

พัฒนาการแนวความคิดของการจัดการความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ของกรมช่างโยธาทหารเรือ

Conceptual Development of Knowledge Management for Personal Competency Enhancement in Naval Public Words Department of Royal Thai Navy

ก้องเกียรติ ลีกนุช¹, บัณฑิต ปริยาสัยสันติ²,
พลศักดิ์ จิรไกรศิริ³ และ สมเจตน์ พันธุ์โฆษิต⁴

Kongkiat Luknuch¹, Bundith Piriyasaisunti²,
Polsuk Jirakraisiri³ and Somjet Pantukosit⁴

บทคัดย่อ

บทความนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาการแนวความคิดของการจัดการความรู้ของกรมช่างโยธาทหารเรือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรซึ่งมีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงขอบข่ายและความหมายของแนวความคิดการจัดการความรู้ของกรมช่างโยธาทหารเรือแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ของกรมช่างโยธาทหารเรือ พ.ศ. 2559-2562 วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของกรมช่างโยธาทหารเรือ พัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้ แหล่งที่มาและค่านิยมของการจัดการความรู้เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทความนี้ ผู้เขียนได้ทำการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการของไทยและต่างประเทศนำมาสู่การพัฒนารอบแนวความคิดสำหรับการศึกษาโดยการสังเคราะห์ตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทกรมช่างโยธาทหารเรือสู่การพัฒนารอบแนวความคิดกรณีการศึกษาการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือจากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

¹นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

⁴อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

The article aims to deliver the guideline for conceptual development of Knowledge Management for Personal Competency Enhancement in Naval Public Words Department of Royal Thai Navy. The content covers the scope and meaning of the concept of Knowledge Management in Naval Public Words Department of Royal Thai Navy, Strategic Knowledge Management Plan of Naval Public Words Department of Royal Thai Navy, 2016 - 2019. Vision of Knowledge Management in Naval Public Words Department of Royal Thai Navy, Development of knowledge management concepts, Sources and Definitions of knowledge management. This is a review of literature related to this article. The author has reviewed the literature of Thai and foreign scholars. It led to the development of a conceptual framework for education. By synthesizing the variables in accordance with the context, the Naval Public Words Department of Royal Thai Navy to develop a conceptual framework. A case study of Knowledge Management for Personal Competency Enhancement in Naval Public Words Department Royal Thai Navy from theory to practice effectively.

Keywords : Knowledge Management, Personal Competency Enhancement

บทนำ

รัฐบาลได้ผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบราชการอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 และมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ ขึ้นเป็นหน่วยงานกำกับดูแลให้ส่วนราชการจัดทำคำร้องการปฏิบัติราชการโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาเป็นเครื่องมือคือ ต้องการเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่เน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่ม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินการ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 7 หมวด คือ 1) การนำองค์การ 2) การ

วางแผนยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 6)

การจัดการความรู้อยู่ในหมวด 4 ว่าด้วยการวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และจัดการความรู้ อย่างไร นำการจัดการความรู้มาเป็นประเด็นหนึ่งในการวัดความสำเร็จขององค์การในมิติที่ 4 การพัฒนาองค์การเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและ

สามารถประมวลผลความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ร่วมกัน” และเพื่อให้ส่วนราชการสามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าว และสามารถนำองค์ความรู้ที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและของประเทศไทยได้ ผลสัมฤทธิ์ของประเทศไทยได้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและจริงจังสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงกำหนดแนวทางระบบการจัดการความรู้ให้กับส่วนราชการในแต่ละช่วงของปีงบประมาณดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ส่วนราชการเริ่มต้นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ในส่วนราชการและดำเนินการให้ส่วนราชการเรียนรู้ และเริ่มต้นจัดหาความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และผลักดันการพัฒนาการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้ก้าวไป ส่วนการเรียนรู้ในปีงบประมาณต่อไปให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถวัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

การที่จะพัฒนาให้ส่วนราชการมีรากฐานการปฏิบัติราชการที่มั่นคงเข้มแข็งสามารถทำงานด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม มีความประหยัด และมีประสิทธิภาพตามสภาพเศรษฐกิจ

การมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการได้นั้น จำเป็นต้องกำหนดทิศทางให้มีการ

