

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

The Effects of Knowledge Management in The Office of The Permanent Secretary for Defense

จุฑามาศ อินตรา

Chutamat Intra

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: jutamas.in@go.buu.ac.th

Received: 2021-04-19; Revised: 2021-05-19; Accepted: 2021-05-20

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 209 นาย โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สถิติในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านแสวงหาความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ข้อ เปรียบเทียบกับพฤติกรรมจัดการความรู้ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ประสิทธิภาพ, ข้าราชการ

Abstract

The purpose of this research was to: 1) study the level of knowledge management affecting work performance of government officials in the Office of the Permanent Secretary for Defense 2) to study the relationship between knowledge management and the performance of government officials in the office Permanent Secretary for Defense 3) to compare the level of knowledge management that affects the performance of civil servants in the Ministry of Defense The population used in this study is 209 civil servants in the Office of the Permanent Secretary for Defense. Data collection from the entire population, statistics for frequency analysis, percentage values, mean, standard deviation.

The results of the research revealed that: 1) the knowledge management that affects the performance of government officials in the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Defense as a whole is at a high level of agreement. When considering each aspect, it was found that the highest level of knowledge creation was followed by knowledge-seeking in publishing and applying knowledge in storing and searching knowledge with the lowest mean, respectively. 2) the relationship of knowledge management to the four performances of the operation is as good as the 4 performances, comparing with knowledge management behaviors, were significantly different at the level of .05 and personal factors such as gender, age, education Different types of positions and working age, opinions on knowledge management differ significantly at the level of 0.05.

Keywords: Knowledge Management, Efficiency, Civil Servants

บทนำ

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรกันมากขึ้น การให้ความสำคัญต่อองค์ความรู้ที่เป็น “สินทรัพย์” มีความจำเป็นมากเพราะโลกขององค์กรยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันรุนแรงและความต้องการใหม่ ๆ ของผู้รับบริการ การมองว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ก็เพราะว่า ในองค์กรต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น แต่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมานานนับหลายสิบปี ทั้งประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประสบการณ์ที่เกิดจากปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่สามารถก้าวข้ามผ่านมาได้ ดังนั้น องค์กรคงต้องคิดว่าจะทำอย่างไรที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่ง คำว่า “การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM)” ได้เข้ามามีบทบาทกับสังคมเป็นอย่างมาก นักคิดสำคัญชาวญี่ปุ่น คือ Nonaka and Takeuchi (1995) แห่งสำนัก Hitotsubashi ได้ทำการวิจัยและนำเสนอแนวคิดที่สำคัญในหนังสือ ชื่อ “The Knowledge-Creating Company” ว่าสาเหตุที่ทำให้บริษัทของญี่ปุ่นสามารถสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดจากการแปลงเอา Tacit Knowledge ที่อยู่ใน

ตัวบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่นออกมาเป็น Explicit Knowledge ทำให้เกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ทำให้เกิดมีลักษณะของ “วงจรของการสร้างความรู้” อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด

ในยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and economy) ได้ให้ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจที่สามารถขับเคลื่อนด้วยการใช้ความรู้ สำหรับความเจริญต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการใช้นวัตกรรมที่พัฒนาด้วยปัญญาและความรู้เป็นฐานอันสำคัญยิ่งโดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาสามารถนำความรู้มาพัฒนาการดำเนินงานหรือนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับการจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) กำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ และ 7) การติดตามและประเมินผล หากองค์กรทางการศึกษาใดสามารถจัดการกับความรู้และภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กรได้อย่างครบถ้วนแล้วนั้นย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแน่นอน (พรพิมล ธรรมชาติกรมย์โชค, 2550)

ในระบบราชการไทยปัจจุบันแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้เป็นที่นิยมแพร่หลายทั้งนี้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุใน มาตรา 11 ดังนี้ มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ” เพราะการจัดการความรู้ทำให้ทุกคนในองค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสมช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการ ดังนั้นการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญที่เราควรศึกษาเพื่อรู้ถึงปัญหา และอิทธิพลที่จะพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรให้ก้าวหน้าและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานของการวิจัย

1. การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน
2. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน

3. การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอนตามทฤษฎีของปีเตอร์สัน และโพลแมน ดังนี้ 1) ต้นทุนของการดำเนินงาน 2) คุณภาพของการปฏิบัติงาน 3) ปริมาณงาน 4) เวลาของการปฏิบัติงาน 5) วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน

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 ต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า การจัดการความรู้มีมานานแล้วแต่ไม่ค่อยได้มีการนำมาเผยแพร่ หรือนำมาใช้พัฒนาองค์การอย่างจริงจัง จนกระทั่งปัจจุบันมีการนำเอา การจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความสำเร็จขององค์กร

