

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ

Knowledge Management of the Combat Group in the Royal Thai Air Force

บทความวิจัย

วันที่รับบทความ: ๔ พ.ค.๖๑

วันที่แก้ไขบทความ: ๒ ม.ค.๖๒

วันที่ตอบรับบทความ: ๑๐ ม.ค.๖๒

สุกฤษฎี ัญบุตร^๑Sukrit Anyabutra^๑พิมพ์ไธโร ลิ้มปัทธ์^๒Pimurai Limpapath^๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) ระดับการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ๒) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate Analysis of Variance: 2-Way (MANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ๑) การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ ๒) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ส่วนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเรียนรู้มีผลต่อด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการจัดการความรู้ทุกด้าน ส่วนระดับชั้นยศไม่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ควรเร่งพัฒนาการจัดการความรู้และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยควรคำนึงถึงการผนวกปัจจัยส่วนบุคคลโดยเฉพาะด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อการจัดการความรู้เพื่อนำไปพัฒนาระบบการจัดการความรู้โดยรวมให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ และเพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพอากาศ รวมไปถึงในระดับประเทศเช่นกัน

^๑ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Doctoral Program in Education, Faculty of Education, Rangsit University

E-mail: sukrit68@gmail.com

^๒ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Doctoral Program in Education, Faculty of Education, Rangsit University

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ส่วนกำลังรบ, กองทัพอากาศ

Abstract

This study was to examine: 1) levels of knowledge management of the Combat Group in the Royal Thai Air Force; 2) the influences of the demographic variables on knowledge management of the Combat Group in the Royal Thai Air Force. Statistics used in data analysis were Descriptive Statistics which was used to describe the frequency, percentage, means, and standard deviation. It was shown that knowledge creation and acquisition and knowledge identification were at the average and knowledge access was on the lowest. Data obtained, then, were tested by using Multivariate Analysis of Variance: 2-Way MANOVA. The findings revealed that there were statistically significant differences in gender, educational levels, and work experiences with highly significant on 1) Knowledge Management of the Combat Group in The Royal Thai Air Force; 2) Knowledge Organization; and on 3) Learning creation and acquisition and Knowledge, while educational levels had an impact on knowledge management at all levels. Rank levels had no impact on knowledge management of the Combat Group in The Royal Thai Air Force. Therefore, those involved in knowledge management should accelerate the development of knowledge management system as to comply with the policy of the Royal Thai Air Force so that it will be beneficial not only for the agency but also the nation as a whole.

Keywords: Knowledge Management, Combat Group, The Royal Thai Air Force

บทนำ

ในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว รอบด้าน อาทิ เกิดการรวมตัวทางด้านเศรษฐกิจโลก ในหลายกลุ่ม เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่มีความรวดเร็ว มีความก้าวหน้ามากขึ้น ระบบข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน เกิดการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบทางสังคม การเมือง การปกครอง และการย้ายถิ่นฐานของประชากร รวมถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม อันส่งผลให้เกิดเครือข่ายแห่งการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกันทั่วโลกให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทันท่วงที สะดวก รวดเร็ว ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันในด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่น ๆ อย่างมากมาย ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อจะได้หาแนวทางในการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) (เพ็ชรรัตน์ อิมินกุล, ๒๕๕๔; จริญญา วิเชียรรมณี, ๒๕๕๗; และวัลลภา เฉลิเมฆศาเวช, ๒๕๕๘)

จากการที่แต่ละองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จึงนำไปสู่การสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) ขององค์กรต่อไป ในขณะที่เดียวกันข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ทำให้ยากต่อการค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ บุคคลและองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อมูลและสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบของความรู้แทนการดำเนินการดังกล่าว เป็นความท้าทายของบุคคลและองค์กรในยุคนี้ที่จะนำความรู้มาใช้ในการสร้างความสามารถเพื่อการแข่งขันและตอบสนองต่อการดำเนินการทางธุรกิจให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีความยั่งยืน และมั่นคงตลอดไป (วีรวัช มาฆะศิริานนท์, ๒๕๕๖; และสมชาย นำประเสริฐชัย, ๒๕๕๘)

การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการความรู้ของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมอง แนวคิด การนิยามหรือบริบทของการจัดการความรู้ในแต่ละองค์กร โดยเป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้นั้น และพัฒนานตนเองให้เป็นผู้รู้หรือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความเชี่ยวชาญ หากต้องการรักษาความรู้ไว้ จำเป็นต้องมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันแล้วนำมาพัฒนาความรู้รักษาความรู้ แบ่งปันความรู้ และสร้างสรรค์ต่อยอดองค์ความรู้ นั้น ก็จะเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าต่อองค์กรหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสร้างผลกำไรและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรนั้นเป็นอย่างดีอีกด้วย (Stewart 1998; Nonaka 1994; Macintosh 1990; สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๘; และชญชิตา ม่วงทอง, ๒๕๕๙)

ดังนั้นในแต่ละองค์กรต้องกลับมาคิดทบทวนเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต เกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ผ่านมาขององค์กร โดยการประเมินอย่างเป็นระบบ ดังตัวอย่างกรณีของ บริษัท Boeing ใช้วิธีนี้ทันทีหลังจากประสบปัญหาเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครื่องบินรุ่น ๗๓๗ และ ๗๔๗ เครื่องบินทั้งสองรุ่นนี้ก็มีปัญหาในที่สำคัญในช่วงเปิดตัวด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาเดิมจะไม่เกิดขึ้นอีก ผู้บริหารอาวุโสของบริษัทจึงจัดตั้งทีมงานเพื่อทำการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาเครื่องบินรุ่น ๗๓๗ และ ๗๔๗ กับเครื่องบินรุ่น ๗๐๗ และ ๗๒๗ ที่ทำกำไรให้กับบริษัทมากที่สุด จากนั้นทีมงานได้รับมอบหมายให้จัดทำรายงาน บทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned) ซึ่งอาจนำไปใช้กับโครงการในอนาคตของบริษัทได้ หลังจากทำงานได้ ๓ ปี ทีมงานก็ได้จัดทำรายงานที่เต็มไปด้วย

คำแนะนำนับร้อยอย่าง แล้วสมาชิกในทีมส่วนหนึ่งก็ถูกย้ายไปทำงานในโครงการพัฒนาเครื่องบินรุ่น ๗๕๗ และ ๗๖๗ ซึ่งพวกเขาใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาในการพัฒนาและออกแบบเครื่องบินรุ่นใหม่ที่ได้รับซื้อผิดพลาด และประสบความสำเร็จมากที่สุด ในประวัติศาสตร์ของบริษัท Boeing (วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์, ๒๕๕๖)

จากหลักการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กองทัพอากาศได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙ ฉบับเผยแพร่) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๔ เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้กองทัพอากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน พร้อมมุ่งสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) สอดคล้องกับนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ด้านกำลังพล ข้อ ๑.๕ นำหลักการจัดการความรู้มาใช้ยกระดับกำลังพล กองทัพอากาศให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้ (นโยบายกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๑)

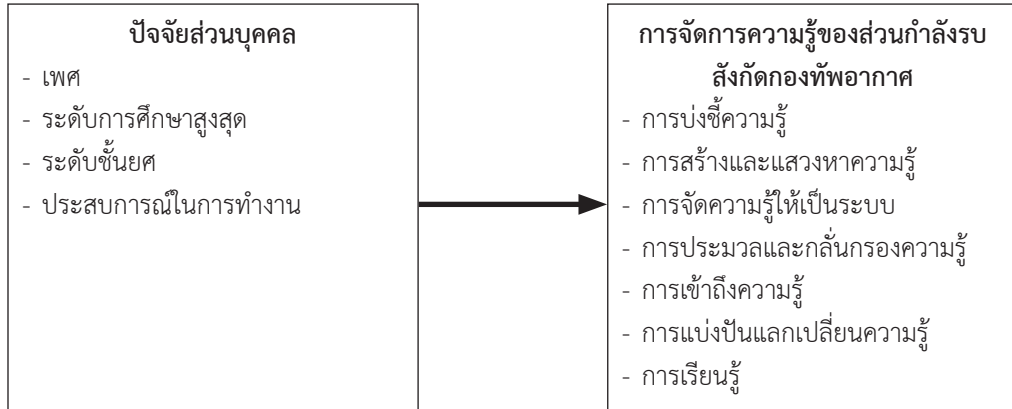
ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานในส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ จึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๑) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ
- ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยกำหนดกรอบแนวคิดจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ นายทหารชั้นประทวน ในส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ จำนวน ๑๔ หน่วยเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓,๔๒๗ คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน ๙,๖๔๓ คน รวม ๑๓,๐๗๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling: SRS) ด้วยวิธีการ จับสลากแบบไม่มีการแทนที่/ใส่คืน (Sampling Without Replacement) โดยการจับสลาก ๑๐ หน่วย จากนั้น คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดเป็นร้อยละ ๕% ของประชากร (ธีรวิทย์ เอกะกุล, ๒๕๔๓) ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้น ๕๑๙ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด ๒ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สูงสุด ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า ๕ ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