ดำเนินการ จัดการความรู้ภายในองค์กร อย่างเป็นระบบและให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจริงจังการจัดการความรู้เป็นมิติหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เริ่มต้นจากข้าราชการต้องมียุทธศาสตร์ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อสามารถทำงานได้ครอบคลุมในขอบเขตงานและสมบูรณ์โดยต้องนำความรู้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการกระบวนการของการปฏิบัติราชการได้อย่างพอดี อันจะส่งผลให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ คือ การให้บริการได้เป็นที่พอใจของหน่วยงานตนเองและประชาชน นอกจากนี้ผลที่ได้รับจากการจัดการความรู้ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติราชการในมิติด้านอื่นๆ ด้วยคือ 1) มิติด้านประสิทธิภาพด้านยุทธศาสตร์ 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานราชการ และ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กรซึ่งมิติทั้งสี่ด้านนี้จะสะท้อนถึงการปฏิบัติราชการในเรื่องของการทำงานด้วยความโปร่งใส ทำงานด้วยความยุติธรรมมีความประหยัด และมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ (คู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการวัดความรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549 หน้า 3-4)

เกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นรากฐานให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรจัดการแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยการจัดการความรู้อยู่ในหมวด 4 ของ PMQA คือ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ที่ส่งผลไปยังหมวดต่างๆ เพื่อจะสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

กองทัพเรือ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการศึกษาและการจัดการความรู้ของกองทัพเรือขึ้นโดยมีรองเสนาธิการกองทัพเรือ เป็นประธานฯ และแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดการความรู้ของกองทัพเรือ มีรองปลัดกองทัพเรือ เป็นประธานอนุกรรมการทำหน้าที่

ส่งเสริมให้กองทัพเรือ มีการจัดการความรู้ขึ้นในหน่วย และขับเคลื่อนกองทัพเรือไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การดำเนินการที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2552 เป็นการดำเนินการปีต่อปี โดยมีขั้นตอนและรูปแบบตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดโดย มุ่งเน้นให้หน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ มีความเข้าใจในขั้นตอนการจัดการความรู้ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทุกหน่วยมีการแต่งตั้งผู้นำการจัดการความรู้และนายทหารประสานงานการจัดการความรู้ครบทุกหน่วย ต่อมาในปีงบประมาณ 2553-2556 ได้จัดทำแนวทางการจัดการความรู้ของกองทัพเรือ 4 ปีเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินการ และส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ สร้างองค์ความรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยและสร้างพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ของกองทัพเรือจะมุ่งเน้นการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) การทำงานเป็นกลุ่มและการส่งเสริมบทบาทของผู้นำในการสนับสนุนการจัดการความรู้ เป็นต้น ซึ่งทุกแผนงานล้วนเป็นพลังขับเคลื่อนให้กองทัพเรือ ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนแม่บทการจัดการความรู้ของกองทัพเรือ พ.ศ.2557-2560, คณะอนุกรรมการจัดการความรู้ของกองทัพเรือในคณะกรรมการโครงการศึกษาและจัดการความรู้ของกองทัพเรือพ.ศ.2556, หน้า 1-3) และก้าวไปสู่การพัฒนางานประจำฐานวิจัย (Routine to Research Project) กำหนดให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการจัดการความรู้และสร้างประชาคม/ เครือข่ายความรู้ในด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อมีแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการความรู้และมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลอย่างยั่งยืนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2560 เป็นการบูรณาการการจัดการความรู้ทั่ว

ทั้งกองทัพเรือมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ และกำลังพลกองทัพเรือมีสมรรถนะสูง

แผนแม่บทการจัดการความรู้ของกองทัพเรือประจำปี 2557-2561 มีปรัชญาดำเนินงาน: ราชนาวิที่เป็นเลิศ ก่อเกิดนาวาแห่งการเรียนรู้ Vision: เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพเรือ มีพันธกิจ 3 ด้าน คือ 1) ด้านกำลังพล (People) โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้กำลังพลทุกระดับ สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ และสร้างเสริมศักยภาพของ KM Team 2) กระบวนการ (Process) โดยพัฒนาระบบการจัดการความรู้ และ 3) สารสนเทศ (Technology) โดยพัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้ โดยมีจุดมุ่งหมาย (Expect Outcome) คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทาง PMQA และกำลังคนมีความเป็นเลิศ

กรมช่างโยธาทหารเรือกับการจัดการความรู้

พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพเรือ พ.ศ. 2532 โดยกำหนดให้ กรมช่างโยธาทหารเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ ลำดับหน่วยที่ 20 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 25 ส.ค. 2532 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 1 เล่ม 106 ตอน 136 ลง 24 ส.ค. 32 และได้รับอนุมัติให้ใช้อัตราเฉพาะกิจ 3800 ได้กำหนดให้ กรมช่างโยธาทหารเรือ มีภารกิจหน้าที่ อำนาจการประสานงาน แนะนำ กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับ การสร้าง ซ่อม ดัดแปลง และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรงและอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึก และศึกษาวิชาการช่างโยธา และวิชาการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้ากรมช่างโยธาทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ตามแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้

