

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

น.อ.เสกสรรค์ สวนสีดา

- 2 ส.ค. 2561

375625

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอก เสกสรรค์ สอนสีดา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ประธาน
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... สุปราณี ธรรมพิทักษ์ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... กาญจนา บุญยัง กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... พัชนี ธรรมเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่...16...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

กองบิน 2 ฐานบินหลักของกองทัพอากาศ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาขีดความสามารถ การปฏิบัติการกิจให้ได้ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ. 2559 ในการเสริมสร้างกองทัพอากาศ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ในองค์กร ให้มีการจัดการความรู้เพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงองค์ความรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว กองบิน 2 จึงมีความจำเป็น ในการศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2” เพื่อจะได้ทราบถึง ระดับการจัดการ ความรู้หรือสถานภาพในปัจจุบันว่ายังบกพร่องในเรื่องใดหรือควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เพื่อนำ ผลการวิจัยใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร งาน และองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรม ของกองบิน 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่มีการพัฒนาความรู้ อย่างยั่งยืน โดยการใช้การจัดการความรู้เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จต่อไป

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้จากอาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เดียมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชติ พวงเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์, อาจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์ จากผู้บังคับการกองบิน 2 ตลอดจนข้าราชการกองบิน 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณในความมีไมตรีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่า ทุกวันนี้

น.อ.เสกสรรค์ สวนสีดา

58930282: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การจัดการความรู้/ ข้าราชการกองบิน 2

เอกสารต้น สอนสืบตา: การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 (KNOWLEDGE MANAGEMENT OF OFFICALS IN WING 2) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 114 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 และเพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกองบิน 2 จำนวน 268 คน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการจัดการรู้น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สำหรับการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศ อายุ และอายุราชการต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

58930282: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: KNOWLEDGE MANAGEMENT/ OFFICIALS IN WING 2

SEKSON SUANSEDA: KNOWLEDGE MANAGEMENT OF OFFICIALS IN WING 2.

ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D. 114 P. 2017

This quantitative research aimed at 1) studying knowledge management competencies of officials working in Wing2 and 2) comparing demographic factors of each official individual contributing to individual's knowledge management competencies; i.e. gender, age, educational background, military rank and working period. The respondents were 268 officials working in Wing2. Data was garnered utilizing a questionnaire with reliability assessment level of 0.98. The descriptive statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. In addition, LSD approach was used to perform pairwise comparison.

The results indicated that the overall knowledge management competencies of officials working in Wing2 is as of high level. Taking each single component of knowledge management process into account, it was found that officials have shown the highest level of knowledge management competencies in regard to knowledge creation and acquisition. Following are knowledge organization, knowledge identification, knowledge codification and refinement, learning, and knowledge access, and knowledge sharing, respectively. The results also pointed out that gender, age, and working period yield no association with knowledge management competencies of officials. In contrast, educational background influences some aspects concerning knowledge management process involving knowledge identification, knowledge organization, knowledge codification and refinement, knowledge access, knowledge sharing, and learning. This claim is supported by statistically significant difference at 0.05. Yet, educational background and knowledge creation and acquisition bears no connection. Military rank of officials was discovered to have contributed to knowledge organization, knowledge codification and refinement, and knowledge access as shown through statistically significant difference at 0.05. However, no association between military rank and knowledge identification, knowledge creation and acquisition, knowledge sharing, and learning has been reported.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้.....	26
ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 2.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	61
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2.....	63
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ตัวแปรงานวิจัยการจัดการความรู้..... 48
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา..... 56
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 61
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 62
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 62
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ..... 63
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ..... 63
8	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการบ่งชี้ความรู้..... 64
9	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้..... 65
10	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ..... 66
11	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้..... 67
12	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเข้าถึงความรู้..... 68
13	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้..... 69
14	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเรียนรู้..... 70
15	การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ในภาพรวมและรายด้าน..... 71
16	การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามเพศ..... 72
17	การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามอายุ..... 72
18	การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามระดับการศึกษา..... 74
19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ในด้านการบ่งชี้ความรู้..... 75
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ..... 76
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้..... 76
22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ด้านการเข้าถึงความรู้..... 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้.....	78
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการเรียนรู้.....	78
25 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามชั้นยศ.....	79
26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ.....	81
27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้.....	81
28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ด้านการเข้าถึงความรู้.....	82
29 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามอายุราชการ.....	82
30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	84

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
2 แบบการจัดการความรู้แบบจำลองปลาหู (TUNA model: Thai-UNAids model).....	18
3 แผนที่กลยุทธ์ของกองบิน 2.....	37
4 แผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ (ประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง กองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้).....	39
5 กรอบแนวคิดแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	41
6 รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Royal Thai Air Force learning organization model: RTAFLO Model).....	42
7 แผนปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคโลกาภิวัตน์ด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ทุกองค์การจะอยู่รอดหรือมีความเจริญก้าวหน้าได้ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน สังคมต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge based society) เพราะความรู้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลในการช่วยตัดสินใจ และมีบทบาทในการเพิ่มอำนาจการแข่งขันในโลกเป็นอย่างมาก การที่องค์กรเน้นให้ความสำคัญกับข้อมูลเพียงอย่างเดียว เช่น สะสมข้อมูล (Data) หรือสร้างช่องทางเพื่อเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ จึงไม่อาจก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้เพราะสิ่งที่สำคัญเหนือกว่าข้อมูล คือ องค์กรต้องสามารถนำข้อมูลมาสังเคราะห์พัฒนา และประยุกต์ใช้หรือทำให้เป็นประโยชน์ในแง่ของการแปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศ และก่อให้เกิดเป็นความรู้เพื่อให้องค์กรนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้ความรู้ที่ได้นั้นควรเป็นความรู้ที่ผ่านการสังเคราะห์และพัฒนาอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การพัฒนาความรู้ต้องมาจากกระบวนการจัดการความรู้ที่ดีจึงจะทำให้การทำงาน เกิดประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 1)

การนำแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) มาใช้ในองค์การแสดงให้เห็นว่าทุกองค์การหันมาให้ความสำคัญกับทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ มากกว่าในอดีต ที่เน้นการสร้างรายได้เปรียบเทียบโดยการสะสมทุนในรูปของปัจจัยการผลิต เช่น ที่ดิน เงินทุน เป็นต้น องค์การจึงหันมาให้ความสนใจในทุนทางปัญญา (Intellectual capital) และ ทุนมนุษย์ (Human capital) เนื่องจากการสร้างรายได้เปรียบเทียบทางการแข่งขัน (Competitive advantage) เพื่อให้องค์การสามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ (ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 1)

ในประเทศไทยมีการนำแนวคิดการจัดการความรู้เข้ามาใช้ภายในองค์การอย่างแพร่หลาย ทั้งองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน เพราะการจัดการความรู้ เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า ซึ่งการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่มีระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ ทั้งนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำเอา

ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์จำแนกได้ 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังภายในตัวบุคคลหรือความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง (Tacit knowledge) และความรู้ภายนอกบุคคลหรือความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) (Nonaka, 1994 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 32) ส่วน “เทคโนโลยี” นั้นจะต้องเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนสามารถ จัดเก็บ แลกเปลี่ยนและค้นหารวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น ส่วน “กระบวนการจัดการความรู้” เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงการทำงาน โดยที่องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยง และใช้ร่วมกันอย่างสมดุล (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2548, หน้า 19)

กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ผู้บัญชาการทหารอากาศจึงได้กำหนดนโยบายประจำปี พ.ศ. 2556 นโยบายเฉพาะด้านกำลังพล ข้อ 1.3 เสริมสร้าง กองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในองค์กรให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงองค์ความรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งเสริมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ในการจัดการความรู้ ขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ และสนองต่อวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ ที่จะ เป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best air forces in ASEAN)” ในปี 2562 และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อ 23 สิงหาคม 2554 นอกจากนี้กองทัพอากาศได้จัดทำ “แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง กองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-2560) โดยใช้แผนที่ยุทธศาสตร์ ร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคริส อาร์จีริส และปีเตอร์เซงกี (Chris Argyris and Peter M. Senge) เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการ ส่วนการนำกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติใช้แผนแบบความคิด 4 Learn concept ของ น.ท.บดินทร์ วิจารณ์ ที่ปรึกษา KM/ LO ของกองทัพอากาศมาใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้สามารถสร้างการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริงได้อย่างรวดเร็วและมีความยั่งยืนในองค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นรูปธรรม (กรมยุทธการทหารอากาศ, 2559, หน้า 33; กองทัพอากาศ, 2556, หน้า 7)

สำหรับกองบิน 2 จัดเป็นฐานบินหลักของกองทัพอากาศ และเป็นฐานบินเฮลิคอปเตอร์ ที่มี การปฏิบัติภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การบิน รับ-ส่งเสด็จ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ การบินค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ การบิน ค้นหาและช่วยชีวิตอากาศยานอุบัติเหตุ การลำเลียงทางอากาศ และการช่วยเหลือผู้ภัยให้กับผู้ที่ ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ประกอบด้วย ฝูงบินเฮลิคอปเตอร์จำนวน 2 ฝูงบิน มีอากาศยานประจำการ

จำนวน 4 แบบ คือ ส.6, ส.6 ข/ ค/ ง, ส.10 และ ส.11 โดยในปี 2558 มีอากาศยานเข้ามาบรรจุอีก 1 แบบ คือ ส.11 (EC-725) เพื่อใช้ปฏิบัติการกิจการบินค้นหาและช่วยชีวิต ทำให้กองบิน 2 ในฐานะเป็นหน่วยบินขึ้นตรงกองทัพอากาศ ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานและพัฒนาหน่วยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา ฯ ดังกล่าว โดยได้มีการนำการจัดการความรู้เพื่อเข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ปี 2558 ที่ผ่านมามีพบว่า การดำเนินการจัดการความรู้ยังไม่กระจายทั่วทั้งองค์กร บุคลากรของกองบิน 2 ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง การจัดการความรู้ไม่เห็นความสำคัญ และยังไม่ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมของบุคลากรในกองบิน 2 เท่าที่ควร ส่งผลทำให้ไม่สามารถเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร องค์กรความรู้ที่ได้มักเกิดจากกลุ่มคนหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว บางหน่วยที่มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานแล้ว แต่ก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการจัดการความรู้อย่างถ่องแท้ จึงทำให้การดำเนินการยังไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ หรืออาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้ของกองบิน 2 ที่ผ่านมามี ยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ประกอบกับจากสภาพแวดล้อมทางด้านข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคข้อมูลข่าวสารนั้น พบว่ามี ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ มากมายและหลากหลาย จนทำให้เกิดปัญหาในการรวบรวม การจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ รวมทั้งการเข้าถึงความรู้เพื่อนำความรู้ที่ต้องการ ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา (กองบิน 2, 2558, หน้า 11)

ด้วยเหตุนี้การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้ตรงจุดและพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร จึงเป็นการพัฒนาที่ประหยัด และสามารถกระทำได้ทันที “กระบวนการจัดการความรู้” ที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) กำหนดไว้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนหลายแห่งได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร ดังเช่นงานวิจัยของธรรมพงษ์ วงษ์สวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สถาบันการพลศึกษา หรืองานวิจัยของอติต พลจันทร์ (2556) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาทั้งในการเพิ่มความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

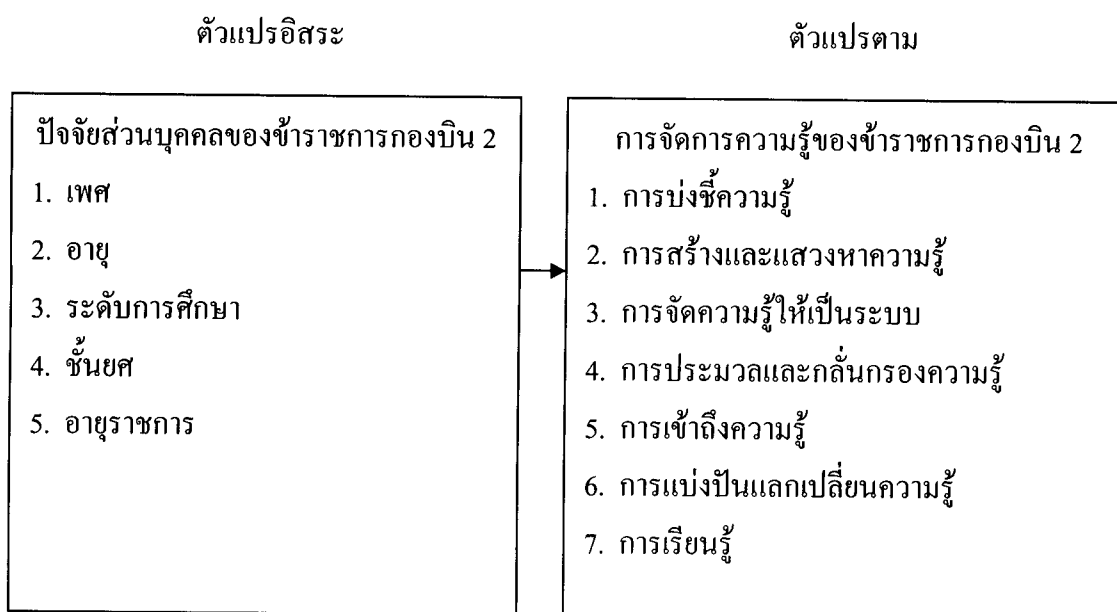
จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นความจำเป็นในการศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2” เพราะหากต้องการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ก่อนอื่นเราควรจะต้องทราบถึง ระดับการจัดการความรู้หรือสถานภาพในปัจจุบันก่อน และต้องรู้ว่าตัวเราเองยังบกพร่องในเรื่องใดหรือ ควรพัฒนาในเรื่องใดก่อน เรื่องใดหลัง จึงจะสามารถดำเนินการพัฒนาไปได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น อันจะเป็นการพัฒนาบุคลากร งาน และองค์การ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมของกองบิน 2 เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่มีการพัฒนาความรู้อย่างยั่งยืน โดยการใช้การจัดการความรู้เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของกองบิน 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการกองบิน 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของกองบิน 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกองบิน 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) มาใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน
 - 1.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการบ่งชี้ความรู้ที่แตกต่างกัน
 - 1.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน
 - 1.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบที่แตกต่างกัน
 - 1.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่แตกต่างกัน
 - 1.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน
 - 1.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน
 - 1.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

5.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ที่แตกต่างกัน

5.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน

5.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน

5.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

5.8 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ในภาพรวมที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2
2. ทราบถึงความแตกต่างของการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ได้ข้อมูลจากงานวิจัยนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อวางแผนปรับปรุงโครงสร้างที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2
4. ข้าราชการกองบิน 2 มีการปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงาน
5. ได้แนวทางการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกองบิน 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

- 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ประกอบด้วย
- 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้
 2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้เฉพาะพื้นที่ของกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
 3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 2 ซึ่งปฏิบัติงานในกองบิน 2 จำนวน 815 คน (ข้อมูลรายงานยอดกำลังพลของกองบิน 2 ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2559)
 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในกองบิน 2 ซึ่งอยู่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้มีการจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเป็นระบบ เพื่อสร้างเป็นความรู้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในกองบิน 2 สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ได้เมื่อต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้กองบิน 2 มีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยการจัดการความรู้ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้

การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร แล้วจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น

การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 ค้นหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สร้างและแสวงหาความรู้ใหม่จากความรู้เดิมที่มีอยู่ หรือนำความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกองค์กรที่มีอยู่หลากหลายมาใช้ มีทบทวน/ ปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 มีการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 มีการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ทำให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหาและการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว มีการปรับปรุงให้ทันสมัย ตลอดเวลาสอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

การเข้าถึงความรู้ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 จัดเก็บและกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ในความรู้นั้น เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), เว็บไซต์, บอร์ดประชาสัมพันธ์, หนังสือเวียน เป็นต้น

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แบ่งปันความรู้ระหว่างข้าราชการในกองบิน 2 และบุคคลอื่น สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

การเรียนรู้ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 2 มีการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยเริ่มระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้แล้วนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงาน

ข้าราชการกองบิน 2 หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ เรืออากาศตรี-นาวาอากาศเอก และนายทหารชั้นประทวน ชั้นยศ จ่าตรี-จ่าอากาศเอก ซึ่งได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานจริงอยู่ในกองบิน 2 โดยมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกองบิน 2 หมายถึง ลักษณะของข้าราชการกองบิน 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2” โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
 - 1.1 ความหมายของความรู้
 - 1.2 ชนิดของความรู้
 - 1.3 ระดับของความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.1 ความหมายของการจัดการความรู้
 - 2.2 องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้
 - 2.3 รูปแบบและกรอบความคิดของการจัดการความรู้
 - 2.4 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้
 - 3.1 การบ่งชี้ความรู้
 - 3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้
 - 3.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
 - 3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้
 - 3.5 การเข้าถึงความรู้
 - 3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
 - 3.7 การเรียนรู้
4. ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 2
 - 4.1 ประวัติของกองบิน 2
 - 4.2 การจัดหน่วยงานภายในกองบิน 2
 - 4.3 ภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของกองบิน 2
 - 4.4 ประเด็นกลยุทธ์ของกองบิน 2
 - 4.5 แผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ความหมายของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 232) ได้กำหนดไว้ว่าความรู้คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยินได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา เช่น ความรู้เรื่องเมืองไทย ความรู้เรื่องสุขภาพ