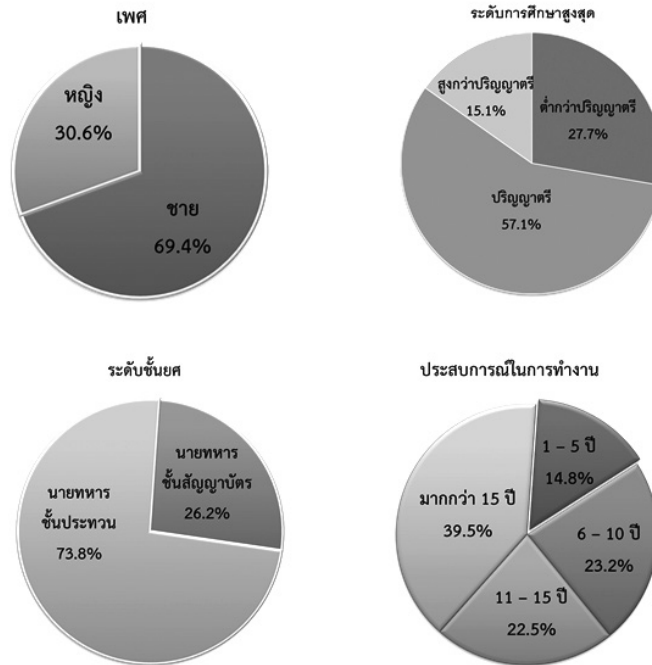
ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (%)

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้โดยใช้สถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การจัดการความรู้โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate Analysis of Variance: 2 Way Manova)

ผลการวิจัย

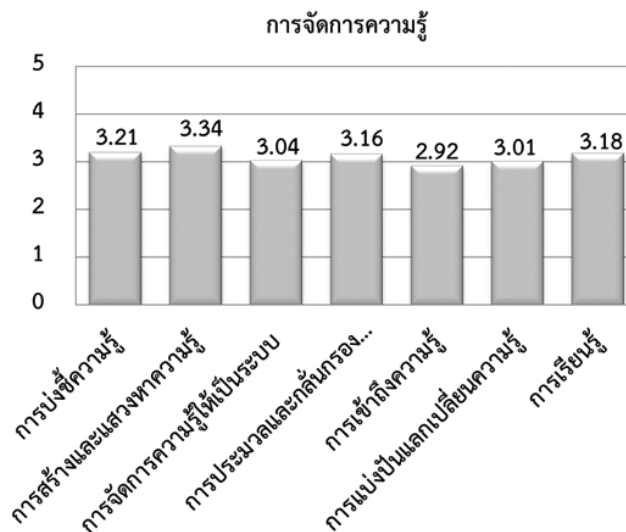
๑. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ในระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนระดับชั้นยศเป็น นายทหารชั้นประทวนมากกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี มากที่สุด (รายละเอียดดังแผนภูมิที่ ๑)



แผนภูมิที่ ๑ แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. จากการวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้าง

และแสวงหาความรู้ รองลงมาคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการเข้าถึงความรู้ โดยแยกเป็นรายด้าน จำนวน ๗ ด้าน (รายละเอียดดังแผนภูมิที่ ๒)



แผนภูมิที่ ๒ แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของกระบวนการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ โดยภาพรวม

๓. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑ นอกจากนี้ ยังมีผลต่อการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ และการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อการจัดการความรู้ถึง ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ๐.๐๐๑ และยังมีผลต่อการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อการจัดการความรู้ทั้ง ๗ ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการจัดการความรู้ถึง ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑ และยังมีผลต่อการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (รายละเอียดดังตารางด้านล่าง)