ของกรมช่างโยธาทหารเรือ พ.ศ. 2559-2562 มีวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของกรมช่างโยธาทหารเรือ ที่ว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมช่างโยธาทหารเรือโดย 1) สร้างคน สร้างระบบ สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร 2) สร้างและปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบทั่วทั้งองค์กร 3) พัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและ 4) สร้างความยั่งยืนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาให้เข้าสู่งานประจำนำสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กรมช่างโยธาทหารเรือ ใน 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 ประสิทธิภาพ OUTPUT เน้นนวัตกรรมที่พัฒนาการปฏิบัติงานที่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมช่างโยธาทหารเรืออย่างเป็นรูปธรรมการจัดการความรู้ถึงระดับหน่วยงานย่อย เกิดความยั่งยืน มีนวัตกรรมหรือองค์ความรู้หรือระบบงานที่พัฒนาสู่งานประจำ

มิติที่ 2 คุณภาพการให้บริการ เน้นความพึงพอใจของหน่วยรับบริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มิติที่ 3 กระบวนการ (process) จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ (แผน 4 ปี) และแผนประจำที่ชัดเจนมีการแบ่งชี้ความรู้ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร แบ่งเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจนจัดทำองค์ความรู้ให้เป็นระบบและครบถ้วนอย่างเป็นระบบและครบถ้วนเทียบกับจำนวนแผนกทั้งองค์กรโดยองค์ความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรองและจัดเก็บเข้าสู่ระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ และมีระบบฐานข้อมูลงานสำคัญของแผนกมีการตรวจสอบและกลั่นกรององค์ความรู้ให้เป็นระบบและจัดเก็บเข้าสู่ระบบการเผยแพร่องค์ความรู้มีกำลังพลที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้งานระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีระบบการประเมินผลการจัดการความรู้ของหน่วยในองค์กรอย่างเป็นระบบและได้รับการประเมินเทียบกับหน่วยงานทั้งองค์กรตลอดจนมีกระบวนการสร้างความยั่งยืนอย่างเป็นระบบและนำมาพัฒนาต่อยอด

มิติที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน Input โดยพัฒนากำลังพลให้เห็นความสำคัญและมีความรู้พร้อมปฏิบัติงานการจัดการความรู้อย่างถูกต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการจัดการความรู้สร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

พัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้

การศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้ ผู้เขียนมีลำดับขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การค้นหาประวัติแนวคิดอย่างสังเขป เริ่มจากการค้นคว้าประวัติอย่างย่อของแนวคิดนั้นๆ ก่อน โดยเข้าไปค้นใน Google ดำเนินการโดย 1) แพลทว้อแนวความคิดการจัดการความรู้ก่อนคือ คำว่า Knowledge Management “การจัดการความรู้” 2) นำ Key Word นี้ไปค้นใน Google โดยพิมพ์คำว่า “ brief of Knowledge Management 3) เมื่อพิจารณาเอกสารแต่ละชุด จะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับ keyword เพียง 1 เรื่อง คือ Introduction to Knowledge Management ซึ่งได้ให้รายละเอียดที่ต้องการ 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 2 เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้โดยสามารถสรุป ซึ่งสามารถอธิบายตามหลัก SECI Model ดังนี้ (Kesheng Wang, Ove Rustung Hjelmervik and Bernt Bremdal, 2011, pp.9)

1) ยุค 1 : PRE - SECI (1950's - 1980's) เป็นยุคแห่งการเริ่มต้นการจัดการความรู้โดยมีรูปแบบที่ใช้จะถูกกำหนดอย่างเป็นระบบ มีโครงสร้างที่ตายตัวใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการใช้ความรู้เพื่อช่วยในการตัดสินใจ

ช่วง 1950's ช่วง Program Evaluation Review Technique (PERT)

ช่วง 1970's ช่วง Experience Curves

ช่วง 1980's ช่วง Corporate Culture

2) ยุค 2 : SECI (1990's) เป็นยุคที่มีการจำแนกประเภทความรู้และอธิบายความรู้ไว้ชัดเจนมีการแยกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ Explicit

Knowledge และ Tacit Knowledge โดยความรู้ดังกล่าวยังสามารถสร้างและปรับเปลี่ยนสถานะได้