วิจารณ์ พานิช (2548, หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า ความรู้ นั้น มีหลายนัยและหลายมิติคือ

1. ความรู้ คือสิ่งที่นำไปใช้จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น
2. ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
3. ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้
4. ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ในยุคแรก ๆ ของการพัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ มองว่าความรู้มาจากการจัดระบบและตีความสารสนเทศ (Information) ตามบริบท ซึ่งสารสนเทศก็ได้มาจากการประมวลข้อมูล (Data) ดังนั้นความรู้จะไม่มีประโยชน์เลย ถ้าไม่นำไปสู่การกระทำหรือการตัดสินใจ

Hospers (1981 อ้างถึงใน มาโนช เวชพันธ์, 2532, หน้า 15-16) นับเป็นขั้นแรกของการพัฒนาที่เกี่ยวเนื่องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยินหรือได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐานเป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการทำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้จึงถือว่าเป็น กระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ฮอสเปอร์ชี้ให้เห็นว่าเป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้น จนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้อากัปเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้ว อาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือเขียน แล้วแสดงออกมาในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจาก

ภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

Davenport and Prusak (1998 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง ส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า สารสนเทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อมและกรอบการทำงานสำหรับการประเมิน และรวมกันของ ประสบการณ์ และสารสนเทศใหม่

Yamazaki (1991 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 8) ให้ความหมายของความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่าน กระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับ จากประสบการณ์การศึกษา การค้นคว้าหรือการสังเกต และรวบรวมเป็นความจำเก็บสะสมไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

ชนิดของความรู้

Polanyi and Nonaka (1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 32) จำแนกชนิดของความรู้ (Knowledge) ออกเป็น 2 ชนิดคือ

1. ความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในสมองคนได้มาจาก ประสบการณ์ สัมผัสตาญาณหรือพรสวรรค์ส่วนหนึ่งของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่ง ต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อและทักษะทางวิชาการของบุคคลที่จะถ่มถอง เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือ การคิดเชิงวิเคราะห์ ความรู้ชนิดนี้สามารถพัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่จะทำให้เกิด การได้เปรียบในการแข่งขัน บางแหล่งข้อมูลเรียกความรู้ชนิดนี้ว่า ภูมิปัญญา

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถบรรยาย หรือถอดความออกมาได้ในรูปของทฤษฎี การแก้ไขปัญหา คู่มือ และฐานข้อมูล เป็นลักษณะ ของความรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงหรือหาซื้อได้ และบางครั้งจะเรียกว่าความรู้แบบรูปธรรม

สรุปได้ว่า ความรู้แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ความรู้ภายในตัวบุคคล และความรู้ภายนอก ที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งความรู้ภายในตัวบุคคลนั้นเป็นความรู้ที่สะท้อนให้เห็นความสามารถของบุคคล ที่แสดงออกมา สามารถทำให้ชัดเจนได้ยาก เช่น รูปแบบการคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ หรือทักษะ ต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนความรู้ภายนอกที่ปรากฏชัดแจ้งนั้นเป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม และถ่ายทอด

ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบต่าง ๆ ได้และง่ายต่อการที่บุคคลจะเข้าถึง เช่น หนังสือ คู่มือ และรายงานต่าง ๆ เป็นต้น

ระดับของความรู้

Bloom, Englehart, Furst, Hill and Krathwohl (1956 อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, หน้า 26-28) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระสวนของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูม และคณะได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ของคน ว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดย Bloom et al. ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ย่างยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญา ในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมา ผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น
4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือ

โครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (Characteristics of cognitive domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

นอกจากนี้ตามแนวคิดของ Quinn (1980 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 16) ยังได้มีการแบ่งระดับความรู้ (Levels of knowledge) ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 รู้ว่าคืออะไร (Know-what) เป็นความรู้เชิงรับรู้ หรือ ความรู้ที่ได้รับมาจากการเรียน เห็นหรือจดจำ มีลักษณะเป็นความรู้ในภาคทฤษฎีว่า สิ่งนั้นคืออะไร

ระดับที่ 2 รู้ว่าเป็นอย่างไร/รู้วิธีการ (Know-how) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ระดับที่ 3 รู้ว่าทำไม/รู้เหตุผล (Know-why) เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อนขึ้นภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 ใส่ใจกับเหตุผล (Care-why) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

ดังนั้นการจัดการความรู้ องค์กรต้องคำนึงถึงระดับของความรู้เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผลด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, หน้า 44) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

วิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 56) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ว่าการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กรเพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม

ธีระวัฒน์ เขียมแสง (2550, หน้า 53) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการทรัพยากรความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยที่ความรู้นั้นจะต้องถูกต้อง และสอดคล้องกับบุคคลและเวลา มีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ได้แก่ การผลิตความรู้ การสร้างความรู้และการเผยแพร่ความรู้ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ยกระดับความรู้ ใช้ความรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจ รวมไปถึงมีการจัดการเกี่ยวกับฐานความรู้ของทรัพยากรบุคคลในองค์กร

นวลละออ แสงสุข (2550, หน้า 61) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการที่มีกระบวนการและเป็นระบบ ตั้งแต่การประมวลผลข้อมูล สารสนเทศ นำไปสู่ระบบเพื่อสร้างความรู้และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อก่อเกิดสติปัญญาและจะต้องมีการจัดเก็บ ในลักษณะที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางที่สะดวกที่สุด เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน ทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้และมีการแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วองค์กร

แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นการดำเนินการร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพให้กับผู้เรียน

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551, หน้า 17) ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง การร่วมกันคิดค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรหรือภายนอกองค์กรมาพัฒนา สร้าง จัดระบบ แบ่งปันและเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการทำงาน การพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปิยะนาด บุญมีพิพิธ (2551, หน้า 23) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) หรือเอกสาร (Explicit knowledge) มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้โรงเรียนและบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายของตน เป้าหมายของงาน

เสนาะ กลิ่นงาม (2551, หน้า 11) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การปฏิบัติต่าง ๆ ที่นำเอากลยุทธ์ กระบวนการและ/หรือเครื่องมือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ การจัดเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิผล

ผกาพันธ์ อินตะแก้ว (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง การบริหาร การจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เป็นทั้งความรู้ ประสบการณ์ภายในภายนอกที่องค์กรต้องการและ จำเป็น เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ข้อมูลที่เป็นความรู้เหล่านี้จะถูกเก็บไว้ใน ฐานข้อมูล (Knowledge based)

O'Dell, Grayson and Essaides (1998) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็น กลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงและนำความรู้ปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

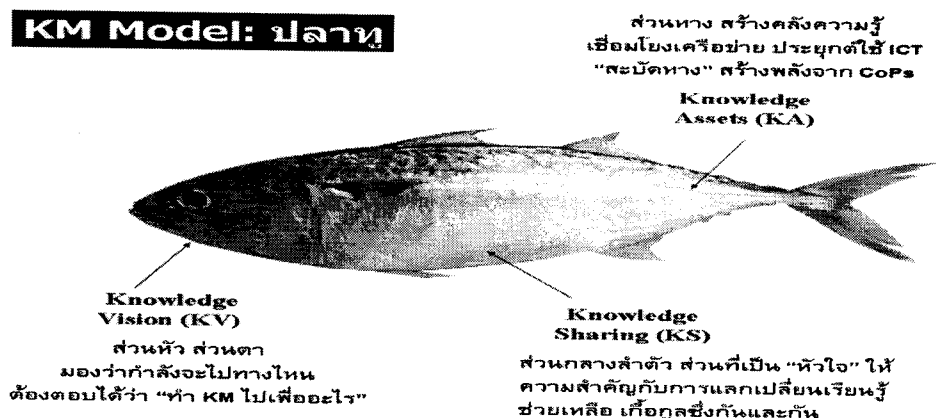
Nonaka and Takeuchi (2002, อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 73-78) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหาร เทคโนโลยีและ ระบบใหม่ ๆ

Turban and Aronson (2001) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ เลือก จัดการ แยกแยะและถ่ายโอนความรู้ที่สำคัญในองค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนและเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจาย ไหลเวียน ไปทั้งองค์กรอย่างสมดุล เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ได้เปรียบเทียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วนคือ (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2549, หน้า 19-20) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบการจัดการความรู้แบบจำลองปลา (TUNA model: Thai-UNAids model)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ (ประพนธ์ ผาสุขยี่ด, 2549, หน้า 22) คือ

1. ส่วนหัวปลา (Knowledge vision-KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำกิจกรรมจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า "เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร"
2. ส่วนตัวปลา (Knowledge sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญซึ่ง "คุณอำนวย" จะมีบทบาทในการกระตุ้นให้ "คุณกิจ" ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัว "คุณกิจ" ออกมาแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงาน พร้อมอำนวยความสะดวกให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบ "สุนทรียสนทนา"
3. ส่วนหางปลา (Knowledge assets-KA) เป็นส่วนของคลังความรู้ หรือขุมความรู้ ที่ได้จากการเก็บสะสมและนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี นำความรู้ที่เด่นชัด ไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ระหว่างกันต่อไป

รูปแบบและกรอบความคิดของการจัดการความรู้

Rubenstein-Montano, Liebowitz, Buchwalter and McCaw (2001, p. 8) ได้แบ่งกรอบความคิดการจัดการความรู้ ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กรอบความคิดการจัดการความรู้แบบ Prescriptive เป็นกรอบความคิดที่นิยมกันมากที่สุด เน้นการพัฒนาการของความรู้ ในองค์กรที่เรียกว่า "วงจรความรู้" (Knowledge cycle) ได้แก่ องค์ประกอบของวงจรความรู้ ลำดับองค์ประกอบของวงจรความรู้ และขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์ประกอบย่อย กรอบความคิดชนิดนี้ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรมีอะไรบ้าง

1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creative and acquisition)

1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization)

1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement)

1.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access)

1.6 การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing)

1.7 การเรียนรู้ (Learning)

2. กรอบความคิดการจัดการความรู้แบบ Descriptive เป็นกรอบความคิดที่กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการความรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับทิศทางองค์กร มีข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับการจัดการความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2.1 D.Leonard-Barton ได้เสนอกรอบความคิดที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 อย่าง คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้ใหม่ ๆ และศักยภาพหลักขององค์กร

2.2 Carla O'Dell ได้เสนอกรอบความคิดที่มีองค์ประกอบหลัก 3 อย่างคือ การกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ ปัจจัยที่ทำให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัฒนธรรมองค์กร การวัดผล เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร) และกระบวนการเปลี่ยนแปลง (การวางแผน การออกแบบ วิธีปฏิบัติ การขยายผล)

2.3 บริษัท Xerox Corporation แห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 อย่าง คือ

2.3.1 การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and behavior management)

2.3.2 การสื่อสาร (Communication)

2.3.3 กระบวนการและเครื่องมือ (Process and tools)

2.3.4 การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and learning)

2.3.5 การวัดผล (Measurements)

2.3.6 การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Recognition and reward)

3. กรอบความคิดการจัดการความรู้แบบผสมผสาน เป็นกรอบความคิดที่ผสมผสานกรอบความคิดแบบ Prescriptive กับ Descriptive เข้าด้วยกัน กรอบความคิดนี้ ประกอบด้วย

องค์ความรู้ขององค์กร องค์ประกอบของกระบวนการความรู้ ปัจจัยที่ทำให้้องค์กรสามารถจัดการความรู้สำเร็จ และอาจรวมถึงขั้นตอนในการจัดการความรู้

3.1 Arthur andersen business consulting and the american productivity and quality center: APQC ได้ให้กรอบความคิดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 อย่าง คือ องค์ความรู้ขององค์กร กระบวนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ทำให้จัดการความรู้ได้

3.2 หน่วยงานด้านการเพิ่มผลผลิตของประเทศสิงคโปร์ (SPRING หรือ Singapore productivity and standards board: PSB) ได้ให้กรอบความคิดของการจัดการความรู้มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ Knowledge Value Chain หรือกระบวนการความรู้ PSB หรือเรียกกระบวนการดังกล่าวนี้ว่า “GREAT MODEL: Generate, Represent, Access และ Transfer” ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งผลสุดท้ายที่ต้องการ คือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ (Enablers) นั้น คือการที่กระบวนการ GREAT หมุนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยเอื้อหลัก ๆ 4 อย่าง คือ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดผล

3.3 Holsapple ได้ให้กรอบความคิดของการจัดการ เรียกว่า Three-fold framework ประกอบด้วย หลัก ๆ 3 อย่าง คือ แหล่งความรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจัดการความรู้และได้นำ Three-fold framework ให้ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการและผู้ประกอบการขององค์กรที่เป็นเลิศ ด้านการจัดการความรู้กว่า 30 คน ร่วมวิพากษ์วิจารณ์ จนได้ผลออกมาเป็นกรอบความร่วมมือ (Collaborative framework) ซึ่งมีเนื้อหา หลัก ๆ ไม่แตกต่างกัน จะมีส่วนสำคัญที่เพิ่มขึ้นมา คือ กระบวนการในการจัดการความรู้ (The conduct of KM)

3.4 บริษัท Siemens Business Services ได้จัดทำกรอบความคิดการจัดการความรู้ที่เรียกว่า Knowledgemotion มีองค์ประกอบที่ครบเครื่องกว่ากรอบความคิดส่วนใหญ่ เพราะนอกจากจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ยังเน้นถึงเรื่องสำคัญอื่น ๆ ดังนี้

3.4.1 ความรู้คือสินทรัพย์ที่สำคัญของบริษัท

3.4.2 มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีระบบ

3.4.3 การใช้หลักการของการตลาดมาอธิบายกระบวนการ และกำหนดบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ มีการอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบทบาทอย่างชัดเจน ช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ดีขึ้น

3.4.4 การมุ่งเน้นว่าการนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ได้มากเท่าไร ความรู้นั้นจึงมีค่ามากขึ้นเท่านั้น

3.4.5 เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกใช้ได้ตามความต้องการ

3.5 Rubenstein-Montano ได้ให้หลักคิดเชิงระบบ (Systems thinking) มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมระบบการจัดการเกือบทั้งระบบ ซึ่งได้แก่ กระบวนการความรู้ขั้นตอนดำเนินการ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายนอกและภายใน ที่สำคัญคือ การเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้กับทิศทางและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้สามารถกำหนดชัดเจนว่าจะจัดการความรู้ไปทำไม และองค์กรจะได้ประโยชน์อะไรจากการจัดการความรู้สิ่งที่ท้าทายและยากที่สุดคือ องค์กรจะเลือกใช้กรอบความคิดแบบใด จึงจะเหมาะสมและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 59-62) ได้เสนอแนวคิดว่าการที่องค์กรจะสามารถจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการจัดการความรู้ 4) การวัดผล และ 5) โครงสร้างพื้นฐาน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 7 ปัจจัย คือ

1. สิ่งแวดล้อม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมองการแข่งขันเป็นสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้เพราะจะทำให้องค์กรเปรียบเทียบกับการดำเนินงานกับองค์กรอื่น แรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมทำให้องค์กรต้องแบ่งปันความรู้กัน
2. โครงสร้างองค์กร คือ โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นจะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันและความร่วมมือในการเรียนรู้ ระบบการหมุนเวียนคนทำให้คนในองค์กรมีประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น
3. ระบบการบริหาร คือ เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบติดตามและประเมินผลรวมทั้งระบบการบริหารอื่น ๆ การคัดเลือกคนเข้าทำงานหรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแบ่งปันความรู้หรือมีการเรียนรู้การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเสมอ ย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้
4. กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้ 2 แนวทางคือ
 - 4.1 แนวทางการผสมผสานจากภายนอกโดยอาจนำสารสนเทศจากองค์กรอื่นเข้ามาภายในองค์กร

4.2 แนวทางการสร้างความรู้ใหม่ โดยการตีความหรือประมวลจากสารสนเทศที่มีอยู่ หรือสารสนเทศที่ได้มาใหม่

5. เทคโนโลยี คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรช่วยให้การเผยแพร่สารสนเทศไปสู่สมาชิกในองค์กรสามารถทำได้ง่ายขึ้น โดยใช้อินเทอร์เน็ต ทุกคนสามารถติดต่อกันเองได้ตลอดเวลา เครื่องมือที่ไม่เป็นทางการนี้จะเอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้

6. ผู้นำองค์กร คือ ผู้นำองค์กรจะคอยสนับสนุนทั้งเชิงนโยบาย การใช้ทรัพยากร การให้กำลังใจ สร้างระบบบริหารงานบุคคลในการรองรับกระบวนการ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. วัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรากฐานที่สำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มีความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกัน

บุญดี บุญญาภิก และคณะ (2547, หน้า 59-62) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการจัดการความรู้
4. การวัดผล
5. โครงสร้างพื้นฐาน

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549, หน้า 15-20) กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้นำในทุกระดับ จูงใจให้คนเห็นคุณค่า รู้สึกว่าอยากจะทำ ไม่ใช่ทำไปเพราะได้รับคำสั่ง

2. ระบบและโครงสร้างที่เอื้ออำนวย มีกระบวนการและมีทรัพยากรสนับสนุน
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศที่ส่งเสริมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการผลักดันสานงานต่อไปได้ การจะทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานแบบแลกเปลี่ยนความรู้ จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของทุกคน

วิจารณ์ พานิช (2548, หน้า 28-32) กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ ได้แก่ การให้ทรัพยากร การให้โอกาสไปร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ร่วมกับองค์กรอื่น การไต่ถามความก้าวหน้าความสำเร็จ การแสดงความเอาใจใส่ของผู้บริหาร การแนะนำวิธี

เอาชนะปัญหา การให้กำลังใจ การจับเอาความสำเร็จน้อย ๆ หรือการทำกิจกรรมที่สำคัญมายกย่อง แสดงความชื่นชม การมอบหมายงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นช่วง ๆ

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2548, หน้า 34-47) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ สำเร็จ ได้แก่

1. วัฒนธรรมพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งคนในองค์กรต้องมีเจตคติที่ดี ในการแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดของความรู้ของคนรุ่นใหม่ต่อไป องค์กรต้องมีวัฒนธรรมภายในมีความเชื่อใจกันและให้เกียรติกัน เคารพในสิทธิและความคิด ของผู้ร่วมงานในทุกกระดับ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกเรื่องแม้แต่สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในอดีต

2. ผู้นำและการสร้างกลยุทธ์ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเชื่อในคุณค่าของคนและ ความเป็นมืออาชีพในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ค้นหาและเชิดชูกระบวนการที่ดีเลิศในองค์กรของตน ผู้นำต้องเป็นต้นแบบแห่งการเป็นผู้ริเริ่มในการแบ่งปันและการเรียนรู้ กำหนดทิศทางในการพัฒนา ระบบ การจัดการความรู้ภายใน วางกลยุทธ์ในการจัดระบบการจัดการองค์ความรู้ที่จะประสบความสำเร็จ

3. เทคโนโลยี ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ทันสมัยของเทคโนโลยีสามารถสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของคนในองค์กรได้ โดยการสร้างฐานข้อมูลและการจัดการระบบฐานข้อมูล บทบาทของเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ หรือที่เป็นเครื่องมือพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาความรู้จากภายนอก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ/ จัดหมวดหมู่ให้บริการความรู้/ ข้อมูล/ สารสนเทศ

ในองค์กร/ เครือข่าย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลภายในองค์กร/ เครือข่าย

3.4 เครื่องมือที่ช่วยให้คนในองค์กร/ เครือข่ายที่อยู่ห่างไกลกันได้ติดต่อสื่อสาร

แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันได้อย่างสะดวก

4. การวัดผลและการนำไปใช้ จัดทำระบบการติดตามและวัดผลของการจัดการความรู้ และประโยชน์จากการนำไปใช้

5. โครงสร้างพื้นฐาน โดยการวางระบบการบริหารจัดการ การรวบรวมข้อมูลและ รายงานผลการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้แผนงานของการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยแห่งความสำเร็จไม่ใช่อยู่ที่กระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่ดีเท่านั้น แต่อยู่ที่โครงสร้าง การจัดการโดยมีระบบการบริหารงานบุคคล คือการประเมินผลและการให้รางวัลทั้งในรูปแบบ ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ส่วน Davenport, De Long, and Beers (1998) ศึกษาโครงการจัดการความรู้ จำนวน 31 โครงการใน 24 บริษัท พบว่า มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน คือ โครงการจะมีบุคคลทำหน้าที่รับผิดชอบในการคิดริเริ่มและมีพันธมิตรผู้สนับสนุนในทรัพยากรด้านบุคคลและงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน คือ 1) สร้างที่เก็บความรู้ซึ่งสะดวกแก่ผู้ใช้ 2) อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและถ่ายโอนความรู้ 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้าง การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ และ 4) มีการจัดการความรู้เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นในภายในองค์กร ส่วนปัจจัยที่นำระบบการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่

1. มีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นในการจัดการความรู้
2. มีจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรชัดเจน เช่น ช่วยประหยัดงบประมาณหรือช่วยทำให้เกิดรายได้แก่องค์กร จะทำให้องค์กรและบุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความร่วมมือในการจัดการมากขึ้น
3. ได้รับการสนับสนุนและพันธมิตรจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องสนับสนุนด้วยจึงจะทำให้โครงการประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้
4. มีการใช้โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการสื่อสาร มีวิธีการในการถ่ายโอนความรู้หลายวิธี
5. โครงสร้างองค์กรสนับสนุนการจัดการความรู้ มีความยืดหยุ่น และมีลักษณะพัฒนาความรู้ในองค์กรมีการเข้าถึงง่าย และมีการกำหนดบทบาทของคนและกลุ่มคนชัดเจนในกระบวนการจัดการความรู้
6. บุคคลภายในองค์กรมีทัศนคติเชิงบวกกับการสร้างการใช้และการแบ่งปันความรู้ โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่แบ่งปันความรู้มากที่สุด

Marquardt (1996 อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 43-48) ได้ศึกษาระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบย่อย คือ

1. ระบบการเรียนรู้ ได้แก่ ระบบของบุคคลในองค์กร ชนิดการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ของบุคคล
2. ระบบขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์
3. ระบบบุคคล ได้แก่ ผู้นำ พนักงาน ลูกค้า พันธมิตร การสื่อสาร และผู้แทนจำหน่าย
4. ระบบความรู้ ได้แก่ การได้มา การสร้าง การนำไปใช้และการเก็บรักษา
5. ระบบเทคโนโลยี ได้แก่ การเรียนรู้ฐานข้อมูลสื่อสาร ระบบการสนับสนุนการดำเนินการอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

Holsapple and Joshi (2002) ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ในองค์กร โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และผู้ที่มีส่วนร่วมจำนวน 31 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง
2. งบประมาณเพียงพอแก่การจัดการจัดการความรู้
3. ทักษะของพนักงานในองค์กร
4. ทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการจัดการความรู้

Syed-Ikhsan and Rowland (2004) มหาวิทยาลัยลัฟบรา (Loughobrough University) ทำการวิจัยองค์ประกอบขององค์กร (Organization elements) ที่มีความสัมพันธ์กับผลของการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer performance) อย่างรวดเร็ว เชื่อถือได้ และถูกต้อง และความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge asset) ทั้งความรู้ประเภทความรู้ภายในบุคคล (Tacit knowledge) และความรู้ภายนอกตัวบุคคล (Explicit knowledge) ให้สำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรภาครัฐ ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) ได้แก่ วัฒนธรรม การมีส่วนร่วม (Shared culture) และวัฒนธรรมส่วนบุคคล (Individualism)
2. โครงสร้างองค์กร (Organization structure) ได้แก่ บทบาทตามที่กำหนด (Document confidentiality) และเส้นทางการสื่อสาร (Communication flows)
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology) ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานเครื่องมือและการรู้จักวิธีการ Infrastructure ICT tools และ ICT know-how
4. ทรัพยากรบุคคล (People/ human) ได้แก่ ตำแหน่งของบุคคล (Posting of staff) การฝึกอบรมพนักงาน (Training employee) และการหมุนเวียนงาน (Staff-turnover)
5. ทิศทางการเมือง (Political directives) ได้แก่ การสั่งการจากนักการเมือง (Directives from politician)

นอกจากนี้ความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการเรียนรู้ในอีกหลายมุมมอง เห็นว่า องค์กรเพียงร้อยละ 20 ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80 ประสบความล้มเหลวอาจจะมาจากสาเหตุดังนี้

1. ไม่ให้ความสำคัญกับคน
2. เป้าหมายในการจัดการความรู้ไม่ชัดเจน
3. ขาดการสนับสนุนจากผู้นำ
4. การสื่อสารไม่ดี

5. ขาดความมุ่งมั่นและตั้งใจ
6. ขาดการบูรณาการการจัดการความรู้กับงานประจำ
7. การหวังผลการจัดการความรู้เร็วเกินไป

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

Marquardt (1996, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 43-48) ได้เสนอกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition)

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal collection of knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรกลายเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่าง ๆ จากภายในองค์กร

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External collection of knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กรต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอก

2. การสร้างความรู้ (Knowledge creation)

โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ (generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือ คนในองค์กร ซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้ มีดังนี้

2.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานกันอย่างใกล้ชิด

2.2 การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวบรวม และสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

2.5 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.6 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.7 การทดลองซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

2.8 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge storage and retrieval)

ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าความรู้ไว้ให้ดีที่สุดไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับจากการวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge transfer and utilization)

การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปด้วยความตั้งใจและไม่ตั้งใจ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, หน้า 71-73) ได้อธิบายถึงกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ (Knowledge creation หรือ Knowledge generation) การสร้างความรู้ หรือการแสวงหาความรู้ ซึ่งมีรูปแบบการสร้างความรู้ 4 ประเภท คือ

1.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Socialization) คือ การสร้างความรู้ แบบไม่ชัดเจน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกอบรมและการแนะนำ

1.2 การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (Externalization) คือ การพูดหรือบรรยายความรู้แบบไม่ชัดเจนโดยใช้อุปมาอุปมัย การเปรียบเทียบและการใช้ตัวแบบ

1.3 การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (Internalization) คือ การสร้างความรู้แบบชัดเจน โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ ศึกษาจากความรู้ที่ได้เขียนไว้ในคู่มือ เอกสาร เพื่อพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น

1.4 การผสมผสาน (Combination) คือ การสร้างความรู้แบบชัดเจน โดย การรวบรวม หรือบูรณาการองค์ความรู้ หรือสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

2. การประมวลความรู้ (Knowledge codification) คือ การจัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ ที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้และนำไปประยุกต์ใช้ได้สะดวก หลักการในการประมวลความรู้ ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

2.1 กำหนดขอบเขตและเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการประมวล

2.2 กำหนดแหล่งที่มาของความรู้ดังกล่าว รวมถึงระบุกลไกและสื่อสำหรับรวบรวม ความรู้ เวลา และความถี่ในการประมวลและการปรับปรุงให้ทันสมัย

2.3 ระบุวิธีการและเครื่องมือในการเข้าถึงและดึงความรู้ที่ได้ประมวล ความรู้ แบบ ไม่ชัดเจนมักได้รับการประมวลและเก็บไว้ในความจำของบุคคล ส่วนความรู้แบบชัดเจนมักได้รับการประมวลและเก็บไว้ในเอกสารหรือแฟ้ม การจัดการความรู้ขององค์การส่วนใหญ่เน้นที่การ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมและดึงความรู้แบบชัดเจนขององค์การ

3. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge distribution) เมื่อได้มีการสร้างความรู้แล้วองค์การจะ ทำหน้าที่ในการประสานงานให้มีการเผยแพร่ หรือแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การและภายนอก องค์การ

4. การใช้ความรู้ (Knowledge utilization) คุณค่าของความรู้อยู่ที่นำไปใช้ โดยเฉพาะ เมื่อมีการประยุกต์ความรู้เพื่อสร้างความสามารถและนำไปปฏิบัติให้เกิดผล ดังนั้นองค์การจึงควร สนับสนุนการใช้ความรู้เพราะเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการความรู้

นวลละออง แสงสุข (2550, หน้า 95-101) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความรู้ (Knowledge creation)
2. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge storing)
3. การกระจายความรู้ (Knowledge distribution)
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge application)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้เสนอ กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 5-6; บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ, 2547, หน้า 54-58; สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์, 2548, หน้า 48-52)

1. การบ่งชี้ความรู้หรือค้นหาความรู้ (Knowledge identification) เช่น พิจารณาว่า วิทยุทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรา

มีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร หรือการทำแผนที่ความรู้ (Knowledge mapping) เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร แล้วจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประโยชน์ของแผนที่ความรู้คือช่วยให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร ทำให้ทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไร และจะหาความรู้ที่ตนเองต้องการจากที่ไหน

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นที่ความต้องการมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้จากความรู้เดิมที่มีอยู่หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกัน ได้รวดเร็วและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกก็ทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต โดยองค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ ด้วยการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบ

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจและใช้ได้ง่าย ด้วยการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access) องค์กรต้องมีวิธีการจัดเก็บและกระจายความรู้ เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น โดยทั่วไปการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะคือ

5.1 การป้อนความรู้ (Push) คือการส่งข้อมูล/ ความรู้ให้กับผู้รับ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ

5.2 การให้ออกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือการที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูล/ ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) ทำให้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่ม คุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวบุคลากร มาช่วยงาน เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้ วิธีการตามความถนัดและความสะดวก

7. การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้คือการเรียนรู้ ของบุคลากรและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ซึ่งจะไปเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้ว ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ นั้น ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ ซึ่งปัจจัย ดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 2

ประวัติของกองบิน 2

พ.ศ. 2462 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม กองทัพบกได้มีคำสั่งทหารบกที่ 178/ 20698 ให้จัดตั้ง “กองบินใหญ่ทหารบกที่ 2” ขึ้นที่บริเวณ โรงเก็บเครื่องบินหมายเลข 4 (ปัจจุบันคือ การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย) โดยมี ร้อยเอก เหม ยศธร เป็นผู้บังคับการ มีเครื่องบินทิ้งระเบิด แบบ ท.1 เบเรเกต์ (Breguet) ปีก 2 ชั้น จำนวน 5 เครื่อง และเครื่องบินขับไล่ 2 ที่นั่ง แบบ ข.2 นิเออร์ปอตเดอลาจ (Nieuport) จำนวน 4 เครื่อง มีนายทหารสัญญาบัตร 5 นาย ประทวน 5 นาย และพลทหาร 2 นาย ประจำการเท่านั้น

พ.ศ. 2465 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองบินใหญ่ที่ 2” และกระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่ง ตั้งฝูงบินที่ 10 ขึ้นอีก 1 ฝูงบิน ให้ นายร้อยโท กาพย์ ทัดตานนท์ เป็นผู้รั้งตำแหน่งผู้บังคับฝูงบิน

พ.ศ. 2468 ย้ายที่ทำการจากโรงเก็บเครื่องบินหมายเลข 4 ไปยัง โรงเก็บที่สร้างขึ้นใหม่ ด้านตะวันออก ปัจจุบัน คือ ที่ตั้งกองบิน 6

พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองบินน้อยที่ 1 ของกองบินใหญ่ที่ 2” ประกอบด้วย
ฝูงศึกษา ฝูงบินที่ 11 และ ฝูงบินที่ 12

พ.ศ. 2474 วันที่ 12 ตุลาคม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระบรมราชินี
ได้เสด็จพระราชดำเนินกลับจากต่างประเทศ เข้าสู่พระนคร เนื่องในการนี้ กรมอากาศยานได้
กำหนดให้จัดส่งเครื่องบินเบรเกต์ 3 เครื่อง บินไปต้อนรับเสด็จที่จังหวัดสมุทรปราการ และ
บินชะลอเรือพระที่นั่งเข้ามายังท่าราชวรดิษฐ์

พ.ศ. 2476 มีคำสั่งทหารให้เปลี่ยนนามของเหล่าของกรมทหารอากาศ กองบินน้อยที่ 1
ของกองบินใหญ่ที่ 2 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “กองบินน้อยที่ 2” ประกอบด้วย 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบินที่ 1
ฝูงบินที่ 2 และฝูงบินที่ 3

พ.ศ. 2480 กรมทหารอากาศ ยกฐานะเป็น กองทัพอากาศ (9 เมษายนของทุกปี เป็นวัน
กองทัพอากาศ) มี พระเวชยันรังสฤษฎ (พล.อ.ท. มุนีมหาสันตนะ เวชยันตรังสฤษฎ์) เป็นผู้บัญชาการ
ทหารอากาศท่านแรก (พ.ศ. 2480-2484) โดยมีกองบินน้อยที่ 2 ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ และจัด
ส่วนราชการเป็น 3 ฝูงบิน

พ.ศ. 2481 จอมพล ป.พิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และพลเอก
พระเวชยันรังสฤษฎ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ได้เล็งเห็นความจำเป็นในอนาคต จึงได้สร้างสถานที่ทำ
การให้กับกองบินน้อยที่ 2 แห่งใหม่ ณ ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี และได้สั่งให้
ย้ายกองบินน้อยที่ 2 จากดอนเมือง เข้าที่ตั้งใหม่ เสร็จเรียบร้อยในปลายปีเดียวกัน