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือความรู้ขององค์การ อันจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพและนำไปสู่การพัฒนาขององค์การ ดังนั้น กระบวนการจัดการความรู้จึงถือมีความสำคัญและถือเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต่างทั้งหลายจะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบและ เหมาะสม ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ ได้มีผู้เสนอแนวคิดและรูปแบบใน ลักษณะที่มีความแตกต่างกันอย่างมากมาย ดังเช่น Marquardt กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ประการ คือ 1) การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ ต่าง ๆ ซึ่งอาจปรากฏอยู่ในองค์การหรืออยู่นอกองค์การ

2) การสร้างความรู้ เป็นการสร้าง ความรู้ใหม่ที่จะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล ในองค์กร 3) การจัดเก็บ และค้นคืนความรู้ องค์กรต้องพิจารณาและกำหนดความสำคัญของความรู้ที่จะ จัดเก็บ รวมถึงต้อง พิจารณาถึงวิธีการจัดเก็บรักษาเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายเมื่อต้องการนำความรู้เหล่านั้น มาใช้งาน และในส่วนของการสืบคืนความรู้ นั้น องค์กรควรจะพิจารณาช่องทางหรือวิธีการสืบคืนความรู้ที่ อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ถือเป็นการ ดำเนินการใน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับกลไกทางเทคนิคเพื่อก่อให้เกิดการกระจายและถ่ายทอดความรู้ไปยัง บุคลากรในทุกระดับที่ เหมาะสมและเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

กระบวนการความรู้ (Knowledge Process) ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้ทำการสรุปขั้นตอน หลัก ๆ ของกระบวนการความรู้ไว้ กล่าวคือ 1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) 2) กระบวนการสร้างความรู้และการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การ จัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) กระบวนการ ประมวลผลและการกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) กระบวนการ เข้าถึงองค์ความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) 7) การเรียนรู้ (Learning) (สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ, 2548) แต่ละกระบวนการความรู้ มีรายละเอียดดังนี้

(1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการหาแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เป็นการรวบรวมของ ความรู้ภายในองค์กร เพื่อนำความรู้ที่มีความสลับซับซ้อนกันมาจัดลำดับ ความสำคัญและความจำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อยอดเป็นระเบียบอย่างดี ตลอดจนรูปแบบ การจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้อย่างชัดเจน เพื่อ ฐานความรู้ในการสร้างความได้เปรียบคู่แข่งขันระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน

(2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) หน่วยงานต้องหา วิธีการในการดึงดูความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ประกอบกับ การจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้ใช้ ด้วยแนวคิดประหยัทรัพยากร ในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญ กล่าวคือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและการ สกัดความรู้ให้ได้ ประกอบกับบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร กระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ในกระบวนการจัดการความรู้และ แสวงหาความรู้ใหม่ภายนอก อย่างรวดเร็ว

(3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ผู้ใช้ความรู้สามารถค้นหาและนำ ความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ ใช้ ระบบด้วยการจัดทำสารบัญ และแยกเก็บข้อมูลประเภทต่าง ๆ สู่การ นำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้และลักษณะที่เหมาะสมกับองค์กร ตามปกติจะมีการ แบ่งประเภทความรู้จะ แบ่งตามเกณฑ์ ได้แก่ ความชำนาญเชี่ยวชาญหัวข้อหรือหัวเรื่อง หน้าที่และ กระบวนการ ประเภทของ ผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการ กลุ่มตลาดลูกค้า ทั้งนี้ความครอบคลุมเป็นไปทั้ง แนวราบและความ ละเอียดในแนวดิ่งของการแบ่งประเภทความรู้จะขึ้นอยู่กับการนำ ความรู้ไปใช้

(4) การประมวลผลและการกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) องค์กร หรือหน่วยงานจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการประมวลความรู้ให้ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ทำได้ใน หลายลักษณะ ด้วยการจัดทำปรับปรุงรูปแบบของ เอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร จะช่วยทำ ให้เกิดการป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็ว

การใช้ภาษาเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้การเรียบเรียง ตัดต่อ และ ปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีครบถ้วน แม่นยำและทันสมัย

(5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ ได้แก่ การป้อนข้อมูล (Push) กล่าวคือ การส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ต้องการ หรือเรียกอีกอย่าง หนึ่งว่าเป็นแบบ “Supply-based” ตัวอย่างเช่น การส่งหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้รับทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในบางครั้งทำให้ผู้รับมีความรู้สึกได้ว่า ข้อมูลหรือความรู้มากจน เกินความต้องการ ส่วนการให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) กล่าวคือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือ ใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูลความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นแบบ “Demand-Based” องค์การควร ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้จากที่กล่าวมา เพื่อประโยชน์สูงสุด