ช่วง 1995's ช่วง Learning Organization

3) ยุค 3 : Post-SECI (2000's) โดยยุคนี้จะมีการอธิบายให้เห็นว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อน เพราะความรู้ไม่ใช่สิ่งของที่จับต้องได้ อีกทั้งความรู้มีหลายมิติ อาจไม่สามารถแสดงให้เห็นการจัดการความรู้อย่างเป็นเหตุเป็นผลได้โดยง่าย

ช่วง 2001's ช่วง Knowledge Management

ประเด็นที่ 3 การสรุปองค์ประกอบรวมและวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

1) องค์ประกอบของการจัดการความรู้

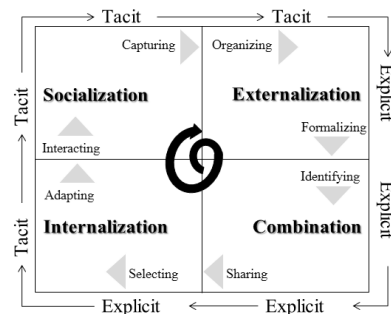
ได้แก่ คน เทคโนโลยี และกระบวนการจัดการความรู้

2) วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ได้แก่ 2.1) พัฒนานโยบายการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ รายได้และค่าใช้จ่าย 2.2) พัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนวัตกรรมและ 2.3) พัฒนาคณะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความคล่องแคล่วในการทำงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

ประเด็นที่ 4 การสรุปตัวแปรเบื้องต้นของแนวคิดการจัดการความรู้ จากเอกสารและการค้นคว้าเพิ่มเติมจากตำราพบว่า มีตัวแปรที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ทั้งหมด ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 The SECI Model

The SECI Model (Nonaka and Takeuchi)

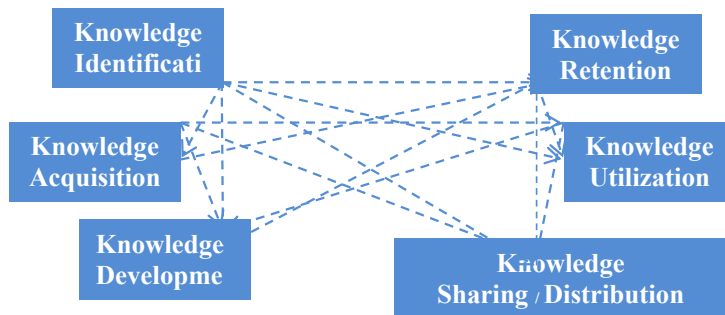


ที่มา : Nonaka, I. and H. Takeuchi, 1995

ในตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรที่สำคัญคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization), การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization), การรวบรวมความ

รู้ (Combination) และ การผนึกความรู้ (Internalization)

ตัวแบบที่ 2 องค์ประกอบการจัดการความรู้ของ Probst และคณะ

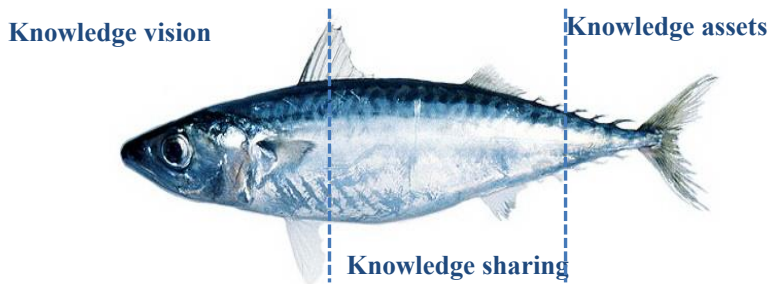


ที่มา : Probst, Raub and Romhardt, 2000

ในตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรที่สำคัญคือ การระบุความรู้ (Knowledge Identification), การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition), การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development), การ

แบ่งปันความรู้/การกระจายความรู้ (Knowledge Sharing & Distribution), การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization), การเก็บรักษา/จดจำความรู้ (Knowledge Retention)

ตัวแบบที่ 3 TUNA Model (Thai – UNAids Model)

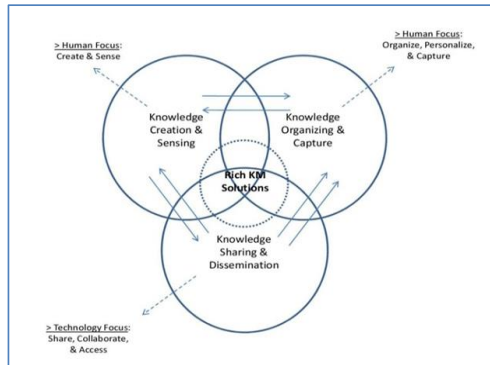


ที่มา : ประพนธ์ ฝาสุกยัต, 2550

ในตัวแบบที่ 3 TUNA Model (Thai – UNAids Model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ 3 ตัว ได้แก่ Knowledge Vision (การระบุความรู้ และการแสวงหา