พ.ศ. 2483 ประเทศไทยได้ประกาศสงครามกับอินโดจีนฝรั่งเศส 13 พฤศจิกายน
พ.ศ. 2483 มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ตั้ง พลตรี หลวงพิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงกลาโหม และผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บัญชาการทหารสูงสุดและแม่ทัพบก พลเรือตรี
หลวงสินธุสงครามชัย ผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นแม่ทัพเรือ นาวาอากาศเอก หลวงอรรถเทวเดช
รองผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็น แม่ทัพอากาศ เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ กรณีพิพาทอินโดจีน
กองบินน้อยที่ 2 ได้ส่งเครื่องบินและเจ้าหน้าที่ออกไปปฏิบัติราชการ เพื่อปกป้องอธิปไตยของชาติ
ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ

พ.ศ. 2489 ประเทศไทยประกาศยกเลิกสงครามกับฝ่ายสัมพันธมิตร การประกาศสงคราม
ถือเป็นโมฆะ ในขณะนั้นเศรษฐกิจของประเทศกำลังตกต่ำ กองบินน้อยที่ 2 ได้รับผลกระทบนี้ด้วย
จึงจำเป็นต้องปลดและย้ายข้าราชการบางส่วน ไปบรรจุในกองบินลำเลียง (คือ กองบิน 6
ในปัจจุบัน)

พ.ศ. 2492 กองบินน้อยที่ 2 ได้รับเครื่องบินเพิ่มเติมขึ้นอีก 2 ฝูง คือ บน.2 ฝูง 1 และ บน.2
ฝูงศึกษา เป็นเครื่องบินแบบ ฝ.8 (AT-6)

พ.ศ. 2494 กองทัพอากาศได้อนุมัติให้ กองบินน้อยที่ 2 สร้างทางวิ่งสาย 16-34 ขึ้นใหม่ โดยลงหินลาดลูกรังบดทับแน่น กว้าง 40 เมตร ยาว 1,200 เมตร

พ.ศ. 2495 กองบินน้อยที่ 2 ได้รับเครื่องบิน แบบ ข.15 (F-8 F) BEARCAT บรรจุเข้าประจำการในฝูง 23 อีก 1 ฝูง ผู้บังคับบัญชาได้เล็งเห็นความจำเป็นในเรื่องสนามบินที่จะมารองรับกับเครื่องบินสมัยใหม่ จึงได้อนุมัติให้กองบินน้อยที่ 2 แก้ไขปรับปรุงทางวิ่งสาย 16-34 โดยสร้างให้เป็นทางวิ่งลงหินลาดยางแอสฟัลต์ แทน และได้สร้างกองร้อยทหาร กับหอบังคับการบินขึ้น 1 หลัง เพื่อใช้ราชการในการบังคับการบิน

พ.ศ. 2496 กองบินน้อยที่ 2 ได้สร้างโรงเรียนประชาบาล กองบิน โคกกะเทียมขึ้น เพื่อให้บุตรหลานข้าราชการได้รับการศึกษาเล่าเรียนใกล้บ้าน ไม่ต้องเดินทางไกลไปโรงเรียนในตัวจังหวัด

พ.ศ. 2499 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ กองบินยุทธการได้จัดให้มีการแข่งขัน การทิ้งระเบิด และยิงจรวด (Gunnery meeting) และกำหนดให้กองบินน้อยที่ 2 เป็นหน่วยบริการในการแข่งขัน กองบินน้อยที่ 2 ได้ส่งเครื่องบินเข้าแข่งขันด้วย คือ บน.2 ฝูง 23 ผลการแข่งขันปรากฏว่า บน.2 ฝูง 23 ได้แต่มรวมชนะเลิศการแข่งขัน

พ.ศ. 2506 วันที่ 10 ธันวาคม กองบินน้อยที่ 2 ได้ถูกเปลี่ยนชื่อเป็นครั้งสุดท้ายว่า (กองบิน 2) และได้รับการบรรจุฝูงบินสนามขึ้นอีก 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบินผสม 221 ฐานบินเชียงใหม่, ฝูงบินผสม 222 ฐานบิน อุบล ฯ และ ฝูงบินผสม 223 ฐานบินอุตร ฯ ส่วนที่ตั้ง ณ กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี คือ ฝูงบินผสม 224

พ.ศ. 2520 กองบิน 2 ได้รับการบรรจุฝูงบิน 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบิน 201, ฝูงบิน 202 และ ฝูงบิน 203 และมีฝูงบินอิสระปฏิบัติราชการสนามชายแดนอีก 2 ฝูงบิน คือ ฝูงบิน 206 วัฒนานคร และฝูงบิน 207 จังหวัดตราด

พ.ศ. 2520 กองทัพอากาศมีคำสั่งให้ ยกฐานะ ฝูงบินผสม 3 ฝูงบิน ที่ขึ้นตรงกับ บน.2 ฯ ขึ้นเป็น กองบินใหม่ คือ

1. ฝูงบินผสม 221 ฐานบินเชียงใหม่ เป็น กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ (1 ต.ค. 2520 วันสถาปนา บน.41 ฯ)
2. ฝูงบินผสม 222 ฐานบินอุบล ฯ เป็น กองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี (1 ต.ค. 2520 วันสถาปนา บน.21 ฯ)
3. ฝูงบินผสม 223 ฐานบินอุตร ฯ เป็น กองบิน 23 จังหวัดอุตรธานี (1 ต.ค. 2520 วันสถาปนา บน.23 ฯ)

โดยใช้อัตรากำลังพลฝูงบินจากกองบิน 2 เป็นหลัก และได้ปรับอัตรากองบิน 2 ใหม่เป็น 3 ฝูงบิน ดังกล่าวข้างต้น อนึ่ง กองบิน 2 ได้ถือเอา วันที่ 16 ธันวาคมของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนากองบิน 2 จนถึงปัจจุบัน

การจัดหน่วยงานภายในกองบิน 2

การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ กองบิน 2 แบ่งส่วนราชการเป็นดังนี้

1. กองบังคับการ เป็นการบริหารจัดการ และปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับการกองบิน 2 รวมทั้งอำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ และดำเนินการ ให้เป็นไปตามภารกิจของกองบิน มีหน่วยงานประกอบด้วย 1) แผนกธุรการ 2) แผนกกำลังพล 3) แผนกการข่าว 4) แผนกยุทธการ 5) แผนกส่งกำลังบำรุง 6) แผนกกิจการพลเรือน 7) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 8) หมวดจัดหา

2. แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. ฝูงบิน 201 รักษา พระองค์ มีหน้าที่ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ มีผู้บังคับฝูงบิน 201 รักษาพระองค์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. ฝูงบิน 203 มีหน้าที่ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ มีผู้บังคับฝูงบิน 203 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. กองพันทหารอากาศโยธิน มีหน้าที่ เตรียมและใช้กำลัง และรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหาร การรักษาการณ์ การต่อสู้ป้องกันการโจมตีทางอากาศ และปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและทหารกองประจำการ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านฝ่ายอำนวยการ ธุรการ สารบรรณ การกำลังพล การข่าว การยุทธการ การส่งกำลังบำรุง มีผู้บังคับกองพันทหารอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. แผนกสนับสนุนการบิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการข่าวอากาศ และการบังคับการบิน มีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. กองเทคนิค มีหน้าที่ ดำเนินการซ่อมบำรุงชิ้นหน่วยและชิ้นกลาง เกี่ยวกับเครื่องยนต์ ทรัพย์สินอากาศยาน อุปกรณ์และบริภัณฑ์สรรพาวุธ บริภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ บริภัณฑ์สงคราม อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ การปฏิบัติการสื่อสาร เก็บรักษา บริการ ควบคุม จัดทำบัญชี และสถิติการเบิก-จ่ายเชื้อเพลิง มีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. โรงพยาบาลกองบิน มีหน้าที่ดำเนินการตรวจและรักษาพยาบาลให้ข้าราชการทหารกองประจำการ ลูกจ้าง ครอบครัว ตลอดจนประชาชนที่มาขอรับการรักษา ดำเนินการด้าน

เวชศาสตร์ป้องกัน แนะนำในด้านเวชศาสตร์การบิน มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลกองบินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9. แผนกช่างโยธา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการช่างโยธา สสำรวจ กำหนดผัง ออกแบบ ประมาณราคาในการก่อสร้าง ควบคุมดูแลสิ่งปลูกสร้างของทางราชการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง สิ่งปลูกสร้าง การสาธารณูปการ ไฟฟ้า ประปา เครื่องปรับอากาศ ซ่อมบำรุงเครื่องทุเร้งและ ปรภักษ์ช่างโยธา ตลอดจนการดับเพลิงและกู้ภัยอากาศยาน มีหัวหน้าแผนกช่างโยธาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10. แผนกขนส่ง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการยานพาหนะ การซ่อมบำรุง ยานพาหนะขั้นหน่วยและขั้นสนาม เบิกจ่ายพัสดุยานพาหนะสายขนส่ง แนะนำกำกับดูแลทาง วิชาการเกี่ยวกับกิจการขนส่ง ช่างพาหนะ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการขนส่ง มีหัวหน้า แผนกขนส่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

11. ฝ่ายพลาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา สะสม เก็บรักษา แจกจ่าย ส่งคืน อุปกรณ์ และสมุครายการต่าง ๆ สายพลาธิการ การจัดเลี้ยงรับรอง และการจัดสถานที่ในงานพิธี ต่าง ๆ มีหัวหน้าฝ่ายพลาธิการเป็นผู้บังคับบัญชา

12. แผนกสวัสดิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การบำรุงขวัญ การส่งเสริมสวัสดิภาพ การสงเคราะห์ การกีฬา การฝึกอชีพ การไปรษณีย์ การพักผ่อน การบันเทิง และการฌาปนกิจสงเคราะห์ มีหัวหน้าแผนกสวัสดิการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

13. กองร้อยทหารสารวัตร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารวัตรทหาร การเรือนจำ การควบคุม การผ่านเข้า-ออก และการพักอาศัย มีผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตรเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

ภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของกองบิน 2

จากแผนปฏิบัติราชการ กองบิน 2 ปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของกองบิน 2 ไว้ดังนี้

1. ภารกิจ (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 มาตรา 18) กองบิน 2 มีหน้าที่เตรียมและ ปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน 2 เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

2. วิสัยทัศน์ กองบิน 2 มีศักยภาพและความสามารถ เป็นหนึ่งในกองบินเฮลิคอปเตอร์ ชั้นนำของภูมิภาค (One of the best helicopter air bases in ASEAN)

3. พันธกิจ พันธกิจ (ขอบเขต ความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญ จากเอกสารการจัดส่วนราชการ กองทัพอากาศ พ.ศ. 2552 (อัตรา ทอ.52) เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ แบ่งออกเป็น

3.1 การบินรับ-ส่งเสด็จ ฯ

3.2 การลำเลียงทางอากาศ

3.3 การค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ

3.4 การช่วยเหลือและกู้ภัย

4. ค่านิยมหลัก กองบิน 2 กำหนดค่านิยมหลัก คือ AIR

A: Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

I: Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

R: Responsibility ความรับผิดชอบ

ประเด็นกลยุทธ์ของกองบิน 2

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ.ปี 51-62 (ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 57) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ สู่แผนปฏิบัติการราชการกองบิน 2 ที่ได้มีกำหนดประเด็นกลยุทธ์ของกองบิน 2 ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของ ทอ. ดังนี้

1. ST1: กลยุทธ์ที่ 1.1 ถวายเป็นความปอดคภัย

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1.2 เตรียมเครื่องเฮลิคอปเตอร์พระราชพาหนะให้มีความพร้อม

สนับสนุนการปฏิบัติพระราชกรณียกิจตลอดเวลา

2. ST2: กลยุทธ์ที่ 1.2 เทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2.1 การสนับสนุนกิจกรรมอันแสดงออกถึงความจงรักภักดี เทิดทูน

พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ อย่างสมพระเกียรติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2.2 การสนับสนุนการดำเนินการตามโครงการอันเนื่องมาจาก

พระราชดำริอย่างเต็มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของ บบ.2

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2.3 การพัฒนาบุคลากรของ บบ.2 ให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ

การป้องกันการล่อลวงละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์ทางสื่อสังคมออนไลน์

3. ST3: กลยุทธ์ที่ 2.2 เสริมสร้างความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2.1 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมของกองทัพอากาศในประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะการใช้ภาษาต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และเสริมสร้างกลไกการขับเคลื่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่มีประสิทธิภาพ

4. ST4: กลยุทธ์ที่ 2.6 พัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.6.1 การสร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติภารกิจมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้น พัฒนา ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาสากลและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.6.4 การปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นทหารที่เป็นสุภาพบุรุษ รักษาเกียรติ (Honor) วินัย (Discipline) และจงรักภักดี (Loyalty) มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามัคคีและความรับผิดชอบต่อน้ำที่ เพื่อสร้างวัฒนธรรมกองทัพอากาศ (Royal Thai air force culture) ที่นำไปสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.6.7 การส่งเสริมด้านการสวัสดิการและการบริการด้านรักษาสุขภาพให้กับกำลังพล เพื่อให้กำลังพลมีขวัญ กำลังใจ และสุขภาพที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ST5: กลยุทธ์ที่ 2.8 เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.8.1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM สู่ LO) ให้พร้อมสู่สังคมาฐานความรู้

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.8.2 การสร้างทีมนำการจัดการความรู้ (KM)

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.8.5 การพัฒนาระบบ ICT รองรับ KM สู่ LO และปฏิบัติการ เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ทอ.

6. ST6: กลยุทธ์ที่ 2.10 พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.10.1 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ให้คุ้มค่าและเพียงพอ (Optimal technology) เป็นการพัฒนาและใช้ทรัพยากรด้าน ICT ที่ประกอบด้วย Network, Hardware, Software, Sensor และ Security ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน โดยต้องให้ครอบคลุมทั่วถึงปลอดภัย และพอเพียง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.10.3 พัฒนากำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart people) เป็นการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้เครือข่ายที่เป็นศูนย์กลางได้จริง อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ปลอดภัยและทันต่อสถานการณ์เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน (Collaboration) และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน (Information sharing) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกัน ได้อย่างแท้จริง

7. ST7: กลยุทธ์ที่ 2.13 เสริมสร้างขีดความสามารถผู้ปฏิบัติ/ หน่วยปฏิบัติ (Shooter)
 กลยุทธ์ย่อยที่ 2.13.4 เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรในส่วนกำลังรบ และพัฒนาระบบการฝึก/ การจำลองการฝึก และระบบการตรวจสอบ/ ประเมินการฝึก เพื่อให้บุคลากรในส่วนกำลังรบ (War fighter) มีระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางและเทคโนโลยีเฉพาะของยุทโธปกรณ์แต่ละแบบในการสนับสนุนภารกิจการรบและมีใช้การรบ

8. ST8: กลยุทธ์ที่ 4.1 รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
 กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1.3 ปฏิบัติภารกิจเพื่อสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการด้านการบินของประเทศ อาทิ การคุ้มครองน่านฟ้าและเส้นทางคมนาคมทางอากาศ และการค้นหาและช่วยชีวิตผู้ประสบอุบัติเหตุทางอากาศ ในระดับประเทศและภูมิภาค



ภาพที่ 3 แผนที่กลยุทธ์ของกองบิน 2 (กองบิน 2, 2558, หน้า 15)

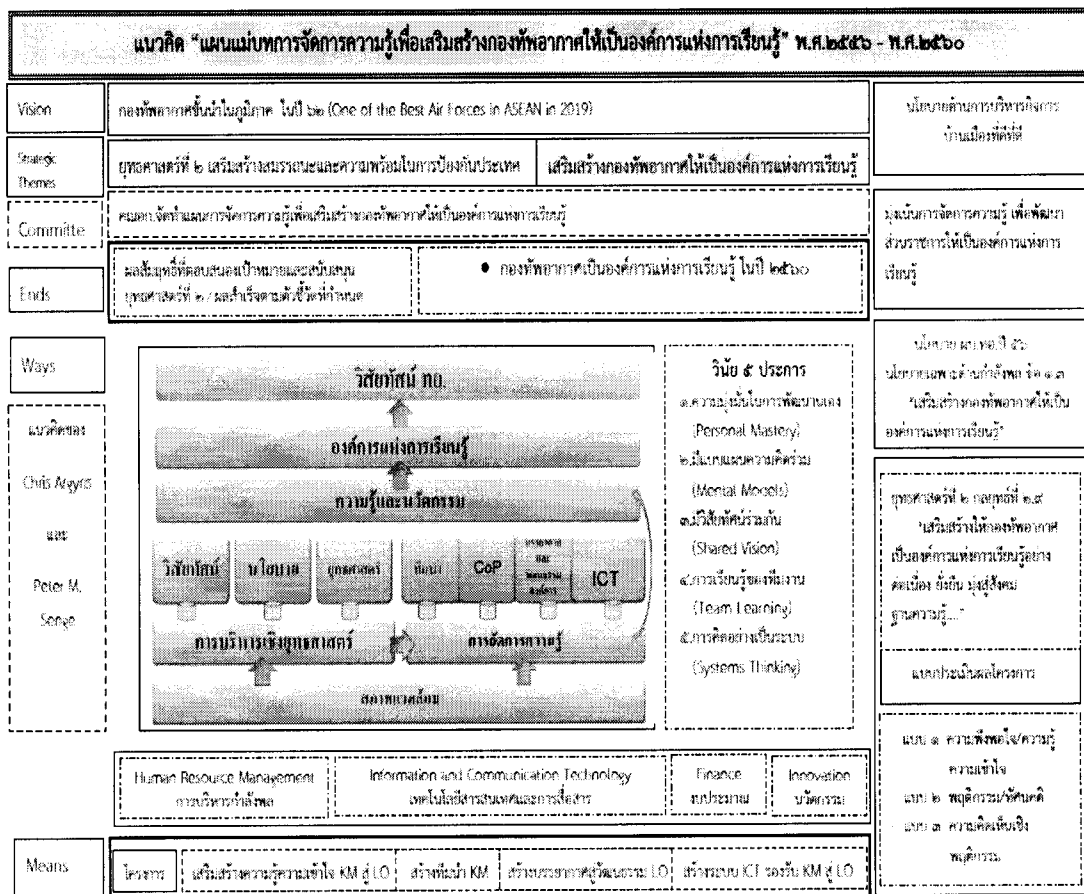
แผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้
 สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการ
 ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาองค์กร
 อย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงาน

ที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีมสร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมได้ทำงานและมีการให้อำนาจ ในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันกองทัพอากาศเป็นองค์การ ในยุคสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้องค์ความรู้ในการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงาน รวมทั้งจะต้องมีการเรียนรู้ในทุกระดับบุคลากรสามารถขยาย จิตความสามารถในการสร้างผลงานที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นที่ซึ่งความคิดใหม่ ๆ ได้รับการ ใส่ใจ บุคลากรมีอิสระในการสร้างแรงบันดาลใจ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ศาสตราจารย์ปีเตอร์เซงก์ (Peter M. Senge) ได้เสนอหลักการ พื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางของการปฏิบัติในการขจัด อุปสรรคต่อการเรียนรู้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพที่ประยุกต์ได้กับทั้งปัจเจกบุคคลและองค์การ (Senge, 1990 a) ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (Personal mastery) หมายถึง บุคลากรในองค์กร จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีพันธะผูกพันกับตนเองในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และมีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ
2. คนในองค์กรมีตัวแบบเชิงเหตุและผลในการแก้ไข้ปัญหา (Mental models) หมายถึง มีแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติ จากการสังสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวังและการทุ่มเทพยายามอย่างเฉพาะเจาะจง (focus) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
4. การเรียนรู้ของทีมงาน (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกใน ลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทีมงานที่เป็นคนเก่ง (Talent team) พัฒนาศักยภาพความสามารถด้วยการพูดคุย (Dialogue) การฟัง และคิดร่วมกัน
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) หมายถึง ความสามารถที่จะเชื่อมโยง สิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล เป็นลักษณะ การมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงมองระบบย่อย

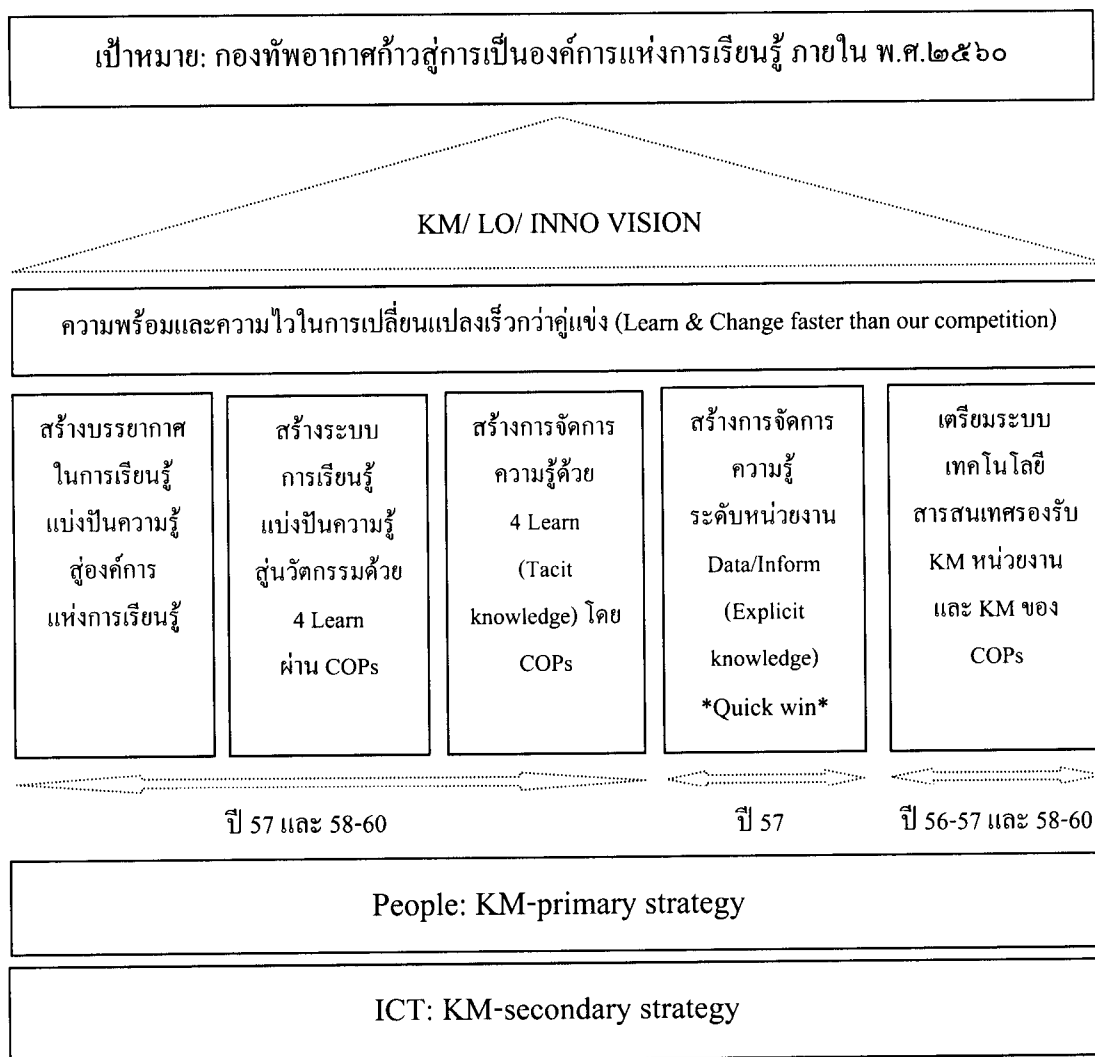
สามารถบ่งชี้สาเหตุและการปฏิบัติย่อย ๆ ที่มีความเฉพาะเจาะจงและตรงประเด็น จึงมีพลังในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหามหาศาล

การจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินการอยู่บนกรอบแนวคิดหลักการพื้นฐาน 5 ประการของปีเตอร์เซนจ์ (Peter M. Senge) และเพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ จึงได้นำแผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน ตามภาพที่ 4 (กองทัพอากาศ, 2556, หน้า 13)



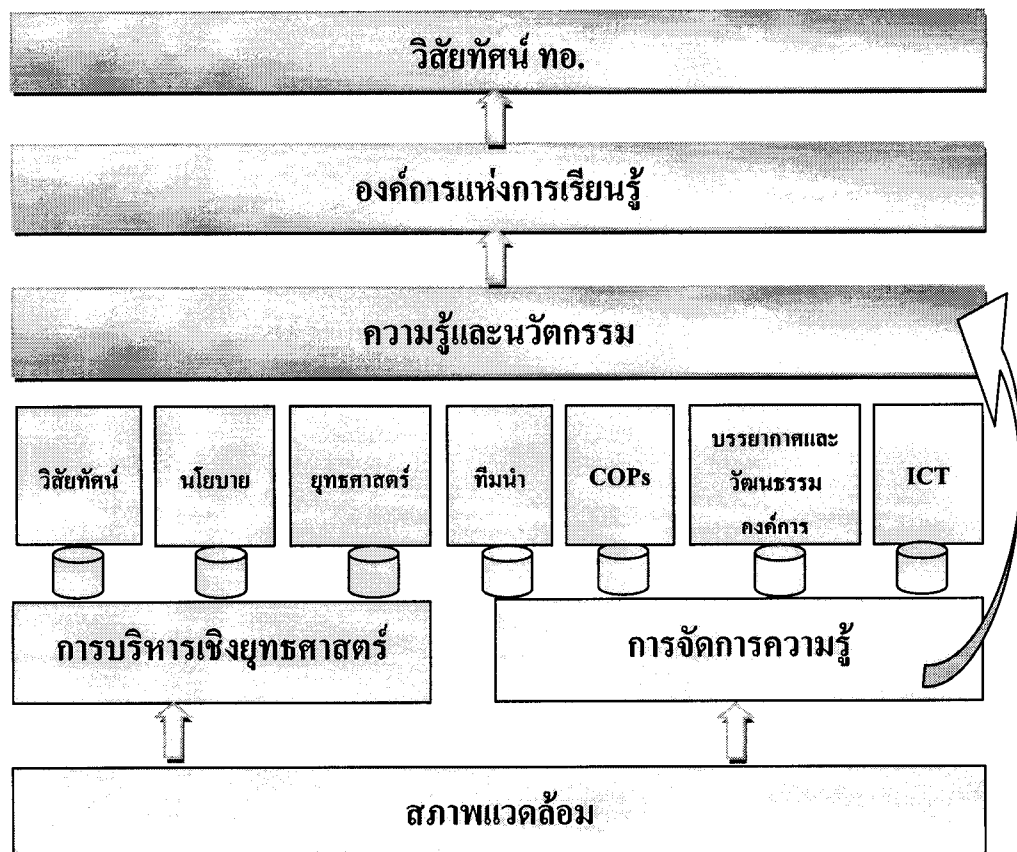
ภาพที่ 4 แผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ (ประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)

ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้า 40



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ต่อมาได้สรุปเป็นรูปแบบการเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นต้นแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force learning organization model :RTAFLO Model) ดังภาพที่ 6 (กองทัพอากาศ, 2556, หน้า 15)



ภาพที่ 6 รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Royal Thai Air Force learning organization model: RTAFLO Model)

ทั้งนี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่

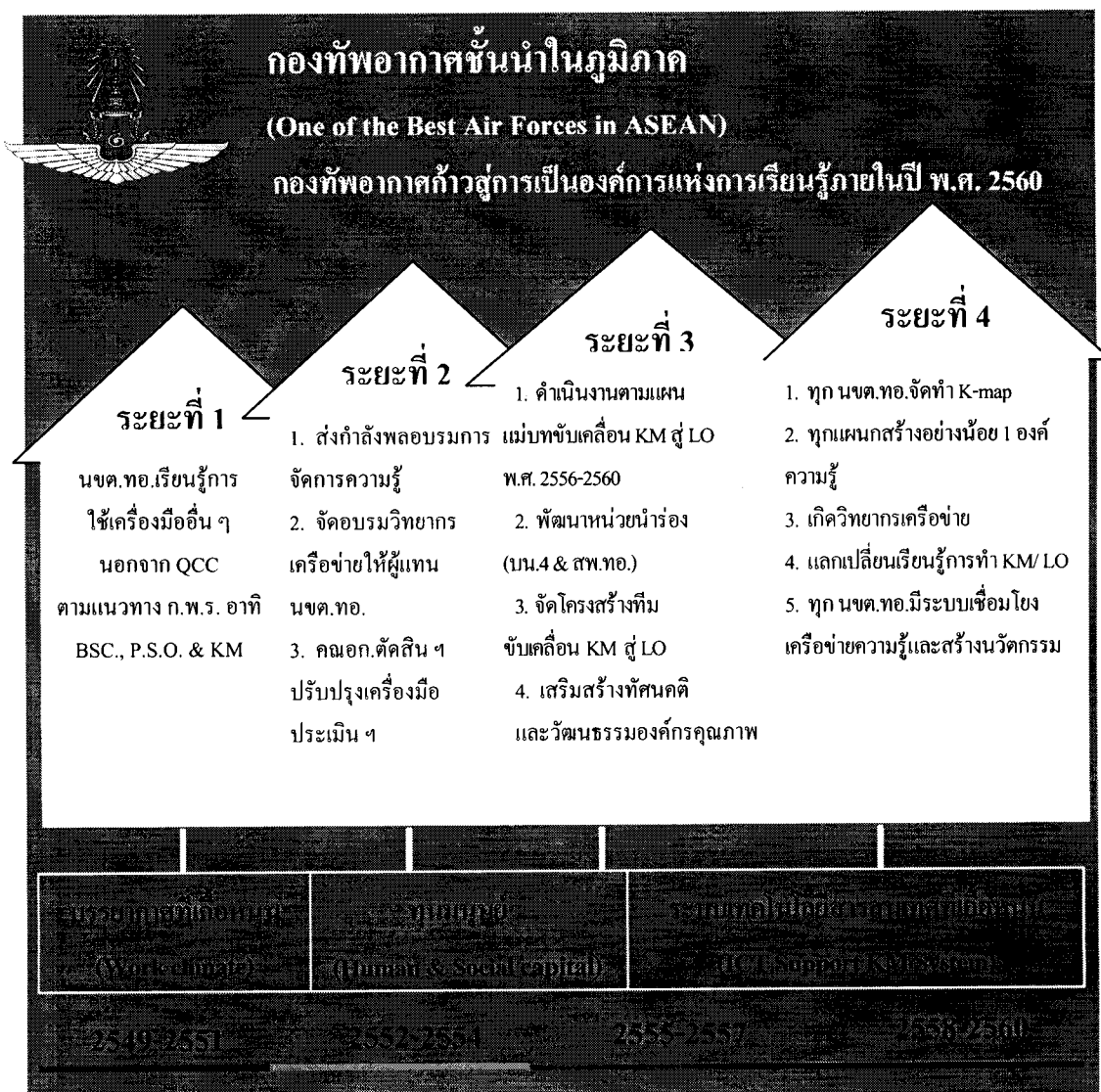
กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM สู่ LO)

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างทีมงาน KM และเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างบรรยากาศสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบ ICT รองรับ KM สู่ LO การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติดำเนินการโดยการออกแบบและดำเนินโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โมเดล 4Learn ที่เกิดจากการสะสมความรู้ ประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติที่มีที่มาจากจากปฏิบัติจริง เป็นเสมือนครู ก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาระบบการ 4Learn ให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริงได้อย่างรวดเร็วและมีความยั่งยืนในองค์กร

ปัจจุบันตามแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าสู่แผนปฏิบัติการในระยะที่ 4 (พ.ศ. 2558-2560) โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ซึ่งกองบิน 2 ในฐานะหน่วยงานหนึ่งของกองทัพอากาศจึงนำแผนแม่บทการจัดการความรู้และแผนปฏิบัติการจัดการความรู้มาดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชาและกรอบทิศทางที่กองทัพอากาศได้กำหนดไว้ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แผนปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชานาญ นิ่มนวล (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้องค์การทหาร: ศึกษากรณีกองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูงของกองทัพอากาศ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาวិจัยพบว่า องค์ประกอบการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ที่เหมาะสมต่อการพัฒนารูปแบบกองทัพอากาศ ประกอบด้วย การอบรมและให้ความรู้ การสร้างทีมงาน การสื่อสาร ความสมัครใจ ความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การวางแผน การจัดการความรู้ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การยกย่อง ชมเชย และการให้รางวัล โดยกระบวนการจัดการความรู้มี 7 ขั้นตอน 1) การกำหนดความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้

คมศักดิ์ เข็มวัฒนาเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์ นายทหารนักเรียนและนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2553) และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 217 คน การวิจัยขั้นที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ต่อ ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยอาจารย์อำนวยการขึ้นไปจนถึงผู้บัญชาการ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 10 ท่าน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งระเบียบแบบแผน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในโรงเรียนเสนาธิการทหารบกนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือในระดับหนึ่ง กล่าวคือ ระดับการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยที่โรงเรียนเสนาธิการทหารบกยังไม่ได้นำรูปแบบหรือกระบวนการจัดการความรู้มาใช้โดยตรงหรือนำมาใช้ชื่ออย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาต่างให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยเห็นว่าการนำการจัดการความรู้มาใช้ชื่ออย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก แต่กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวต้องสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยที่ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรมากเกินไป และยิ่งไปกว่านั้นควรกำหนดทิศทางและรูปแบบในการพัฒนาที่ชัดเจน รวมทั้งต้องมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบอีกด้วย

อัญชลี ยิ้มสมบูรณ์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร อำเภอบางคนทีจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คือ เกษตรกรอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สำเร็จการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอาชีพหลักทำสวนมะพร้าว มีพื้นที่ทำการเกษตร 6-10 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 48.9 และมีประสบการณ์ในการทำการเกษตร 30 ปีขึ้นไป 2) สภาพการจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ 4) การเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคตามตัวแปร พบว่า ด้านเพศไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดุลเดช ถาวรชาติ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีระดับการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างและการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร ได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ

อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันวิสาข์ คงทน (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ในปัจจุบันของบุคลากรของฝ่ายสารสนเทศ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์ความรู้ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง 2) บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการวัดและประเมินผล มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับระดับการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ พบว่า ตัวแปรด้านการวัดและประเมินผล สามารถอธิบายการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.000) สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 91.0 (R² = 0.910)

อหิต พลจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก และ 4) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ทำนายการมีประสิทธิผลด้านการศึกษาจากความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรยา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ รองลงมา คือ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ส่วนด้านที่มีการจัดการความรู้น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ กับปัจจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

โจชนก ภาคอัด (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ธรรสพวงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2558, หน้า 3) ได้ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สถาบันการพลศึกษา ใน 3 ประเด็นเนื้อหา คือ

- 1) องค์ประกอบการจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและด้านการเรียนรู้ 2) ขั้นตอนการจัดการความรู้ ได้แก่ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการติดตามและประเมินผล และด้านสภาพการใช้ระบบการจัดการความรู้ และ
- 3) สภาพปัญหาการใช้ระบบการจัดการความรู้และปัญหาการดำเนินงานระบบการจัดการความรู้ พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโทสถานภาพการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเป็นข้าราชการครู ความรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้เป็นกรรมการจัดการความรู้ และมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 16 ปี และผลการวิจัยการใช้ระบบการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ พบว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านองค์กร รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี

ส่วนขั้นตอนการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดความรู้ รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการแสวงหาความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวแปรงานวิจัยการจัดการความรู้

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ชำนาญ นิ่มนวล (2553)	การจัดการความรู้ องค์การทหาร: ศึกษา กรณีกองทัพอากาศ		การจัดการความรู้ 1. การกำหนดความรู้ 2. การสร้างความรู้ 3. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและการ กลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้
กมลศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ (2553)	การพัฒนา กระบวนการจัดการ ความรู้ของโรงเรียน เสนาธิการทหารบก		การจัดการความรู้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและ แสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ ให้เป็นระบบ 4. การประมวล และกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อัญชลี ขี้มสมบูรณ์ (2554)	การจัดการความรู้ ด้านเกษตรอินทรีย์ ของเกษตรกร อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม	เกษตรกร 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ ในการประกอบอาชีพ	6. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้ 1. สภาพการจัดการ ความรู้ 1.1 ด้านการ แสวงหาความรู้ 1.2 ด้านการจัดเก็บ ความรู้ 1.3 ด้านการ แลกเปลี่ยนและ เผยแพร่ความรู้ 1.4 ด้านการ ประยุกต์และใช้ ประโยชน์จากความรู้ 2. ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการความรู้
อคุตเดช ถาวรชาติ (2555)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้ของ บุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์	สถานภาพทั่วไป 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. หน่วยงานที่สังกัด 5. ตำแหน่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้ 1. วัฒนธรรมการเรียนรู้	การจัดการความรู้ 1. การสร้างและ แสวงหาความรู้ 2. การจัดเก็บและค้นหา ความรู้ 3. การแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้ 4. การเผยแพร่และ ประยุกต์ใช้ความรู้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		2. การสนับสนุน ของผู้หน้า	
		3. เทคโนโลยี สารสนเทศ	
		4. สภาพแวดล้อม การทำงาน	
		5. แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	
จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556)	การจัดการความรู้ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ ในการทำงาน	การจัดการความรู้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและ แสวงหา ความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็น ระบบ 4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
วันวิสาข์ กงทน (2556)	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากรฝ่าย สารสนเทศคณะ แพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล	ข้อมูลทั่วไป 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. เงินเดือน 5. อายุราชการ 6. กลุ่มงาน	การจัดการความรู้ 1. การแสวงหาความรู้ 2. การสร้างความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ 4. การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์
อทิติ พลจันทร์ทิท (2556)	การจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษา ทหารอากาศ	ปัจจัยที่มีต่อการจัดการ ความรู้ 1. ภาวะผู้นำ 2. โครงสร้างองค์การ 3. วัฒนธรรมองค์กร 4. เทคโนโลยี 5. การวัดและ ประเมินผล	การจัดการความรู้ 1. การเป็นบุคคลที่ รอบรู้ 2. การมีแบบจำลอง ความคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็น ระบบ
			ประสิทธิผลด้าน การศึกษา 1. การผลิตผู้เรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง 2. การพัฒนาทัศนคติ ทางบวกของผู้เรียน 3. การแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา 4. การพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อรยา พูลสวัสดิ์ (2556)	การจัดการความรู้ของ ข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ชั้นยศ 4. ระดับการศึกษา 5. อายุราชการ	การจัดการความรู้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและ แสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็น ระบบ 4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้
ใจชนก ภาคอัคร (2557)	การจัดการความรู้ ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถาบัน บัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์	สถานภาพส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ตำแหน่งงาน 4. สายงาน 5. หน่วยงาน 6. ประสบการณ์ทำงาน 7. ความเกี่ยวข้อง/ การมีส่วนร่วม กับการประกันคุณภาพ การศึกษา	การจัดการความรู้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและ แสวงหาความรู้ 3. การเก็บและเข้าถึง ความรู้ 4. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การนำความรู้ไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ธรรศพงษ์ วงษ์สวัสดิ์ (2558)	การใช้ระบบการจัดการ ความรู้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพการดำรง ตำแหน่งในปัจจุบัน 5. ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการความรู้ 6. ประสบการณ์ใน การทำงาน	องค์ประกอบการจัดการ ความรู้ 1. องค์การ 2. บุคลากร 3. เทคโนโลยี 4. การเรียนรู้ การจัดการความรู้ 1. กำหนดความรู้ 2. แสวงหาความรู้ 3. สร้างความรู้ 4. จัดเก็บความรู้ ให้เป็นระบบ 5. แบ่งปันและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. นำความรู้ไปใช้ 7. ติดตามและ ประเมินผล

จากข้อมูลตามตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคล ต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะสะท้อนถึงการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการและในด้านกระบวนการจัดการความรู้ นั้น ผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็น 7 ด้าน ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของ ก.พ.ร. ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา เพื่อให้ได้รับทราบ เข้าใจ และตระหนักถึงสภาพการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ว่าเป็นอย่างไร อะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ

ช่วยผลักดันและพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ซึ่งผลจากการวิจัยนั้น
ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้การ
จัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 บรรลุผลตามเป้าหมายต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 และเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 2 เป็นนายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ เรืออากาศตรี-นาวาอากาศเอก และนายทหารชั้นประทวน ชั้นยศ จ่าตรี-จ่าอากาศเอก ซึ่งได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานจริงอยู่ในกองบิน 2 โดยมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 815 คน (ข้อมูลรายงานยอดกำลังพลของกองบิน 2 ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 2 จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 268 คน (Yamane, 1970, pp. 727-728)

โดยใช้สูตรของ Yamane

$$n = \frac{N}{1 + N(0.05)^2}$$

โดย	n	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด
	0.05	คือ	ระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนดไว้ที่ 5 %

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{815}{1+815(0.05)^2} \\ n &= 268 \end{aligned}$$

การวิจัยครั้งนี้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งตามหน่วยงาน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	กองบังคับการกองบิน 2	315	104
2	ฝูงบิน 201 รอ.	147	48
3	ฝูงบิน 203	210	69
4	พัน อย.	121	40
5	โรงพยาบาลกองบิน 2	22	7
	รวม	815	268

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ชั้นยศ และ 5) อายุราชการ

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน 1-5 แทนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยเป็นการสอบถามการจัดการความรู้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. การบ่งชี้ความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การเข้าถึงความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. การเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยเทคนิคการจัดแบบมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีรายละเอียดขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ รวมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามงานวิจัย จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งด้าน โครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้ ให้ครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเรื่องที่ต้องการศึกษา และให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชณี พวงเพชร กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.3 อาจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การหาคุณภาพของเครื่องมือพิจารณาจากความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ทั้งด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ด้วยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence) โดยใช้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่า IOC โดยข้อคำถามที่ใช้ได้นั้นต้องพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีข้อคำถามในตอนต้นที่ 2 จำนวน 5 ข้อ ที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.5 เนื่องจากเห็นว่าไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดและไม่ปรากฏในนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตัดทิ้งไป จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยข้อคำถามในตอนต้นที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาแบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม และข้อคำถามในตอนต้นที่ 2 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 พิจารณายุบรวมข้อคำถามย่อยที่มีประเด็นเนื้อหาในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงไว้ด้วยกัน และเรียบเรียงภาษาเขียนให้สั้น กระชับ และสื่อความหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาและภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และไม่ได้อยู่ในพื้นที่การดำเนินการวิจัย โดยมีสภาพใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับ ไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (อนุรักษ์ นวพรไพศาล, 2543, หน้า 85) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเสนอขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัย ฯ ถึงผู้บังคับการกองบิน 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 268 ชุด และนำแบบสอบถามไปแจกให้ข้าราชการกองบิน 2 เป็นรายบุคคลตามที่ได้แยกประเภทไว้ โดยแจ้งเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทั้งนี้ให้เวลาในการกรอกแบบสอบถามจำนวน 3 วัน และขอรับคืนเมื่อครบกำหนดโดยตรง
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละฉบับด้วยตนเอง จำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.02 จากนั้นดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามมาทำการเข้ารหัสและประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการที่แตกต่างกัน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติ t-test
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง

เดียว (One-way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี LSD (Fisher's least-significant difference)

ทั้งนี้เกณฑ์การวัดระดับการจัดการความรู้ เมื่อได้คะแนนค่าเฉลี่ยมาแล้ว ผู้วิจัยได้จัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดหลักเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 38)

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ผู้วิจัยได้เรียงลำดับการนำเสนอ ดังนี้ คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ในรูปตารางและคำบรรยาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม 7 ด้าน คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	219	84.23
หญิง	41	15.77
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.23 เพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 15.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	121	46.53
31-40 ปี	89	34.23
41-50 ปี	25	9.62
51 ปีขึ้นไป	25	9.62
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.53 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.23 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.62 ช่วงอายุ 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ ปวช.	49	18.85
อนุปริญญา/ ปวส.	44	16.92
ปริญญาตรี	140	53.85
ปริญญาโท	27	10.38
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.85 ระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.92 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
น.ต.-น.อ.(พ)	57	21.92
ร.ต.-ร.อ.	94	36.15
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	32	12.31
จ.ต.-จ.อ.	77	29.62
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. คิดเป็นร้อยละ 36.15 รองลงมา คือ ชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. คิดเป็นร้อยละ 29.62 ชั้นยศ น.ต.-น.อ.(พ) คิดเป็นร้อยละ 21.92 ชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ) คิดเป็นร้อยละ 12.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	88	33.85
5-10 ปี	83	31.92
11-15 ปี	42	16.15
มากกว่า 15 ปี	47	18.08
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.85 รองลงมาคือ อายุราชการ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.92 อายุราชการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.08 อายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม 7 ด้าน คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 8 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการบ่งชี้ความรู้

ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	70 (26.92)	148 (56.92)	36 (13.85)	6 (2.31)	-	4.08	0.70	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากการวิเคราะห์นโยบาย การจัดการความรู้จากส่วนกลาง และหน่วยงานย่อยของกองบิน 2	61 (23.46)	157 (60.38)	39 (15.00)	2 (0.77)	1 (0.38)	4.06	0.67	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้และจำแนกองค์ความรู้ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	70 (26.92)	153 (58.85)	32 (12.31)	5 (1.92)	-	4.11	0.68	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากปัญหาในการทำงาน	67 (25.77)	137 (52.69)	48 (18.46)	7 (2.69)	1 (0.38)	4.01	0.77	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่จำเป็นจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เช่น ผู้รู้ เอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน	81 (31.15)	126 (48.46)	48 (18.46)	4 (1.55)	1 (0.38)	4.08	0.77	มาก	2
ภาพรวม						4.07	0.58	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการบ่งชี้ความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.58$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้และจำแนกองค์ความรู้ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) และหน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่จำเป็นจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เช่น ผู้รู้ เอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.77$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด

มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการระบุนความรู้จากปัญหาในการทำงาน
($\bar{X} = 4.01, SD = 0.77$)

ตารางที่ 9 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาความรู้ใหม่	102 (39.23)	119 (45.77)	34 (13.08)	5 (1.92)	-	4.22	0.74	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่	99 (38.08)	126 (48.46)	32 (12.31)	2 (0.77)	1 (0.38)	4.23	0.72	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการค้นหาความรู้จากการเทียบเคียงกับบุคคลหรือในหน่วยงานอื่น	72 (27.69)	137 (52.69)	41 (15.77)	10 (3.85)	-	4.04	0.77	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านมีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	73 (28.08)	136 (52.31)	45 (17.31)	5 (1.92)	1 (0.38)	4.06	0.75	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีการทบทวน/ปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	81 (31.15)	136 (52.31)	37 (14.23)	6 (2.31)	-	4.12	0.73	มาก	3
ภาพรวม						4.14	0.60	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.60$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.72$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.74$) และหน่วยงานของท่านมีการทบทวน/ปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.73$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด

มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการค้นหาความรู้จากการเทียบกับบุคคลหรือในหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.77$)

ตารางที่ 10 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ด้านการจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการ จัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภท ต่าง ๆ	74 (28.46)	133 (51.16)	44 (16.92)	9 (3.46)	-	4.05	0.77	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีการ บันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บ ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	84 (32.31)	134 (51.54)	37 (14.23)	5 (1.92)	-	4.14	0.72	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการ บันทึก รวบรวม หรือจัดทำ ฐานข้อมูลความรู้ไว้ในระบบ เครือข่ายขององค์กร	72 (27.69)	139 (53.46)	39 (15.00)	10 (3.85)	-	4.05	0.76	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ	91 (35.00)	134 (51.54)	30 (11.54)	4 (1.54)	1 (0.38)	4.19	0.73	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ ระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น	91 (35.00)	132 (50.77)	34 (13.08)	3 (1.15)	-	4.20	0.70	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านมีบุคลากร รับผิดชอบในการเก็บความรู้ได้ อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น	74 (28.46)	132 (50.77)	42 (16.15)	11 (4.24)	1 (0.38)	4.03	0.81	มาก	6
ภาพรวม						4.11	0.58	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.58$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.70$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.73$) และหน่วยงานของท่านมีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.72$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรรับผิดชอบในการเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.81$)

ตารางที่ 11 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ด้านการประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการ ตรวจสอบ วิเคราะห์ความรู้จาก ตัวชี้วัดต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้ ได้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็น ประโยชน์ ก่อนจะนำไปใช้งาน	61 (23.46)	149 (57.31)	45 (17.31)	5 (1.92)	-	4.02	0.70	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐาน เดียวกันทั่วทั้งองค์กรเพื่อใช้งาน ได้ง่าย	62 (23.85)	147 (56.54)	45 (17.31)	6 (2.31)	-	4.02	0.71	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ ความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจ ตรงกัน	73 (28.08)	125 (48.08)	53 (20.38)	9 (3.46)	-	4.01	0.79	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านมีการ ปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหา ทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	76 (29.23)	137 (52.69)	42 (16.15)	4 (1.54)	1 (0.38)	4.09	0.74	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านมีการ ประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะ เพื่อมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	72 (27.69)	144 (55.38)	39 (15.00)	5 (1.92)	-	4.09	0.71	มาก	2
ภาพรวม						4.05	0.60	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการประมวลและ
กลั่นกรองความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.60$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประมวลความรู้
จากข้อเสนอแนะเพื่อมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$,
 $SD = 0.71$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัย ครบถ้วน และ
เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.74$) และหน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบและวิเคราะห์ความรู้จาก
ตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ได้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ก่อนบุคลากรจะนำไปใช้งาน
($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.70$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ

ความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน
($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 12 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเข้าถึงความรู้

ด้านการเข้าถึงความรู้	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำและเผยแพร่ความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	65 (25.00)	134 (51.54)	53 (24.38)	4 (1.54)	4 (1.54)	3.97	0.81	มาก	5
2. หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรมโดยใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร	77 (29.62)	130 (50.00)	46 (17.69)	6 (2.31)	1 (0.38)	4.06	0.77	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเครือข่าย Internet, Intranet ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว	66 (25.38)	144 (55.38)	42 (16.15)	8 (3.08)	-	4.03	0.73	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้ง่าย	77 (29.62)	119 (45.77)	53 (20.38)	7 (2.69)	4 (1.54)	3.99	0.87	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบ	73 (28.08)	132 (50.77)	47 (18.08)	7 (2.69)	1 (0.38)	4.03	0.78	มาก	2
ภาพรวม						4.02	0.64	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเข้าถึงความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.64$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรมโดยใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเครือข่าย Internet, Intranet ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.73$) และหน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.78$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำและเผยแพร่ความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 13 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการจัด ประชุม อบรม สัมมนาเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้	81 (31.15)	124 (47.69)	47 (18.08)	6 (2.31)	2 (0.77)	4.06	0.81	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการ สอนงานโดยการให้ระบบพี่เลี้ยง ให้กับบุคลากร	77 (29.62)	133 (51.15)	42 (16.15)	7 (2.70)	1 (0.38)	4.07	0.77	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ บุคลากรได้มีโอกาสสับเปลี่ยน งานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคน สามารถเรียนรู้งานได้	66 (25.38)	145 (55.78)	40 (15.38)	9 (3.46)	-	4.03	0.74	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการยืมตัว บุคลากรจากหน่วยงานภายนอก มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้ งาน	57 (21.92)	111 (42.70)	68 (26.15)	19 (7.31)	5 (1.92)	3.75	0.94	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ ความรู้ให้บุคลากรรับทราบ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสาร, อีเมล, เว็บบอร์ด, เว็บไซต์ ฯลฯ	68 (26.15)	134 (51.54)	49 (18.85)	8 (3.08)	1 (0.38)	4.00	0.78	มาก	4
ภาพรวม						3.98	0.61	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.61$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการสอนงานโดยการให้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.77$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X}=4.06$, $SD=0.81$) และหน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรได้มีโอกาสสับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.74$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้งาน ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.94$)