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	การบ่งชี้ความรู้	๑๐๔.๗๔๖ ^a	๓๕	๒.๙๙๓	๖.๔๖๐	.๐๐๐
	การสร้างและแสวงหาความรู้	๑๕๓.๕๐๘ ^b	๓๕	๔.๓๘๖	๖.๒๕๑	.๐๐๐
	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	๑๔๑.๗๔๑ ^c	๓๕	๔.๐๕๐	๘.๐๓๓	.๐๐๐
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	๒๖๗.๑๔๗ ^d	๓๕	๗.๖๓๓	๘.๐๐๘	.๐๐๐
	การเข้าถึงความรู้	๗๑.๗๖๖ ^e	๓๕	๒.๐๕๑	๕.๕๐๐	.๐๐๐
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๕๘.๙๒๑ ^f	๓๕	๔.๕๔๑	๙.๓๘๐	.๐๐๐
	การเรียนรู้	๑๗๑.๒๔๐ ^g	๓๕	๔.๘๘๓	๑๑.๐๕๓	.๐๐๐
Intercept	การบ่งชี้ความรู้	๗๙๘.๕๗๖	๑	๗๙๘.๕๗๖	๑๗๒๓.๙๐๔	.๐๐๐
	การสร้างและแสวงหาความรู้	๘๑๘.๕๕๒	๑	๘๑๘.๕๕๒	๑๖๖๖.๕๘๑	.๐๐๐
	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	๖๙๖.๔๐๕	๑	๖๙๖.๔๐๕	๑๓๘๑.๔๑๑	.๐๐๐
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	๗๙๓.๒๕๕	๑	๗๙๓.๒๕๕	๘๓๒.๒๓๖	.๐๐๐
	การเข้าถึงความรู้	๖๖๖.๘๖๑	๑	๖๖๖.๘๖๑	๑๗๘๘.๕๕๓	.๐๐๐
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๗๐๕.๘๘๐	๑	๗๐๕.๘๘๐	๑๔๕๘.๒๒๖	.๐๐๐
	การเรียนรู้	๗๙๖.๕๘๘	๑	๗๙๖.๕๘๘	๑๗๙๙.๖๔๕	.๐๐๐

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เพศ	การบ่งชี้ความรู้	.๐๑๐	๑	.๐๑๐	.๐๒๒	.๘๘๓
	การสร้างและแสวงหาความรู้	๕.๓๘๕	๑	๕.๓๘๕	๗.๖๗๕	.๐๐๖**
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๗.๖๘๑	๑	๗.๖๘๑	๑๕.๒๓๗	.๐๐๐***
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	.๗๒๑	๑	.๗๒๑	.๗๕๗	.๓๘๕
	การเข้าถึงความรู้	.๔๗๐	๑	.๔๗๐	๑.๒๕๔	.๒๖๒
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๒.๙๙๑	๑	๒.๙๙๑	๖.๑๗๘	.๐๑๓**
	การเรียนรู้	๕.๗๗๐	๑	๕.๗๗๐	๑๓.๐๓๔	.๐๐๐***
ระดับการศึกษา สูงสุด	การบ่งชี้ความรู้	๗.๒๘๔	๒	๓.๖๔๒	๗.๘๖๒	.๐๐๐***
	การสร้างและแสวงหาความรู้	๗.๓๕๗	๒	๓.๖๗๘	๕.๒๔๒	.๐๐๖**
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๑๐.๖๒๕	๒	๕.๓๑๒	๑๐.๕๓๘	.๐๐๐***
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	๒๓.๔๙๙	๒	๑๑.๗๕๐	๑๒.๓๒๗	.๐๐๐***
	การเข้าถึงความรู้	๑๐.๑๐๓	๒	๕.๐๕๑	๑๓.๕๔๘	.๐๐๐***
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๗.๖๑๖	๒	๘.๘๐๘	๑๘.๑๙๕	.๐๐๐***
	การเรียนรู้	๑๐.๑๗๔	๒	๕.๐๘๗	๑๑.๔๙๒	.๐๐๐***
ระดับชั้นยศ	การบ่งชี้ความรู้	.๓๖๗	๑	.๓๖๗	.๗๙๒	.๓๗๔
	การแสวงหาความรู้	.๔๕๕	๑	.๔๕๕	.๖๔๙	.๔๒๑
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	.๖๙๘	๑	.๖๙๘	๑.๓๘๕	.๒๔๐
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	๒.๗๐๑	๑	๒.๗๐๑	๒.๘๓๔	.๐๙๓
	การเข้าถึงความรู้	.๑๗๙	๑	.๑๗๙	.๔๘๐	.๔๘๙
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	.๐๘๓	๑	.๐๘๓	.๑๗๑	.๖๘๐
	การเรียนรู้	.๒๙๗	๑	.๒๙๗	.๖๗๑	.๔๑๓
ประสบการณ์ ในการทำงาน	การบ่งชี้ความรู้	๑๒.๖๘๑	๓	๔.๒๒๗	๙.๑๒๕	.๐๐๐***
	การสร้างและแสวงหาความรู้	๑๒.๗๓๔	๓	๔.๒๔๕	๖.๐๔๙	.๐๐๐***
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๑๑.๙๙๘	๓	๓.๙๙๙	๗.๙๓๓	.๐๐๐***
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	๒๓.๕๒๘	๓	๗.๘๔๓	๘.๒๒๘	.๐๐๐***
	การเข้าถึงความรู้	๔.๐๓๘	๓	๑.๓๔๖	๓.๖๑๐	.๐๑๓**
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๕.๕๓๙	๓	๕.๑๘๐	๑๐.๗๐๐	.๐๐๐***
	การเรียนรู้	๑๐.๔๗๓	๓	๓.๔๙๑	๗.๘๘๗	.๐๐๐***