ความรู้), Knowledge Sharing (การแบ่งปันความรู้) และ Knowledge Assets (การเก็บรักษาความรู้)

ตัวแบบที่ 4 The Knowledge Management Process Model



ที่มา : Botha et al, 2008

ในตัวแบบที่ 4 The Knowledge Management Process Model ตัวแปรที่สำคัญคือ การสร้างความรู้ (Knowledge Creation & Sensing), การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing & Dissemination) โดยสรุปแล้วการจัดการความรู้ในยุคปัจจุบันมีด้วยกัน 4 ตัวแปรที่ครอบคลุม ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 2) การเก็บรักษาความรู้ (Knowledge Retention) 3) การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Dissemination) และ 4) การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization)

จากการศึกษาแหล่งที่มาและความหมายของแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 - 2556 (ค.ศ. 1996-2013) ผู้เขียนพบว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ มี 18 องค์ประกอบ ตั้งแต่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บความรู้ การถ่ายโอนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การไหลเวียนความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดระบบความรู้ การเข้าถึงความรู้ การตีความความรู้ การประมวลความรู้ การแบ่งปันความรู้ การแพร่กระจายความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ระบุความรู้ การจัดการสภาพแวดล้อม คลังความรู้ ตลอดจนการพัฒนาความรู้และเมื่อพิจารณาแบ่งเป็นยุคการจัดการความรู้ สามารถแบ่งพัฒนาการของแนวคิดออกเป็น

3 ช่วง 3 ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1 ยุคแห่งการเริ่มต้นการจัดการความรู้ (ค.ศ. 1996-2000) เป็นยุคที่มีการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และมีการใช้ประโยชน์มีการไหลเวียน การรวบรวมและมีการจัดระบบความรู้

ยุคที่ 2 ยุคการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อน (ค.ศ. 2001-2006) ความรู้ไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้ ความรู้มีหลายมิติ ไม่สามารถแสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้อย่างเป็นเหตุเป็นผลได้ (Keshong Wang, Ove Rustung Hjelmervik and Bernet Beradal, 2001, pp 9) ในช่วงปี ค.ศ. 2001 จะมีการจัดการระบบความรู้ (Knowledge Management) จากนั้นจะมีการเข้าถึงความรู้ การตีความ การประมวล การแบ่งปันความรู้ การแพร่กระจายความรู้และมีการสร้างระบบความรู้

ยุคที่ 3 เป็นยุคของการแบ่งปันความรู้ (ค.ศ. 2007-2013) เป็นยุคที่ความรู้มีการจัดสภาพแวดล้อม มีคลังเก็บ และมีการพัฒนาความรู้เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน

ดังนั้นเมื่อพิจารณาตัวแปรที่สามารถคัดเลือกมาศึกษาตามบริบทบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ ได้มี 5 ตัวแปร คือ การแสวงหาความรู้ การ

สร้างความรู้ การรวบรวมเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการเผยแพร่ความรู้

การพัฒนากรอบแนวความคิดกรณีการศึกษาการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ : จากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ

การศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดในยุคต่างๆ ของการจัดการความรู้ ผู้เขียนสามารถสรุปถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามบริบทการบริหารงาน และโครงสร้างการทำงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ จนสามารถดำเนินการจัดทำนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ซึ่งการนิยามปฏิบัติการดัชนีมีจุดประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดต่างๆ (Indicators) ของดัชนีที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของตัวแปรการจัดการความรู้ ดัชนีในแต่ละข้อของตัวแปรการจัดการความรู้ จะมีเอกลักษณ์เฉพาะที่แยกจากกันได้ สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดซึ่งเป็นมาตรวัด (Scale) ของดัชนีได้ ดังนั้นแนวทางการพัฒนากรอบแนวความคิดการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ : จากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติสามารถแสดงให้เห็นถึงการนิยามปฏิบัติการดัชนีแต่ละตัวของตัวแปรการจัดการความรู้ซึ่งมีนิยามดังนี้ จากการศึกษารายละเอียดประกอบของการจัดการความรู้ พบว่า ดัชนีของการจัดการความรู้ ที่มีนักวิชาการให้ความหมายมากที่สุด คือ 1) การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาจากแหล่งความภายใน และการแสวงหาจากแหล่งความภายนอก 2) การสร้างความรู้ ประกอบด้วย การปรับความรู้จากภายในสู่ภายนอก และการปรับความรู้จากภายนอกสู่ภายใน 3) การเก็บความรู้ ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลด้านทางเทคนิค และการเก็บข้อมูลทางมนุษย์ 4) การแพร่กระจายความรู้ ประกอบด้วย กระจายถ่ายโอนความรู้ทางระบบ และการกระจายถ่ายโอนความรู้ทางการสื่อสาร 5) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย ประยุกต์ใช้ภายใน และประยุกต์ใช้ภายนอก ซึ่งเมื่อนำนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัดได้ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ หมายถึง การหาความรู้ภายในองค์กรจากผู้ชำนาญในองค์กร การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม ตลอดจนการแสดงผลงานต่างๆ ด้วย การแสวงหาจากแหล่งความภายใน และการแสวงหาจากแหล่งความภายนอก