ตารางที่ 14 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเรียนรู้

	ระดับการจัดการความรู้					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรมีการเรียนรู้จาก การศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้	69 (26.54)	146 (56.15)	37 (14.23)	8 (3.08)	-	4.06	0.73	มาก	3
2. บุคลากรมีการเรียนรู้จากการ ลงมือปฏิบัติทำให้เกิด ประสบการณ์ตรง	74 (28.46)	139 (53.46)	45 (17.31)	2 (0.77)	-	4.10	0.69	มาก	1
3. บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาคูงานมาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน	73 (28.08)	138 (53.08)	42 (16.15)	7 (2.69)	-	4.07	0.74	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการนำ ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิด ความรู้และประสบการณ์ใหม่	64 (24.62)	140 (53.84)	47 (18.08)	8 (3.08)	1 (0.38)	3.99	0.77	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านมีการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการจัด กิจกรรมประกวดการนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ งานจริง	67 (25.77)	121 (46.54)	53 (20.38)	17 (6.54)	2 (0.77)	3.90	0.89	มาก	4
	ภาพรวม					4.02	0.62	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, $SD=0.62$) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ บุคลากรมีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ตรง ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.69$) รองลงมาคือ บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาคูงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.74$) และ บุคลากรมีการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=4.06$, $SD=0.73$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมประกวดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ($\bar{X}=3.90$, $SD=0.89$)

ตารางที่ 15 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ในภาพรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. การบ่งชี้ความรู้	4.07	0.58	มาก	3
2. การสร้างและการแสวงหาความรู้	4.14	0.60	มาก	1
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	4.11	0.58	มาก	2
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.05	0.60	มาก	4
5. การเข้าถึงความรู้	4.02	0.64	มาก	6
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.98	0.61	มาก	7
7. การเรียนรู้	4.02	0.62	มาก	5
ภาพรวม	4.06	0.53	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.53$) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.60$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.58$) และด้านการบ่งชี้ความรู้ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.58$) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.61$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's least-significant difference) ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามเพศ

การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2	เพศชาย (n = 219)		เพศหญิง (n = 41)		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การบ่งชี้ความรู้	4.06	0.59	4.09	0.56	-0.29	0.77
2. การสร้างและการแสวงหาความรู้	4.13	0.61	4.17	0.58	-0.41	0.68
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	4.11	0.59	4.12	0.58	-0.11	0.92
4. การประมวลและกลั่นกรอง	4.04	0.60	4.05	0.55	-0.10	0.92
5. การเข้าถึงความรู้	4.00	0.64	4.10	0.62	-0.87	0.38
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.99	0.62	3.97	0.56	0.14	0.89
7. การเรียนรู้	4.02	0.63	4.04	0.58	-0.23	0.82
ภาพรวม	4.05	0.54	4.08	0.49	-0.31	0.76

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีการจัดการความรู้ สูงกว่าเพศชาย เล็กน้อย และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 กับ เพศ พบว่าข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน มีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามอายุ

การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.84	3	0.28	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	87.58	256	0.34		
	รวม	88.42	259			
2. การสร้างและการแสวงหา ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.21	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	93.95	256	0.37		
	รวม	94.59	259			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. การจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.17	3	0.72	2.14	0.10
	ภายในกลุ่ม	82.19	256	0.34		
	รวม	88.35	259			
4. การประมวลและกลั่นกรอง	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.43	0.73
	ภายในกลุ่ม	91.20	256	0.36		
	รวม	91.66	259			
5. การเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	0.52	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	104.24	256	0.41		
	รวม	105.80	259			
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	0.51	0.61
	ภายในกลุ่ม	94.95	256	0.37		
	รวม	95.53	259			
7. การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	0.47	1.21	0.31
	ภายในกลุ่ม	99.01	256	0.39		
	รวม	100.42	259			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3	0.24	0.86	0.46
	ภายในกลุ่ม	71.55	256	0.28		
	รวม	72.28	259			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 กับ อายุ พบว่าข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.39	3	1.46	4.46	0.00*
	ภายในกลุ่ม	84.03	256	0.33		
	รวม	88.42	259			
2. การสร้างและการแสวงหา ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.52	3	0.51	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	93.07	256	0.36		
	รวม	94.59	259			
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	6.13	3	2.04	6.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	82.23	256	0.32		
	รวม	88.36	259			
4. การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.93	3	2.64	8.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	83.73	256	0.32		
	รวม	91.66	259			
5. การเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.73	3	1.58	3.99	0.01*
	ภายในกลุ่ม	101.07	256	0.39		
	รวม	105.80	259			
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.20	3	1.40	3.93	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91.32	256	0.36		
	รวม	95.53	259			
7. การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.02	3	1.34	3.56	0.01*
	ภายในกลุ่ม	96.40	256	0.38		
	รวม	100.42	259			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.36	3	1.45	5.47	0.00*
	ภายในกลุ่ม	67.92	256	0.27		
	รวม	72.28	259			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 กับ ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.47, \text{Sig.} = 0.00^*$) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน ในด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ มีการจัดการความรู้ในกองบิน 2 ไม่แตกต่างกัน สำหรับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในด้านการบ่งชี้ความรู้, ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ, ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้, ด้านการเข้าถึงความรู้, ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้, ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's least-significant difference) ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในด้านการบ่งชี้ความรู้

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	\bar{X}	4.21	4.15	4.05	3.73
ด้านการบ่งชี้ความรู้					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.21	-	0.06	0.16	0.48*
อนุปริญญา/ ปวส.	4.15	-	-	0.10	0.42*
ปริญญาตรี	4.05	-	-	-	0.32*
ปริญญาโท	3.73	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา/ ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ แตกต่างจาก ระดับปริญญาโท ผู้ที่มีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ ปวส. มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ แตกต่างจาก ระดับปริญญาโท ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ แตกต่างจาก ระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.23	4.29	4.07	3.93
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.23	-	-0.07	0.15	0.49*
อนุปริญญา/ ปวส.	4.29	-	-	0.22*	0.56*
ปริญญาตรี	4.07	-	-	-	0.34*
ปริญญาโท	3.93	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แตกต่างจากระดับปริญญาโท ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แตกต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แตกต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.25	4.25	3.97	3.71
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.25	-	0.00	0.29*	0.55*
อนุปริญญา/ ปวส.	4.25	-	-	0.28*	0.54*
ปริญญาตรี	3.97	-	-	-	0.26*
ปริญญาโท	3.71	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการเข้าถึงความรู้

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	\bar{X}	4.18	4.17	3.95	3.77
ด้านการเข้าถึงความรู้					
มัธยมศึกษา/ปวช.	4.18	-	0.01	0.23*	0.42*
อนุปริญญา/ปวส.	4.17	-	-	0.22*	0.41*
ปริญญาตรี	3.95	-	-	-	0.19
ปริญญาโท	3.77	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ แตกต่างจาก ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.10	4.17	3.92	3.74
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.10	-	-0.07	0.17	0.35*
อนุปริญญา/ ปวส.	4.17	-	-	0.25*	0.42*
ปริญญาตรี	3.92	-	-	-	0.18
ปริญญาโท	3.74	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท และผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการเรียนรู้

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.18	4.16	3.96	3.80
ด้านการเรียนรู้					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.18	-	0.02	0.22*	0.38*
อนุปริญญา/ ปวส.	4.16	-	-	0.20	0.37*
ปริญญาตรี	3.96	-	-	-	0.16
ปริญญาโท	3.80	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท และผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ แตกต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามชั้นยศ

การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.37	3	0.79	2.35	0.07
	ภายในกลุ่ม	86.05	256	0.34		
	รวม	88.42	259			
2. การสร้างและการแสวงหา ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	0.66	1.83	0.14
	ภายในกลุ่ม	92.60	256	0.36		
	รวม	94.59	259			
3. การจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	4.64	3	1.55	4.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	83.72	256	0.33		
	รวม	88.36	259			
4. การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.59	3	1.53	4.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	87.07	256	0.34		
	รวม	91.66	259			
5. การเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.35	3	1.12	2.79	0.04*
	ภายในกลุ่ม	102.46	256	0.40		
	รวม	105.80	259			
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	2.36	0.07
	ภายในกลุ่ม	92.95	256	0.36		
	รวม	95.53	259			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.69	3	0.90	2.35	0.07
	ภายในกลุ่ม	97.73	256	0.38		
	รวม	100.42	259			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.86	3	0.95	3.51	0.02*
	ภายในกลุ่ม	69.47	256	0.27		
	รวม	72.33	259			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 กับ ชั้นยศ พบว่าข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.51$, Sig. = 0.02*) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน ในด้านการบ่งชี้ความรู้, ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้, ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้, ด้านการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ในกองบิน 2 ไม่แตกต่างกัน สำหรับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ในด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ, ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้, ด้านการเข้าถึงความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's least-significant difference) ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ชั้นยศ	ชั้นยศ			
	น.ต.-น.อ.(พ)	ร.ต.-ร.อ.	พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	จ.ต.-จ.อ.
\bar{X}	4.07	3.96	4.32	4.22
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ				
น.ต.-น.อ.(พ)	4.07	-	0.11	-0.25*
ร.ต.-ร.อ.	3.96	-	-	-0.36*
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	4.32	-	-	0.10
จ.ต.-จ.อ.	4.22	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศ น.ต.-น.อ.(พ) มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แตกต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ) ผู้ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แตกต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ) และชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ชั้นยศ	ชั้นยศ			
	น.ต.-น.อ.(พ)	ร.ต.-ร.อ.	พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	จ.ต.-จ.อ.
\bar{X}	3.91	3.94	4.26	4.17
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้				
น.ต.-น.อ.(พ)	3.91	-	-0.03	-0.34*
ร.ต.-ร.อ.	3.94	-	-	-0.32*
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	4.26	-	-	0.10
จ.ต.-จ.อ.	4.17	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศ น.ต.-น.อ.(พ) มีการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ) และชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ผู้ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ) และชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน ด้านการเข้าถึงความรู้

ชั้นยศ	\bar{X}	ชั้นยศ			
		น.ต.-น.อ.(พ)	ร.ต.-ร.อ.	พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	จ.ต.-จ.อ.
		3.95	3.90	4.16	4.14
ด้านการเข้าถึงความรู้					
น.ต.-น.อ.(พ)	3.95	-	0.06	-0.21	-0.18
ร.ต.-ร.อ.	3.90	-	-	-0.27*	-0.24*
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)	4.16	-	-	-	0.03
จ.ต.-จ.อ.	4.14	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ ต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ) และชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามอายุราชการ

การจัดการความรู้ของ ข้าราชการกองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.61	3	0.20	0.60	0.62
	ภายในกลุ่ม	87.81	256	0.34		
	รวม	88.42	259			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การจัดการความรู้ของ ข้าราชการกองบิน 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. การสร้างและการแสวงหา ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3	0.32	0.87	0.46
	ภายในกลุ่ม	93.64	256	0.37		
	รวม	94.59	259			
3. การจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.37	1.08	0.36
	ภายในกลุ่ม	87.26	256	0.33		
	รวม	88.36	259			
4. การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.79	3	0.26	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	90.88	256	0.35		
	รวม	91.66	259			
5. การเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.39	3	0.46	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	104.40	256	0.41		
	รวม	105.80	259			
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	0.37	0.77
	ภายในกลุ่ม	95.11	256	0.37		
	รวม	95.53	259			
7. การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.74	3	0.25	0.64	0.59
	ภายในกลุ่ม	99.68	256	0.39		
	รวม	100.42	259			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.57	0.64
	ภายในกลุ่ม	71.80	256	0.28		
	รวม	72.28	259			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 กับ อายุราชการ พบว่าข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกันมีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกันมีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน	
1.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการบ่งชี้ความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.8 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกันมีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน	
2.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการบ่งชี้ความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.8 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการจัดการความรู้ ที่แตกต่างกัน	
3.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการบ่งชี้ความรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3.8 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจัดการ ความรู้ในภาพรวมที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
4. ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกันมีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน	
4.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการบ่งชี้ความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.8 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกันมีการจัดการความรู้ที่ แตกต่างกัน	
5.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการบ่งชี้ความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
5.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.6 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.7 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.8 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีการจัดการความรู้ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 2 ซึ่งได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานจริงอยู่ในกองบิน 2 มีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 268 คน ที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จนถึงนาวาอากาศเอก สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบ่งมาตรวัดเป็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.98 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 268 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.02 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's least-significant difference)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 มากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. ส่วนใหญ่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. รองลงมา ชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. และส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคืออายุราชการ 5-10 ปี

2. การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ หน่วยงานมีการระบุนความรู้และจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ หน่วยงานมีการระบุนความรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และมีการระบุนความรู้ที่จำเป็นจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น ผู้รู้ เอกสารและคู่มือ การปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การระบุนความรู้จากปัญหาในการทำงาน

2.2 ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ และการทบทวน/ปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การค้นหาความรู้จากการเทียบเคียงกับบุคคล หรือในหน่วยงานอื่น

2.3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น รองลงมา คือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ และการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็น ายลักษณ์อักษร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การมีบุคลากรรับผิดชอบ ในการเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น

2.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะเพื่อมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ การปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน และการตรวจสอบและวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ได้ความรู้ ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ก่อนบุคลากรจะนำไปใช้งาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ การจัดทำความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ มีความเข้าใจตรงกัน

2.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือการฝึกอบรม โดยใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร รองลงมาคือ การใช้ระบบเครือข่าย Internet, intranet ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึง ความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การจัดทำและเผยแพร่ ความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง

2.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร รองลงมา คือ การจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และการให้บุคลากรได้มีโอกาสสับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้งาน

2.7 ด้านการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ บุคลากรมีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ตรง รองลงมาคือ บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาคูณานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมประกวดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

3. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

3.1 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.2 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.3 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย และพิจารณารายด้าน ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ในกองบิน 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ มีการจัดการความรู้ในกองบิน 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

3.5 ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

1. การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกองบิน 2 ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากกองทัพอากาศ และกองบิน 2 มีนโยบายที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลสังเคราะห์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายและแผนแม่บทการจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2560) ซึ่งกองบิน 2 ในฐานะหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศได้นำแนวปฏิบัติที่ดีตามคู่มือการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม ด้วย CoPs เพื่อการเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ฯ ของกองบิน 2 มาอย่างต่อเนื่อง (กองทัพอากาศ, 2558) จนกระทั่งมีการสร้างองค์ความรู้ของกองบิน 2 ได้ในระดับหนึ่ง และมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อการใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้หน่วยงานราชการต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549, หน้า 3) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกองบิน 2 มุ่งแสวงหาความรู้ และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่ได้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 41-42) ที่กล่าวว่าวัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้ คือ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ รวมทั้งเพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของเตือนใจ รักษาพงศ์ (2551, หน้า 17) ที่กล่าวว่าจัดการความรู้ เป็นการร่วมกันคิดค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรหรือภายนอกองค์กรมาพัฒนา สร้าง จัดระบบ แบ่งปันและเรียนรู้ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายของการทำงาน การพัฒนาคนและพัฒนาองค์การ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แม้ว่าการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่สำหรับด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากภาระงานของแต่ละบุคคลที่มีปริมาณมาก ประกอบกับสาเหตุส่วนตัว รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรบางประการ ทำให้บุคลากรมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ น้อย หรืออาจกล่าวได้ว่า ไม่ประสบความสำเร็จ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของคมศักดิ์ เข็มวัฒนาเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 217 คน พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบกเมื่อพิจารณาทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การบ่งชี้ความรู้ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ส่วน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเข้าถึงความรู้ ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงผลจากการที่โรงเรียนเสนาธิการทหารบกยังไม่ได้ใช้กระบวนการจัดการความรู้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเข้าถึงความรู้ ทั้ง 2 ด้านนี้อยู่ในลำดับท้ายสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรยา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้ น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานต่าง ๆ ก็มักไม่สามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และถือเป็นเรื่องที่ยากลำบากที่สุด เพราะเมื่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อคนอื่น ๆ เป็นลูกโซ่ต่อเนื่องไป เนื่องจากยังไม่เกิดการป้อนความรู้ (Push) ที่ดีจากผู้รู้หรือแหล่งความรู้ โดยกระบวนการ

แบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, หน้า 57) ที่กล่าวว่า อุปสรรคที่ทำให้องค์การส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ 1) ตัวบุคคลมีทัศนคติที่ว่าความรู้ คือ อำนาจ จึงหวงความรู้ ไม่ทราบว่า สิ่งที่คุณรู้มีประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่ ไม่เห็นประโยชน์ ไม่มีแรงจูงใจของการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่มีความมุ่งมั่นเพียงพอในการเรียนรู้จากผู้อื่น ไม่มีความคุ้นเคยเพียงพอกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย 2) ส่วนรวม/ โครงสร้าง ยังไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ระบบสารสนเทศ ไม่เอื้อยังไม่มีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น 3) ค่านิยม/ วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีภาษากลางที่เข้าใจและใช้ร่วมกันได้ มีการแข่งขันภายในหน่วยงานสูง บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการเปิดเผยความรู้ ผู้บริหารไม่ยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทดลองสิ่งใหม่ นอกจากนี้การที่กองบิน 2 ขาดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมขององค์การร่วมกันในทิศทางเดียวกัน อาจทำให้ไม่เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการกองบิน 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการระบุนำความรู้และจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของคมศักดิ์ เข็มวัฒนาเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการบ่งชี้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของใจชนก ภาคอัท (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเช่นกัน

1.2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 2 เกี่ยวข้องกับภารกิจการบินที่สำคัญ จึงต้องแสวงหาความรู้ที่ทันสมัย และถูกต้องอยู่เสมอ กองบิน 2 จึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ด้วยการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานทั้ง

ภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งมีการทบทวน/ปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลเดช ธารชาติ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรศพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2558, หน้า 3) ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สถาบันการพลศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น และหน่วยงานมีการให้ทุนสนับสนุนต่อบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ที่ต้องการ มีการค้นหาและรวบรวมความรู้จากบุคลากรภายในสถาบันที่มีรู้และความเชี่ยวชาญโดยตรง มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้ามาเป็นที่ปรึกษาหรือทำงานในสถาบัน มีกระบวนการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่จะนำไปใช้ในการทำงาน โดยทีมผู้เชี่ยวชาญ มีกระบวนการปรับปรุงการจัดทำมาตรฐานของข้อมูลที่ใช้ร่วมกันภายในสถาบัน และมีการพัฒนาและสร้างความรู้ร่วมกันกับโรงเรียนเครือข่ายและผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ

1.3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกองบิน 2 มีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ และมีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับงานวิจัยของคมศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก พบว่า ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนเสนาธิการทหารบกมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บและใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถใช้งานและเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บไว้ได้โดยง่าย เมื่อต้องการใช้ มีการจัดทำเพิ่มสะสมงาน เพิ่มเก็บเอกสาร หรือเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ จะเห็นได้ว่า การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของเอกสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 43-48) ที่กล่าวว่า ในการจัดการความรู้องค์การต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาวิธีการในการเก็บรักษาไว้ให้ดีที่สุด เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ

1.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกองบิน 2 มีการประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะเพื่อมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และมีการตรวจสอบและวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ได้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ก่อนบุคลากรจะนำไปใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรยา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยหน่วยงานมีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการสรุปความรู้ให้เป็นภาษาที่ตนเองเข้าใจง่าย มีการคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อนำมาใช้งาน และมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าและที่อยู่ภายในตัว เช่น ความคิด ประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญที่ยังไม่ถูกเผยแพร่และบันทึกสู่ภายนอกในรูปแบบเอกสารที่เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษณ์ เวชธรรมา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้จากข้อเสนอแนะอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเข้าถึงความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกองบิน 2 มีการจัดการการเข้าถึงความรู้ด้วยการฝึกอบรมโดยใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร และการใช้ระบบเครือข่าย Internet, Intranet ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และยังมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรยา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการเข้าถึงความรู้ มีการจัดการความรู้มากที่สุด โดยผ่านการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้น และจดหมายเวียน หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษณ์ เวชธรรมา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ในระดับมาก ซึ่งหน่วยงานมีการจัดทำระบบเครือข่าย Internet, Intranet ให้บุคลากรเข้าถึงได้สะดวก

รวดเร็ว มี E-mail address เพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ และมีการกำหนดระดับของการเข้าถึงข้อมูล เช่น การกำหนดชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านให้กับสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีช่องทางในการเข้าถึงความรู้มีเป็นจำนวนมาก เช่น ระบบหนังสือเวียน บอร์ดประกาศ เว็บไซต์ ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึง และแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ก.พ.ร. (2548, หน้า 12) ที่กล่าวว่า ใ้ว่า การนำความรู้ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และร่วมพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกับทิววรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่สารสนเทศไปสู่บุคลากรในองค์กรสามารถทำได้ง่าย ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึง ค้นหาข้อมูล ดึงเอาความรู้ไปใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดเก็บเป็นระเบียบ และที่สำคัญบุคลากรทุกคนสามารถติดต่อกันเองได้ทุกเวลา

1.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการ กองบิน 2 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย กองบิน 2 มีการสอนงาน โดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และให้บุคลากรได้มีโอกาสสับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2558, หน้า 3) ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สถาบันการพลศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยหน่วยงานมีการทำเว็บไซต์ความรู้ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้อย่างสะดวก และมีหน่วยงานหรือช่องทางสำหรับการรับข้อซักถามความรู้และตอบกลับ โดยผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันภายในสถาบันและมีมุมความรู้หรือศูนย์ความรู้เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงและใช้ความรู้ได้อย่างสะดวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรยา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานกับบุคคลอื่นเมื่อมีการสับเปลี่ยนงาน มีการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทางระบบเครือข่าย เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เว็บบอร์ด เป็นต้น มีการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นผ่านการทำงานร่วมกัน เช่น การสอนงาน และการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานอย่างเป็นระบบกับผู้เชี่ยวชาญ

1.7 ด้านการเรียนรู้ พบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ด้านการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการกองบิน 2 มีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติทำให้เกิด ประสบการณ์ตรง มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจงลักษณ์ เวชธรรมา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการ ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ด้านการ เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานจัดให้บุคลากรใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก มีการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และมีการสอนงาน โดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ มีการสื่อสารเพื่อการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเปลี่ยนความรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อยกระดับความรู้ สร้างความรู้ใหม่ ประยุกต์ใช้ ความรู้ เรียนรู้และการใช้ความรู้ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการปรับเปลี่ยนให้ทัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ พบว่า

2.1 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกันอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของใจชนก ภาคอืด (2557, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการกองบิน 2 มีการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก และยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งใหม่ ๆ ฉะนั้นอายุจึง ไม่ใช่ปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษณ์ เวชธรรมา (2556, บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการกองบิน 2 ส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. เนื่องจากข้าราชการที่มีการศึกษาสูงย่อมมีช่องทางในการแสวงหาความรู้มากกว่าข้าราชการที่มีความรู้ต่ำ ส่วนด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ในกองบิน 2 มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ยิ้มสมบูรณ์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร อำเภอบางคนทีจังหวัดสมุทรสงคราม โดยเกษตรกรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการจัดการความรู้ในด้านการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ การประยุกต์ใช้และใช้ประโยชน์ และปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเกษตรกรส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา มีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์มากกว่าเกษตรกรที่มีระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประถมศึกษา

2.4 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการกองบิน 2 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการกองบิน 2 ส่วนใหญ่ที่มีชั้นยศสูงกว่า ร.ต.-ร.อ. มีการจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ มากกว่าข้าราชการที่มีชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ส่วนการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ในกองบิน 2 มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีชั้นยศสูงมากกว่าจะได้เปรียบในเรื่องการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีชั้นยศน้อยกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรยา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ที่ทำการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 จำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการกองบิน 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกองบิน 2 มีการจัดทำ

คู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการ และมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสสับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้แต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ ทำให้อายุราชการไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา พูลทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือกำหนดบุคลากรให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสะดวกต่อการสืบค้น
2. หน่วยงานควรการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีโอกาสแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
3. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ และส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างชัดเจน จริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองบิน 2 มีการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี แต่มีบางด้านที่ควรเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

1. หน่วยงานควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความเข้าใจในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันให้บ่อยขึ้นเพื่อเป็นการร่วมกันระบุนความรู้ที่มาจากสภาพปัญหาในการทำงานอย่างแท้จริง
2. หน่วยงานควรดำเนินการค้นหาความรู้ที่เทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนากระบวนการจัดการความรู้
3. หน่วยงานควรมีการจัดทำความเข้าใจของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน
4. หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เช่น หนังสือเวียน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

5. หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2
2. ควรศึกษามีส่วนร่วมในการหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2
3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ทุกปี เพื่อให้ทราบความคิดเห็นในการจัดการความรู้ในแต่ละด้านมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

บรรณานุกรม

- กรมยุทธการทหารอากาศ. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557)*. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน กรมยุทธการทหารอากาศ กองทัพอากาศ.
- กองทัพอากาศ. (2556). *แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-2560)*. ม.ป.ท.
- กองบิน 2. (2558). *แผนปฏิบัติราชการกองบิน 2 (บน.2) ปี พ.ศ. 2558*. ม.ป.ท.
- แก้วเวียง นานาผล. (2551). *การพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- คมศักดิ์ เข็มวัฒนาเลิศ. (2553). *การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการทหาร, บัณฑิตศึกษา, โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.*
- จงลักษ เวชธรรมมา. (2556). *การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- โจชนก ภาคอืด. (2557). *การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ชำนาญ นิ่มนวล. (2553). *การจัดการความรู้องค์การทหาร: ศึกษากรณีกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.*
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิต กิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ณภัทร วรเจริญศรี. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทการทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เดือนใจ รักษาพงศ์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: แชนท์โพร์ พรินติ้ง.
- ธรรมพงษ์ วงษ์สวัสดิ์. (2558). การใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 10(1), 3.
- ธีระวัฒน์ เข้มแสง. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวลละออ แสงสุข. (2550). *การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาค และปรีชาวรรณ วรรณล้วน. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จิราวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2549). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ไบโหม.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2550). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ: ไบโหม.
- ปิยะนาด บุญมีพิพิธ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผกาพันธ์ อินตะแก้ว. (2552). *รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มโรงเรียนสาธิต*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- พรพิมล ธรรมยาภิรมย์โชค. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552. (2552, 30 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, หน้า 36.

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, หน้า 42.
- มาโนช เวชพันธ์, น.อ. (2532). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการประจำ: ศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือนทหารและตำรวจ*. ม.ป.ท.
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2548). *การจัดการองค์ความรู้*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันวิสาข์ คงทน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. *วารสารวิทยบริการ*, 24(2), 112.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *ความรู้ใหม่ อยู่ในคนมากกว่าตำรา*. กรุงเทพฯ: สานปฏิรูป.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *กรณีศึกษา Best practices TQA winner 2002 Thai acrylic fiber Co., Ltd.* กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2549). *การจัดการความรู้*. เข้าถึงได้จาก <http://www.km-old-2-new-story.com>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุธาณี สุพิชญางกูร. (2557). *องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในการบริหารโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร โรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์. (2548). *Knowledge management การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุวิมล สุภามิต. (2555). *ความรู้ของบุคลากรสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อคุลเดช ถาวรชาติ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 7(20), 123.
- อทิศ พลจันทร์. (2556). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษา ทหารอากาศ. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- อนรรักษ์ นวพรไพศาล. (2543). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*.
- อรยา พูลทรัพย์. (2556). การจัดการความรู้ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. *วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- อัญชลี ยิ้มสมบุญ. (2554). การจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Bloom, B. S., Englehart, N. D. Furst, E. J. Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1956). *Taxonomy of educational objectives*. New York: David McKay.
- Bonnie, B., Liebowitz, J., Buchwalter, J., & McCaw, D. (2001). A systems thinking framework for knowledge management. *Decision Support Systems*, 31(1), 5-16.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Davenport, T. (1999). *Working knowledge how organization manage what they know*. Retrieved from http://www.ksp.or.th/ksp2009/upload/news_text/1685-1983.doc
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business Scholl Press.
- Davenport, T. H., De Long, D. W. & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, 40, 43-45.

- Holsapple, C.W. & Joshi, K.D. (2002). *Knowledge manipulation activities: Results of a Delphi study*. Retrieved from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=637463>
- Hospers, J. (1981). *An introduction to philosophical analysis* (4th ed.). London: Routledge.
- Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. (2002). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, V. (1965). *Administration of American school*. New York: McMillan.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organization knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-17.
- O'Dell, C., Grayson, J., & Essaides, N. (1998). *If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice*. New York USA: The Free Press
- Polanyi, M., & Nonaka, I. (1991). *The knowledge-creating company: how japanese companies create the dynamic of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Quinn, J. B. (1980). *Strategic for change: logical incrementalism*. Homewood, III: Irwin.
- Research into Hospitality Management Knowledge. *International Journal of Hospitality Management*, 3(5), 584-593.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2004). *Fundamentals of management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rubenstein-Montano, B., Buchwalter, J., & Liebowitz, J. (2001). A systems thinking framework for knowledge management. *Decision Support System*, 31(1), 5-6.
- Senge, P. (1990 a). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Senge, P. (1990 b). *The knowledge management for decision*. USA: Harvard Business School.
- Syed-Ikhsan, S. O. S., & Rowland, F. (2004). Benchmarking knowledge management in a public organisation in Malaysia. *Benchmarking an International Journal*, 11(3), 238-266.
- Turban, E. & Aronson, J.E. (2001). *Decision support systems and intelligent systems*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Turkson, D., & Riley, G. (2008). The problem of elicitation management knowledge: A case of reseach into hospitality management knowledge. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 584-593.
- Wiig, K. M. (1993). *Knowledge management foundations*. Arlington, TX: Schema.

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. New Jersey: Englewood Cliffs.

Yamazaki, H. (1990). *Measurement analysis knowledge management*. Tokyo, Japan: The Group.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ซึ่งผลการสำรวจที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ให้กับกองบิน 2

ขอความกรุณาท่าน ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและ เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ไม่เกิน 30 ปี

2.2 31-40 ปี

2.3 41-50 ปี

2.4 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 มัธยมศึกษา/ ปวช.

3.2 ปวส./ อนุปริญญา

3.3 ปริญญาตรี

3.4 ปริญญาโท

4. ชั้นยศ

4.1 น.ต.-น.อ.(พ)

4.2 ร.ต.-ร.อ.

4.3 พ.อ.ต.-พ.อ.อ.(พ)

4.4 จ.ต.-จ.อ.

5. อายุราชการ

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 5-10 ปี

5.3 11-15 ปี

5.4 มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการบ่งชี้ความรู้					
1. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร					
2. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากการวิเคราะห์นโยบายการจัดการความรู้จากส่วนกลางและหน่วยงานย่อยของกองบิน 2					
3. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้และจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
4. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากปัญหาในการทำงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่จำเป็นจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น ผู้รู้ เอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน					
ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้					
6. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อค้นหาความรู้ใหม่					
7. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่					

ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8. หน่วยงานของท่านมีการค้นหาความรู้จากการเทียบเคียงกับบุคคลหรือในหน่วยงานอื่น					
9. หน่วยงานของท่านมีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
10. หน่วยงานของท่านมีการทบทวน/ปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ					
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ					
12. หน่วยงานของท่านมีการบันทึก รวบรวมหรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
13. หน่วยงานของท่านมีการบันทึก รวบรวมหรือจัดทำฐานข้อมูลความรู้ไว้ในระบบเครือข่ายขององค์กร					
14. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
15. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น					
16. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรรับผิดชอบในการเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น					

ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้					
17. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบและวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ได้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ก่อนบุคลากรจะนำไปใช้งาน					
18. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กรเพื่อใช้งานได้ง่าย					
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความหมายของคำศัพท์ต่างๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน					
20. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
21. หน่วยงานของท่านมีการประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะเพื่อมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
ด้านการเข้าถึงความรู้					
22. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำและเผยแพร่ความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
23. หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรมโดยใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร					
24. หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเครือข่าย Internet, Intranet ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว					

ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้ง่าย					
26. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบ					
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้					
27. หน่วยงานของท่านมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้					
28. หน่วยงานของท่านมีการสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร					
29. หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรได้มีโอกาสสลับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้					
30. หน่วยงานของท่านมีการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้งาน					
31. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารความรู้, อีเมล, เว็บบอร์ด, เว็บไซต์ เป็นต้น					
ด้านการเรียนรู้					
32. บุคลากรมีการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
33. บุคลากรมีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ตรง					
34. บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
35. หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่					
36. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมประกวดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้