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Error	การบ่งชี้ความรู้	๒๒๓.๗๔๓	๔๘๓	.๔๖๓		
	การแสวงหาความรู้	๓๓๘.๙๐๖	๔๘๓	.๗๐๒		
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๒๔๓.๔๙๓	๔๘๓	.๕๐๔		
	การประมวลและกลั่นกรอง	๔๖๐.๓๗๗	๔๘๓	.๙๕๓		
	การเข้าถึงความรู้	๑๘๐.๐๘๖	๔๘๓	.๓๗๓		
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๒๓๓.๘๐๕	๔๘๓	.๔๘๔		
	การเรียนรู้	๒๑๓.๗๙๓	๔๘๓	.๔๔๓		
Total	การบ่งชี้ความรู้	๕๖๘๘.๘๗๕	๕๑๘			
	การแสวงหาความรู้	๖๒๘๕.๗๗๘	๕๑๘			
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๕๑๘๖.๑๒๕	๕๑๘			
	การประมวลและกลั่นกรอง	๕๙๒๒.๔๔๔	๕๑๘			
	การเข้าถึงความรู้	๔๗๐๓.๕๐๐	๕๑๘			
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๕๑๑๕.๒๙๖	๕๑๘			
	การเรียนรู้	๕๖๖๖.๑๘๔	๕๑๘			
Corrected Total	การบ่งชี้ความรู้	๓๒๘.๔๘๘	๕๑๘			
	การแสวงหาความรู้	๔๙๒.๔๑๔	๕๑๘			
	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๓๘๕.๒๓๔	๕๑๘			
	การประมวลและกลั่นกรอง	๗๒๗.๕๒๓	๕๑๘			
	การเข้าถึงความรู้	๒๕๑.๘๖๒	๕๑๘			
	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๓๙๒.๗๒๖	๕๑๘			
	การเรียนรู้	๓๘๕.๐๓๔	๕๑๘			

- a. R Squared = .319 (Adjusted R Squared = .270)
b. R Squared = .312 (Adjusted R Squared = .262)
c. R Squared = .368 (Adjusted R Squared = .322)
d. R Squared = .367 (Adjusted R Squared = .321)
e. R Squared = .285 (Adjusted R Squared = .233)
f. R Squared = .405 (Adjusted R Squared = .362)
g. R Squared = .445 (Adjusted R Squared = .405)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

อภิปรายผล

๑. การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงในทำนองเดียวกันกับปัญหาการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจากงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เครือข่ายสื่อเด็กและเยาวชนภาคเหนือ ด้านการกำหนดความรู้ (ณัฐรดา วงษ์นายะ, ๒๕๕๕) และการจัดการความรู้ (วันดี โต๊ะดำ, ๒๕๖๑) พบว่า ปัญหาการจัดการความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากไม่มีการรวบรวมความรู้ที่ชัดเจน ขาดวิธีการที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอก รวมถึงในการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ เนื่องจากการขาดมาตรการในการกระตุ้นใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ใหม่ ความรู้ขององค์กรไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และองค์กรมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกค่อนข้างจำกัด ส่วนด้านการใช้ความรู้พบว่า ขาดวิธีการที่เหมาะสมในการถ่ายโอนความรู้และทักษะการทำงานให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และด้านการขาดแคลนผู้ที่มีทักษะในการประเมินความรู้ ขาดกระบวนการที่เหมาะสมในการประเมินความรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารและบุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินความรู้ และองค์กรไม่มีการประเมินความรู้เมื่อสิ้นสุดงานหรือสิ้นสุดกิจกรรมโครงการ ยิ่งไปกว่านั้น การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน โดยเฉพาะการไม่ได้เตรียมการถ่ายทอดความรู้หรือแบ่งปันความรู้ เช่น การเกษียณอายุ การโยกย้าย การลาออก หรือการส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมต่าง ๆ เนื่องจากไม่ได้จัดเก็บบันทึกรายงาน หรือไม่ได้นำสิ่ง