1.1 แหล่งความรู้ภายในหมายถึงการจัดการให้ความรู้ให้แก่ กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยผู้ชำนาญการในองค์กร การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม และการแสดงผลงาน

1.2 แหล่งความรู้ภายนอก หมายถึงการจัดการให้ความรู้ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธาการส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยมาตรฐานเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นการจ้างที่ปรึกษา การเปิดรับข่าวสารจากสื่อ การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า การจ้างพนักงานใหม่ และการร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ

2. การสร้างความรู้ หมายถึง สร้างความรู้จากภายใน คือ การให้ผู้ชำนาญงานทำงานร่วมกันเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและเทคนิคต่างๆ การจัดทำข้อมูลและข้อเสนอแนะรวบรวมเอกสารต่างๆ และกระบวนการที่ได้เคยปฏิบัติ รวมถึง ความรู้จาก

ภายนอกโดยถอดความรู้จากเอกสารมาสร้างเป็นแบบฝึกหัดหรือกิจกรรม การทดสอบแก้ปัญหามาจากสถานการณ์จริงรวมถึงการทดสอบนำไปใช้โดยเป็นการปรับความรู้จากภายในสู่ภายนอก และการปรับความรู้จากภายนอกสู่ภายใน

2.1 การปรับความรู้จากภายในสู่ภายนอก หมายถึงการจัดการให้ความรู้ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการให้ผู้ชำนาญทำงานร่วมกันเพื่อรวบรวมความคิดและเทคนิคต่างๆ จัดทำเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะ และรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ต่างๆ แนวทางปฏิบัติ และกระบวนการดำเนินการไว้ร่วมกัน

2.2 การปรับความรู้จากภายนอกสู่ภายใน หมายถึงการจัดการให้ความรู้ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการถอดความรู้จากเอกสาร มาสร้างเป็นแบบฝึกหัด หรือ กิจกรรม การทดสอบการแก้ปัญหามาจากสถานการณ์จริง และการทดลองนำไปใช้

3. การเก็บความรู้หมายถึง การเก็บข้อมูลทางเทคนิคจากระบบการจัดการเอกสารจากเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ อีเมล อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต การ

เก็บข้อมูลจากคน โดยการทบทวนหลักปฏิบัติ และจากการจดจำของบุคคลที่มีความรู้ ด้วยการเก็บข้อมูลด้านทางเทคนิค และการเก็บข้อมูลทางมนุษย์

3.1 การเก็บข้อมูลด้านทางเทคนิค หมายถึงการจัดการให้ความรู้ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยระบบจัดการเอกสาร E-Learning Tools อีเมล (E-mail) อินเทอร์เน็ต (Internet) และอินทราเน็ต (Intranet)

3.2 การเก็บข้อมูลทางมนุษย์ หมายถึงการจัดการให้ความรู้ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการทบทวนหลักปฏิบัติ และการจดจำของปัจเจกบุคคล

4. การแพร่กระจายความรู้หมายถึง การถ่ายโอนความรู้ทางระบบโดยบุคลากรเข้าถึงระบบฐานข้อมูล การสับเปลี่ยนงานในโครงการ การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน การถ่ายโอนความรู้ทางการสื่อสาร มีการประชาสัมพันธ์ ผูกอบรมการใช้กรณีศึกษา มีชุมชนนักปฏิบัติ การเสวนา รวมถึงการทำงานเป็นทีม โดยกระจายถ่ายโอนความรู้ทางระบบ และการกระจายถ่ายโอนความรู้ทางการสื่อสาร

4.1 กระจ่ายถ่ายโอนความรู้ทางระบบ หมายถึง การจัดการให้ความรู้ ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธา และวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยบุคลากรเข้าถึงระบบฐานข้อมูลได้ง่าย การสับเปลี่ยนงานในโครงการ และการจัดตั้งทีมข้ามสายงาน

