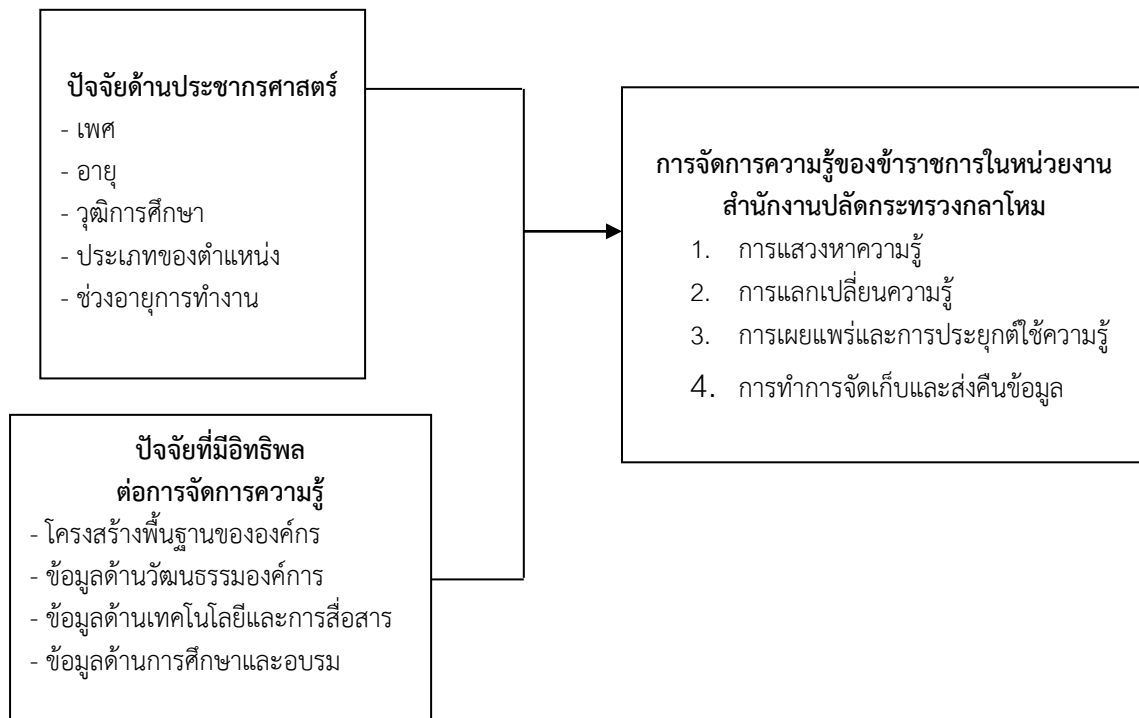
4) ภูมิปัญญา (wisdom) เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน นำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์ บางครั้งเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติจากภูมิปัญญาได้มีการยกระดับให้กลายเป็น นวัตกรรม (Innovation) หรือนวัตกรรมแห่งความสำเร็จ เช่น จากการที่ได้รู้ผลการเรียนของนักศึกษาวิชาการวิเคราะห์และออกแบบระบบ ได้ผลการเรียน E ซึ่งอาจมีผลเกรดเฉลี่ยต่ำ องค์ความรู้ทำให้เกิดปัญญา หรือปัญญาปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเรียนวิชาวิเคราะห์และออกแบบระบบ เกิดเป็นนวัตกรรม เช่นสร้างงานวิจัย เรื่องการพัฒนาการเรียนการวิเคราะห์และออกแบบระบบด้วยโครงงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีต่าง ๆ สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิจัยแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากประชากรเป้าหมาย

2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความเหมาะสมความถูกต้อง ของเนื้อหา ความถูกต้องของการใช้ภาษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยแบ่งสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วน 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และช่วงอายุการทำงาน

ส่วน 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการศึกษาและอบรม

ส่วน 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ การทำการจัดเก็บและส่งคืนข้อมูล

ส่วน 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้สำรวจประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 209 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ใช้วิธีคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

1.2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ และสรุปผลในรูปแบบตาราง

2. สถิติเชิงอนุมานหรือเชิงอ้างอิง

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ T-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA และหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.50 - 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.50 - 4.49 เห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนน 2.50 - 3.49 เห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50 - 2.49 เห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนน 0.01 - 1.49 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการ ในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปรากฏผลสรุปดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการ ในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 นาย ร้อยละ 58.4 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 40 – 49 ปี มากที่สุด จำนวน 95 นาย ร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา มากที่สุดปริญญาตรี จำนวน 131 นาย ร้อยละ 62.7 ตามลำดับ ซึ่งผู้ทำแบบสอบถามแบ่งประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท คือนายทหารสัญญาบัตร ร้อยละ 59.3 และนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 34.4 และ พนักงานราชการและลูกจ้าง ร้อยละ 6.2 สำหรับช่วงอายุการทำงานนั้นผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงาน 7 - 9 ปี มากที่สุดร้อยละ 38.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการศึกษาและอบรม ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานการมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีการส่งเสริมการเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรให้ความร่วมมือกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเป็นเครื่องมือสื่อสาร ที่มีการถ่ายทอดความรู้แบ่งปันข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา มีเทคโนโลยีในการสร้างระบบฐานข้อมูลต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความทันสมัยสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน และมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านศึกษาและอบรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงานในด้านต่าง ๆ สม่าเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา มีการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และการสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความคิดเห็นของข้าราชการของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทั้ง 4 ข้อ พบว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์อิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง คือ .452 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถ อธิบายความผันแปรของระดับอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ได้ 18.90 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .22100 มีตัวแปรอิสระในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และทั้ง 4 ด้านนั้น มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือส่งผลน้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่มี