(6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีดังกล่าว ใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภท Explicit เท่านั้น สำหรับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit นั้นจะต้องกระทำการด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือจะเป็นกลุ่มบุคคล หรือ Ikujiro Nonaka เรียกว่า “Socialization” สามารถกระทำได้ในหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า การไม่ประสบความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ไม่เท่าที่ควร สาเหตุ มาจากอุปสรรค ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของทัศนคติและวัฒนธรรมองค์การ จึงควรทำให้เห็นผลประโยชน์ การแบ่งปันความรู้ เปิดกว้างและยอมรับกันมากขึ้นและนำมาซึ่งทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ทั่วถึงกัน

(7) การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเครื่องมือการตัดสินใจ ปรับปรุงและแก้ไขปัญห่องค์การ ถือเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากบุคลากรไม่มีการเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จะเป็นความสิ้นเปลืองของทรัพยากรอย่างมาก องค์การต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากร ทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลอง ผิดลองถูก โดยการสนับสนุนผู้บริหารควรยอมรับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง พร้อมผลที่ตามมา เพราะกระบวนการเรียนรู้มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มา ฝึกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ต่าง ๆ นั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมองค์การและแนวโน้ม ทิศทาง

องค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง กับกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าของ องค์การในฐานะที่เป็นผู้สร้าง ผู้เก็บรักษา และผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรมี วุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ซึ่งแตกต่างจากวัยอื่น ดังนั้นการทำความเข้าใจถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ใหญ่และ กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พยัต วุฒิรงค์, 2557)

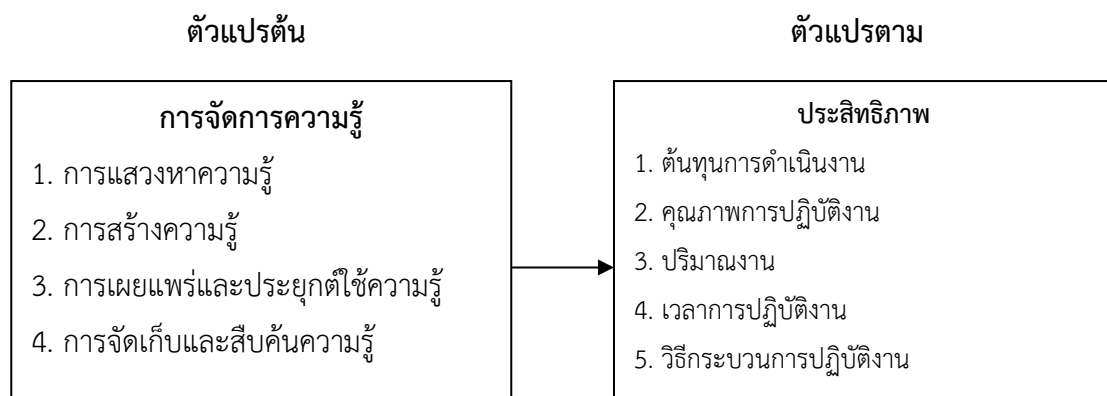
การบริหารจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุดอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้าง ฐานความรู้ (Knowledge Based) และทุนทางปัญญา (Intellectual Capitals) เพื่อใช้ในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง องค์การต้องมีการปรับปรุงความเข้าใจต่อ การเปลี่ยนแปลงของ

สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรการพัฒนาพฤติกรรมองค์กร เพื่อทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (พัต วุฒิรงค์, 2551)

Marquardt กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ประการ คือ 1) การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ ต่าง ๆ ซึ่งอาจปรากฏอยู่ในองค์กร หรืออยู่นอกองค์กร 2) การสร้างความรู้ เป็นการสร้าง ความรู้ใหม่ที่ควรอยู่บนพื้นฐานของ ความต้องการและแรงจูงใจของบุคคลในองค์กร 3) การจัดเก็บ และค้นคืนความรู้ องค์กรต้องพิจารณาและ กำหนดความสำคัญของความรู้ที่จะจัดเก็บ รวมถึงต้อง พิจารณาถึงวิธีการจัดเก็บรักษาเพื่อให้เกิดความ สะดวกสบายเมื่อต้องการนำความรู้เหล่านั้นมาใช้งาน และในส่วนของ การสืบคืนความรู้ นั้น องค์กรควร จะพิจารณาช่องทางหรือวิธีการสืบคืนความรู้ที่อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และ 4) การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์ ถือเป็นการดำเนินการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกลไกทางเทคนิคเพื่อก่อให้เกิดการกระจายและ ถ่ายทอดความรู้ไปยัง บุคลากรในทุกระดับที่เหมาะสมและเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีต่าง ๆ สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิจัยแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจาก ประชากรเป้าหมาย
2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความเหมาะสมความถูกต้องของ เนื้อหา ความถูกต้องของการใช้ภาษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา



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 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการจัดเก็บและสืบค้น

ส่วน 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ต้นทุนการดำเนินงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน เวลาการปฏิบัติงาน และวิธี/กระบวนการปฏิบัติงาน

ส่วน 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้สำรวจประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 209 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

1.1 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ใช้วิธีคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 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

ผลการการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปรากฏผลสรุปดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 นาย ร้อยละ 58.4 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 40 - 49 ปี มากที่สุด จำนวน 95 นาย ร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษามากที่สุดปริญญาตรี 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 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการสร้างความรู้ ด้านแสวงหาความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้

2.1 ด้านการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรในการแสวงหาความรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา บุคลากรได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกองค์กร ในการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา มีการสร้างความรู้ระหว่างบุคลากรภายในเสมอ เช่น จัดการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเผยแพร่บทความ งานวิจัย การศึกษาดูงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ เอกสาร ระบบจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีเทคโนโลยีในการเผยแพร่ที่สะดวก เข้าถึงง่าย ปลอดภัยต่อภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา มีการเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้เข้าถึงได้อย่างสะดวก ทันสมัย รวดเร็ว อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีการจัดตั้งหน่วยงาน ที่เหมาะสมในการจัดนำองค์ความรู้ไปเผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ได้อย่างทันสมัย รวดเร็ว และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา มีสถานที่จัดเก็บความรู้ที่สะดวกและปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีการจัดเก็บความรู้จากบุคลากรที่เกี่ยวข้องอายุ โดยการสืบทอดความรู้ หรือการถ่ายทอดความรู้ให้รุ่นหลังได้รับความรู้นั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความคิดเห็นของข้าราชการของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทั้ง 4 ข้อ พบว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์อิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง คือ .452 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถ อธิบายความผันแปรของระดับอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ได้ 18.90 % ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .22100 มีตัวแปรอิสระในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และทั้ง 4 ด้านนั้น มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือส่งผลน้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่มีอิทธิพล และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านแสวงหาความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข์ คงทน (2556) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ในปัจจุบันของบุคลากรของฝ่ายสารสนเทศ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ รวมถึงการเสนอแนวทางส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยสรุปว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการวัดและประเมินผล ทุกปัจจัยมีอิทธิพลสูงต่อการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับ กุลธิดา อ่อนมี (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ประณตศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวัดผล ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความคิดเห็นของการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร และการทำการจัดเก็บและส่งคืนข้อมูล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทะ บุตรน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผลการวิจัย การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้อยู่ใน ระดับปานกลาง

จากสมมติฐาน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ญฐนันท์ พุทธวงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาหน่วยงานส่วนกลาง” ผลการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการนำความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้แตกต่างกัน ในขณะที่พัชราภา ดินดำ (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเยาวชนในสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการเข้าไปมีส่วนร่วมของเยาวชนในกระบวนการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้ใช้บริการที่เป็นเยาวชนอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 200 คน ผู้จัดการอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบ จำนวน 1 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาเยาวชน จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและความถี่ของการเข้าใช้บริการแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การจัดการความรู้ควรเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนและทุกหน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน สร้างภาพนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ชัดเจน โดยการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นความรู้ การปรับปรุงและบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงาน

2. ควรนำการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการปฏิบัติงานและเป็นวัฒนธรรมของทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์

3. ควรจัดให้มีสังคมแห่งการเรียนรู้ เช่น โครงการโชว์และแชร์ (Show and Share) เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการจัดการความรู้เพื่อให้ผลการจัดการความรู้ที่ได้ออกมาในทิศทางที่ดี

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ประสิทธิผลของการจัดการความรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา อ่อนมี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณัฐนันท์ พุทธวงศ์. (2553). การจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาหน่วยงานส่วนกลาง (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทะ บุตรน้อย. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พยัต วุฒิรงค์. (2551). การบริหารนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาในองค์กรภาครัฐ. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 20(78), 26-37.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล หารษาภิรมย์โชค. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรภา ดินดำ. (2550). การมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบ สังกัดสำนักบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสาข์ คงทน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford, NY: Oxford University Press.