4.2 การกระจ่ายถ่ายโอนความรู้ทางการสื่อสาร หมายถึงการจัดการให้ความรู้ ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสร้างบอร์ดประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและความรู้ ฝึกอบรมบุคลากรในการเข้าถึงความรู้ การใช้กรณีศึกษา สภากาแฟ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การเสวนา (Dialogue) และการทำงานเป็นทีม

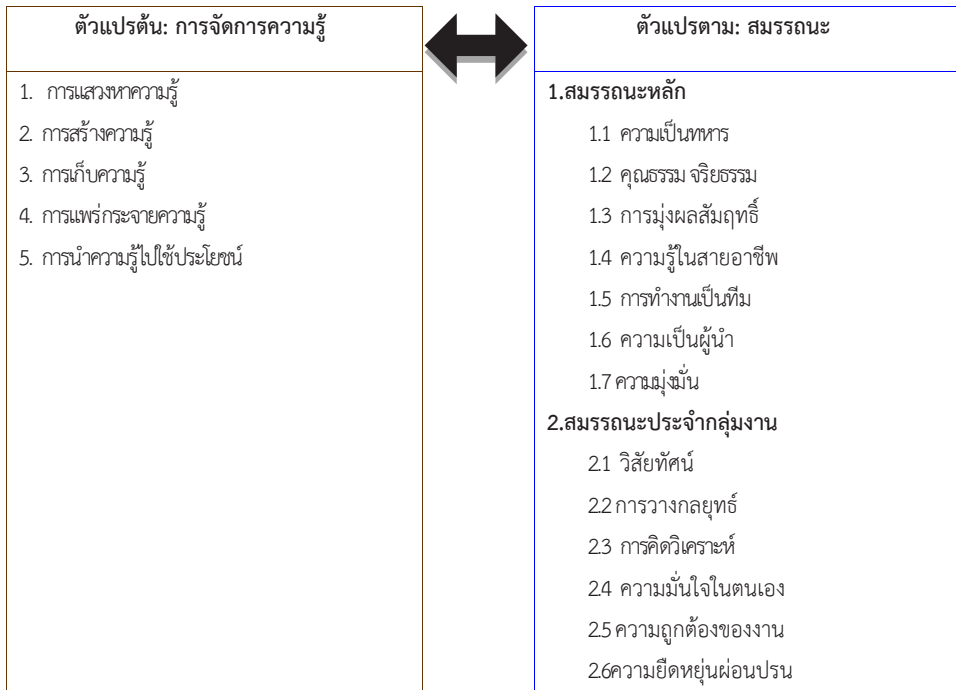
5. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หมายถึง การใช้ความรู้ภายใน เป็นการให้เพิ่มทักษะเฉพาะทางใช้ประกอบการตัดสินใจในงาน แก้ปัญหา เพื่อปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก การประยุกต์ใช้ภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ใช้เพื่อการแข่งขัน และ ตอบรับกับความเปลี่ยนแปลง โดยประยุกต์ใช้ภายใน และประยุกต์ใช้ภายนอก

5.1 ประยุกต์ใช้ภายใน หมายถึงการจัดการให้ความรู้ ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรม

ช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคารและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธา และวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยใช้เพิ่มทักษะเฉพาะทางในงาน ใช้ประกอบการตัดสินใจในงาน ใช้แก้ไขสิ่งที่ปัญหา และใช้เพื่อปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก

5.2 ประยุกต์ใช้ภายนอก หมายถึงการจัดการให้ความรู้ ให้แก่กำลังพลของหน่วยงานของกรมช่างโยธาทหารเรือ ซึ่งมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง คัดแปลงและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง เครื่องทุ่นแรง และอุปกรณ์สายช่างโยธา การส่งกำลังพัสดุสายช่างโยธา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างโยธาและวิชาการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตอบสนองความต้องการของลูกค้า ใช้เพื่อการแข่งขัน และใช้เพื่อตอบรับความเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดของการจัดการความรู้กับสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ กองทัพเรือ สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวความคิดหลักในการศึกษาวิจัย ในประเด็นการจัดการความรู้ที่สอดคล้อง เกี่ยวเนื่อง และสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ กองทัพเรือ ดังนั้นการสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยภายใต้บริบทของการศึกษาการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงาน พิจารณางค์ประกอบตัวแปรของ การจัดการความรู้โดยสามารถเลือกศึกษาตัวแปรหลักในการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปรดังนี้

ตัวแบบที่ 5การจัดการความรู้กับสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ กองทัพเรือ

การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งตัวแปรดังกล่าว ล้วนมีบทบาทในการจัดการความรู้กับสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ กองทัพเรือทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานโดยสมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นทหาร คุณธรรม จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้ในสายอาชีพ การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ และความมุ่งมั่นสมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์การวางแผนกลยุทธ์ การคิดวิเคราะห์ ความมั่นใจในตนเองความถูกต้องของงานและความยืดหยุ่นผ่อนปรนสามารถแสดงเป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดัง ตัวแบบที่ 5

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- คณะอนุกรรมการจัดการความรู้ของ ทร. ในคณะกรรมการโครงการศึกษาและการจัดการความรู้ของ ทร. (2556). แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. พ.ศ. 2557-2560.
- दनัย เทียนพุด. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ. (2548). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท แซทไฟร์ พรินต์ จำกัด.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอเน็ท.

- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). **การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2550). **การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ**. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- พรฤดี เนติโสภาคกุล. (2554). **เทคโนโลยีการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนต์ชัย พิณจิตตสมุทร. (2548). **องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้**. For Quality 11 (87), 57-60.
- ยุทธนา แซ่เตียว. (2548). **การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ สร้างองค์กรอัจฉริยะ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- รัตนา ณ ลำพูน. (2546). **นักวิชาชีพสารสนเทศกับการจัดการความรู้**. เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2557 จาก www.human.cmu.ac.th/lib/informationSquare/Info18-07-2546html.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- วีรยุทธ มาฆะศิรินันท์. (2542). **การบริหารภูมิปัญญา**. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บริษัทจิรวัดน์ เอ็กสเพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุจิตรา ธนารักษ์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุประภาดา โชติมณี. (2551). **จัดการความรู้อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุภัทธ์ บุญญานนท์. (2546). **รู้ไว้ไม่เสียทีการบริหารความรู้**. กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร .
- เสาวนีย์ เนาวพณิช. (2556). **ประสบการณ์"เชื่อมคนสร้างงานสู่ความสำเร็จด้วย Link-Share-Learn"**. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (หน้า 6). กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์. (2546). **การจัดการความรู้ (Knowledge Management)**. หมู่บ้านจอมบึง: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- Arthur Anderson Business Consulting (2001 , p. 30) Arthur Andersen Business Consulting Arthur Andersen Business Consulting is a company that provides business consulting services. Chicago, Illinois, United States.
- Botha, P. R. ; Meeske, R. ; Snyman, H. A., (2008). Kikuyu over-sown with ryegrass and clover: grazing capacity, milk production and milk composition. Afr. J. Range & Forage Sci., 25 (3): 103-110
- Brooking, A. (1996). **Introduction to Intellectual Capital** Cambridge :the Knowledge Broker Ltd.
- Gray, P. (1999). **Tutorial on Knowledge Management**. Proceeding of the American conference of the Association for Information Systems. Milwaukee WI.

- Henrie, M. a. (2003). **Size is important in knowledge management**. Retrieved January 16, 2014, from <http://www.tlinc.com/artical53.htm>
- Kucza, T. (2001). **Knowledge Management Process Model**. Retrieved March 30, 2015, from <http://www.inf.vtt.fi/pdf/publications/2001/p455.pdf>
- Marquardt, M. (1996). **Building the Learning Organization**. New York : McGrawHill.
- NASA Knowledge Management Team. (2545). **Strategic Plan for Knowledge Management**. Retrieved เมษายน 12, 2558, from http://km.nasa.gov/pdf/53490main_KM_Strat_Final.pdf
- Nonaka, I. and H. Takeuchi, (1995). **The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation**. Oxford University Press, Inc.
- Probst, G. R. (2000). **Managing Knowledge: Building Blocks for Success**. Chichester: John Wiley & Sons.
- Schwarwalder, j. C. (1999). **An Investigation of the Relative Effectiveness of Certain Speccific TV Techniques on Learning (online)**. Retrieved from www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home
- Goodfellow, S. F. (2005). **Key Sections of the Knowledge Organization Model**. Retrieved March 30, 2015, from www.accesskm.com/Resources/S_Artical/km.htm
- Tannenbaum, S. A. (2000). **Knowledge Management: Clarifing the key Issues**. USA: the International for Human Resource Information Management.
- Wang Z, et al. (2001) **Antagonistic controls of autophagy and glycogen accumulation by Snf1p**, the yeast homolog of AMP-activated protein kinase, and the cyclin-dependent kinase Pho85p. *Mol Cell Biol* 21(17):5742-52
- World Bank. (2001). **Poverty and Income Distribution in a High Growth Economy: The Case of Chile 1987-98**. Washington D.C., U.S.A.