อิทธิพล และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น ต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของ ข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้าน วัฒนธรรมองค์การ ด้านการศึกษาและอบรม ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านโครงสร้างพื้นฐานของ องค์การ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข์ คงทน (2556) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติ ตามกระบวนการจัดการความรู้ในปัจจุบันของบุคลากรของฝ่ายสารสนเทศ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ ความรู้ รวมถึงการเสนอแนะทางส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยสรุปว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และ ปัจจัยด้านการวัดและประเมินผล ทุกปัจจัยมีอิทธิพลสูงต่อการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับ กุลธิดา อ่อนมี (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการ จัดการความรู้ ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านกลยุทธ์ ด้าน ภาวะผู้นำ ด้านการวัดผล ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความคิดเห็นของต่อการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสามารถ เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การเผยแพร่และการ ประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร และการทำการจัดเก็บและส่งคืนข้อมูล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทะ บุตรน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผลการวิจัย การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับดังนี้ ด้านการค้นหาคำความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ในระดับปานกลาง

จากสมมติฐาน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานต่างกันความคิดเห็น ต่อการจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ญฐนันท์ พุทธวงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในองค์การของบุคลากรกรมการ แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาหน่วยงานส่วนกลาง” ผลการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับกระบวนการจัดการความรู้ในองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการนำความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้หรือ ขุมทรัพย์ความรู้แตกต่างกัน ในขณะที่พัชรภา ดินดำ (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเยาวชนในสังคมแห่ง การเรียนรู้ โดยศึกษาการเข้าไปมีส่วนร่วมของเยาวชนในกระบวนการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้ใช้บริการที่เป็นเยาวชนอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 200 คน ผู้จัดการ

อุทยาน การเรียนรู้ต้นแบบ จำนวน 1 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาเยาวชน จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัตินักเรียนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและความถี่ของการเข้าใช้บริการแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นความคิดเห็นที่ข้าราชการส่วนใหญ่เลือกมากที่สุดซึ่งทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ อีกทั้งยังมีเรื่องของการทำงานที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ และบุคลากรให้ความร่วมมือกันในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ควรนำไปพัฒนาองค์กรเพื่อการจัดการความรู้ที่ดี

2. ด้านการศึกษาและอบรม ควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงานในด้านต่าง ๆ สม่ำเสมอ มีการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากบุคคล การพัฒนาการเรียนรู้โดยการศึกษาและอบรม มีระบบการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า และการสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ ก็เป็นอีกด้านที่ผู้ที่ศึกษาควรให้ความสำคัญและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

3. การแลกเปลี่ยนความรู้ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในเสมอ เช่น จัดการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเผยแพร่บทความงานวิจัย การศึกษาดูงาน มีการสาธิต การฝึกทักษะ การเสวนาการระดมความเห็นการเสนอแนะ มีการให้ผู้เชี่ยวชาญมาเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ในบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ เอกสาร ระบบจัดการความรู้ ดังนั้นการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอ จะทำให้ความรู้เพิ่มขึ้นอย่างเสมอ การพัฒนาความรู้ก็จะมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลจากการจัดการความรู้ก็จะออกมาในทิศทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการจัดการความรู้เพื่อให้ผลการจัดการความรู้ที่ดีออกมาในทิศทางที่ดี

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น ทักษะต่อการจัดการความรู้ประสิทธิผลของการจัดการความรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา อ่อนมี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ณัฏฐนันท์ พุทธรังศรี. (2553). การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาหน่วยงานส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทะ บุตรน้อย. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดัสพงศ์ พรชนกนาถ และปรียารรณ กรณล้วน. (2548). การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- พัชรภา ดินดำ. (2550). การมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบ สังกัดสำนักบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสาข์ คงทน (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2548). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. ค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2562 จาก http://www.ops.moc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3930
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ(2548). คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2562 จาก http://www.afaps.ac.th/kmcorner/km58/km_web/KMplanmanual.pdf
- Holsapple, C. W. & Joshi, K. D. (2002). Knowledge Management: A Threefold Framework. *The Information Society*, 18(1), 47-64.