ที่น่าสนใจมาใส่ไว้ในฐานข้อมูลความรู้ ในอินทราเน็ตหรือเว็บไซต์ หรืออาจจะขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม และการสัมมนาที่ต่อเนื่อง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการบ่งชี้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความชัดเจนของการจัดโครงสร้างองค์การ ซึ่งจะช่วยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ และภารกิจต่าง ๆ โดยการกำหนดขอบเขตและจัดกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในแผนกเดียวกัน ช่วยลดการทำงานซ้ำซ้อน ตลอดจนสามารถลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานได้ (Senge, 1990) สอดคล้องกับ ณัฐรดา วงษ์นายะ (๒๕๕๕) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เครือข่ายสื่อเด็กและเยาวชนภาคเหนือ ด้านการกำหนดความรู้พบว่า ปัญหาการจัดการความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานขาดเครื่องมือหรือสถานที่ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น ห้องสมุด ตำรา เทคโนโลยี สารสนเทศ หรือบุคลากรส่วนใหญ่จะค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น โดยไม่สนใจที่จะกระตือรือร้นค้นคว้าหาความรู้ด้านอื่น ๆ หรือบุคลากรอาจรับภาระหน้าที่หลายด้าน จึงไม่สามารถจัดสรรเวลาในการสร้างและแสวงหาความรู้ได้ สอดคล้องกับ สุนิตา สุบินยัง (๒๕๕๔) ได้ศึกษาระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ พบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือ อุปกรณ์

สถานที่ที่มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ระบบ Network และระบบสารสนเทศไม่สมบูรณ์ ขาดการใช้งานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (โส โมธธรรม, ๒๕๕๑) สอดคล้องกับ มะรอปี เจแม (๒๕๕๔) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑ พบว่า ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการจัดการความรู้ในขั้นการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่ยังไม่เป็นระบบ เช่น การประมวลและกลั่นกรองความรู้จากข้อมูลความรู้ที่มีอยู่โดยมีการวิเคราะห์ปรับปรุงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบภาษาที่เข้าใจง่าย มีการปรับปรุงเรียบเรียงเนื้อหาให้ทันสมัย ตรงต่อความต้องการของบุคลากร (คมศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ, ๒๕๕๓) สอดคล้องกับ จิราพร ขยสวัสดิ์ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อกระบวนการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้ในระดับปานกลาง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการเข้าถึงความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดกระบวนการและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด โดยเทคโนโลยีจะเข้ามามีส่วนสำคัญในขั้นตอนการค้นหา การเข้าถึงความรู้ ซึ่งเป็นช่องทางที่เพิ่มเติมขึ้นมานอกเหนือจากการพบปะ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีสาขากระจายอยู่ในพื้นที่ต่างถิ่น หรือองค์กรที่มีสภาพการทำงานที่ไม่เอื้อ

ให้บุคลากรได้มาพบปะกัน สอดคล้องกับ สมจิตร สุวรักษ์ (๒๕๕๔) พบว่า การเข้าถึงความรู้ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ซึ่งมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ขององค์การไว้ในที่เดียวกัน เพื่อความสะดวกในการค้นหา เช่น การจัดเก็บรายงานประจำปี งานวิจัย วารสาร จุลสาร และสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการดำเนินการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หรือมีการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อหน่วย (โส โมธธรรม, ๒๕๕๑) หรือผู้บังคับบัญชาขาดการส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ ขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา (มุสตี ศิริวัฒนา, ๒๕๕๒) สอดคล้องกับ มะรอปี เจแม (๒๕๕๔) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑ พบว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในระดับปานกลาง

การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ด้านการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะตั้งแต่การสร้างความรู้จากผู้ที่มีความชำนาญ การประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ จนไปถึงการเผยแพร่ความรู้จากที่ได้รับ การกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ไปใช้อย่างมีคุณค่าและอย่างเป็นระบบ แต่การนำความรู้ไปใช้งาน และความนิยมในการใช้ความรู้ยังวัดผลไม่ได้ชัดเจน เนื่องจากขาดระบบการวัดผลการใช้ความรู้ในระยะยาว ส่วนที่วัดได้นั้น เป็นเรื่องกระบวนการและความก้าวหน้าเท่านั้น (ประวิณ จิตดินันท์, ๒๕๕๑) สอดคล้องกับ มุสตี ศิริวัฒนา (๒๕๕๒) ได้ศึกษา

สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดกองทัพอากาศ พบว่า การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติ จากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย และการนำความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลในเครือข่าย Internet มาใช้ประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๒. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อการจัดการความรู้ทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชรา ลาภภรณ์ (๒๕๕๔) ที่พบว่า จากลักษณะในการปฏิบัติงานและขอบเขตความรับผิดชอบจะเป็นงานด้านเอกสาร ซึ่งอุปนิสัยของเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบและมีความรับผิดชอบมากกว่าเพศชาย จึงทำให้สามารถเก็บรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน จึงส่งผลให้การจัดการความรู้ของเพศหญิงโดยรวมมีระดับความรู้ความเข้าใจมากกว่าเพศชาย

๓. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศไม่มีผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ณิชรา ลาภภรณ์ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรที่มีต่อการจัดการความรู้ในกรมส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพอากาศพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศพันเอกพิเศษถึงพลโท มีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด รองลงมาคือระดับชั้นยศพันตรีถึงพันเอก และระดับชั้นยศร้อยตรีถึงร้อยเอก เป็นกลุ่มที่มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการความรู้ที่น้อยที่สุด

๔. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อการจัดการความรู้ทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของข้าราชการทหารสัญญาบัตรที่มีต่อการจัดการความรู้ในกรมส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารที่มี

การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง (ณิชรา ลาภภรณ์, ๒๕๕๔) อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นผู้มีพลังในการกระทำให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ ในองค์กร ศักยภาพของแต่ละบุคคลจากการเรียนรู้ โดยใส่กระบวนการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาหรือให้แนวคิดว่าในการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ต้องเฝ้าหาความรู้ ความสามารถ การสร้างสรรค์ในเชิงรุก (Proactive) แทนการรอรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว (อหิต พลจันท์, ๒๕๕๖)

๕. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการจัดการความรู้ทุกชั้น สอดคล้องกับ ยุพา เนินหาด (๒๕๕๕) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า อายุราชการของบุคลากรมีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้แตกต่างกัน สืบเนื่องจากข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการความรู้ในระดับสูง และส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับสูงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้เป็นอย่างดีเพราะต้องเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า เพื่อนำนโยบายดังกล่าวไปถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติต่อไป (ณิชรา ลาภภรณ์, ๒๕๕๔)

นิยามศัพท์

การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การค้นหาและระบุให้ได้ว่า องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องรู้อะไร ในขณะนี้มีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด หรืออยู่ในตัวบุคคลและอยู่ที่ใครบ้าง

การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ที่มีความจำเป็นต่อองค์การ หรือแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์การ มีการเก็บรักษาความรู้เก่าที่ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ตลอดจนมีการจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นต้น

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การวางโครงสร้างความรู้ในองค์การ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ และใช้ภาษาเดียวกัน

การเข้าถึงความรู้ หมายถึง การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกที่สุด เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Website Web Board บอร์ดประชาสัมพันธ์

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถกระทำได้หลายวิธีการ กรณีเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน จัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว หรือเวทีแลกเปลี่ยนความรู้

การเรียนรู้ หมายถึง การนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ จนเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ส่วนกำลังรบ หมายถึง การจัดส่วนราชการภายใต้การบริหารงานให้มีเอกภาพในการเตรียมความพร้อมของกำลังทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศให้ดำรงและเพิ่มพูนขีดความสามารถในการปฏิบัติการในระดับยุทธการ และระดับยุทธวิธีให้สอดคล้องต่อหลักนิยม คุณลักษณะและธรรมชาติของกำลัง

ทางอากาศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ในลักษณะแนวระนาบที่กว้างขึ้น โดยมีระบบบัญชาการและควบคุมเป็นกลไกเชื่อมโยงประกอบด้วย กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โรงเรียนการบิน กองบิน ๑ กองบิน ๒ กองบิน ๔ กองบิน ๕ กองบิน ๖ กองบิน ๗ กองบิน ๒๑ กองบิน ๒๓ กองบิน ๔๑ กองบิน ๔๖ และกองบิน ๕๖ (ชัชชัย หลวงกระเจ้า, ๒๕๕๒)

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ โดยภาพรวมที่อยู่ในระดับปานกลางในครั้งนั้น ควรนำผลที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการความรู้ของหน่วยกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดังนี้

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ พร้อมทั้งจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นวงรอบอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ถือว่าการอบรมหรือการสัมมนาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการค้นหา การเข้าถึงความรู้ ซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่งนอกเหนือจากการพบปะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีสาขากระจายอยู่ในสถานที่ต่างกัน หรือองค์กรที่มีสภาพการทำงานที่ไม่เอื้อให้บุคลากรได้มาพบปะกัน เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้องค์กรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ส่งเสริมกิจกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ฝังอยู่ในตัวบุคลากร (Tacit Knowledge)

หรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เพื่อให้เอื้อต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีความหลากหลายและบุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างในกลุ่มทีมงาน หรือระดับกลุ่มในองค์กร

๔. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มเติมการสัมภาษณ์ในเชิงลึก และทำวิจัยขยายวงกว้างออกไปในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ภาพสะท้อนความเป็นจริงเกี่ยวกับการจัดการ

ความรู้ของกองทัพอากาศ เพื่อนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปพัฒนากระบวนการจัดการความรู้โดยรวมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ และเพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพอากาศรวมถึงในระดับประเทศยิ่ง ๆ ขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- คมศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ. (๒๕๕๓). *การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. กรุงเทพฯ.
- จิราพร ขาวสวัสดิ์. (๒๕๕๐). *การจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัญญา วิเชียรเมธี. (๒๕๕๓). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายวางแผนธุรกิจ ภาค ๔ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา. กรุงเทพฯ.
- ชัชชัย หลวงกระเจ้า. (๒๕๕๒). *การปฏิรูประบบราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี การปรับลดกำลังพลของกองทัพอากาศ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.
- ชนัญชิตา ม่วงทอง. (๒๕๕๙). *ความสัมพันธ์เชิงปรากฏการณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.
- ณัฐดา วงษ์นายะ. (๒๕๕๕). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เครือข่ายสื่อเพื่อเด็กและเยาวชนภาคเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- ณิศรา ลาภากรณ์. (๒๕๕๔). *ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรที่มีต่อการจัดการความรู้ในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (๒๕๕๓). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ ๕). อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- ประวิณ จิตดินันท์. (๒๕๕๑). *การจัดการความรู้ของกองทัพเรือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.
- ผุสดี ศิริวัฒนา. (๒๕๕๒). *สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพอากาศ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

- เพชรรัตน์ อิมินกุล. (๒๕๕๔). *มาตรวัดการจัดการความรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ. (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑), จาก www.rtaf.mi.th.
- วัลลภา เกลิมวงศาเวช. (๒๕๕๘). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.
- วีรุธ มาพะสิรานนท์. (๒๕๕๖). *การจัดการความรู้ Harvard Business Review on Knowledge Management*. บริษัท เอ็กเปอร์เนต จำกัด.
- วันดี ไช้ดำ. *การจัดการความรู้*. สืบค้นเมื่อ ๔ มีนาคม ๒๕๖๑, จาก <http://www.trang1.go.th/km> Online.
- มะรอปี เจะแม. (๒๕๕๔). *การจัดการความรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- ยุพา เนินหาด. (๒๕๕๕). *ประสิทธิผลในการจัดการความรู้: กรณีศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพฯ.
- ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙). ฉบับเผยแพร่. จาก www.rtaf.mi.th.
- โส โมธรรม. (๒๕๕๑). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในกรมช่างอากาศ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ.
- สุนิตา สุนิยัง. (๒๕๕๔). *ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- สมจิตร สุวรักษ์. (๒๕๕๔). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (๒๕๕๘). *การจัดการความรู้*. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (๒๕๕๘). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้*.
- อทิต พลจันทิก. (๒๕๕๖). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- McIntosh, R. W., & Goeldner, C. R. (1999). *Tourism principles, practices, philosophies*. New York: Wiley.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1).
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Stewart, J. et al. (1995, Spring/Summer). *Management in the public domain, public money and Management*.