

ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

จ่าอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่

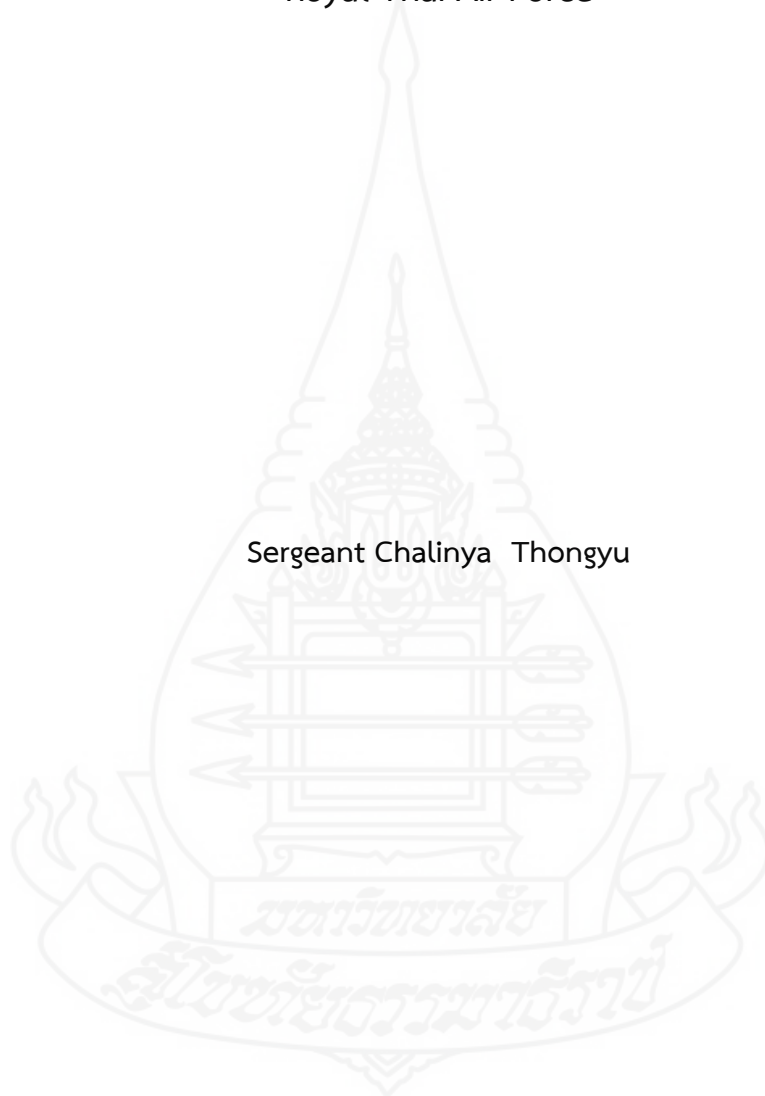


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Knowledge Management Achicvement of the Directorate of Armament,
Royal Thai Air Force

Sergeant Chalinya Thongyu




An Independent Study Submitted in Partial fulfillment of the Requirments for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
ชื่อและนามสกุล จำอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ผู้ศึกษา **จำอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่ รหัสนักศึกษา 2583004987**

ปริญญา **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม**
ปีการศึกษา **2564**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ (4) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1,414 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน การเก็บกลุ่มตัวอย่างข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือบุคลากรที่รับผิดชอบงานจัดการความรู้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 3 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ (4) ปัญหาสำคัญที่พบ คือ เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ยังล้าสมัย มีข้อมูลกระจายกระจาย จึงควรพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัยและควรจัดการจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ สามารถสืบค้นและเข้าถึงง่าย

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

Independent Study title: Knowledge Management Achievement of the Directorate of Armament,
Royal Thai Air Force

Author: Sergeant Chalinya Thongyu; **ID:** 2583004987; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2021

Abstract

This study aimed to study (1) to study opinion level of internal and external environmental factors regarding knowledge management of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force (2) level of knowledge management achievement of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force (3) the relationship between internal and external environmental factors and the achievement of knowledge management of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force, and (4) problems and recommendation guidelines of knowledge management achievement of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force.

This study was a mixed method research. The population was divided into 2 groups. The population for quantitative research was the officers of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force, totally 1,414 officers. The sample size was calculated by using Taro Yamane formula and obtained 283 samples. The sampling methods were stratified random and accidental sampling method. The research tool was a questionnaire. For qualitative research, the qualifications of key informants were 3 persons whose position related to knowledge management task with purposive sampling method. The research tool was a structured interview form. The statistics for quantitative data analysis comprised of frequency, mean, percentage, standard deviation and the correlation coefficients of Pearson. For qualitative data analysis employed content analysis.

The results of this study revealed that (1) opinion level of internal and external environmental factors regarding knowledge management of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force was at high level (2) level of knowledge management achievement of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force was at high level (3) internal environmental factors correlated positively at medium level with the achievement of knowledge management while external environmental factors correlated positively at high level with the achievement of knowledge management of the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force, and (4) main problems were the out-of-date technology for knowledge management and data was scattered. The recommendation for development were there should provide modern computer network system and categorized data system in order to easy access and searching.

Keywords: Achievement, Knowledge Management, the Directorate of Armament, Royal Thai Air Force

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำและติดตาม การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในกรมสรรพาวุธทหาร อากาศทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์สำหรับ การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และเพื่อนนักศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนแรงบันดาลใจที่สำคัญจาก บิดา มารดา ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอขอบคุณพระคุณทุกท่านที่กล่าวถึงมา ณ โอกาสนี้

ชลินยา ทองอยู่

มีนาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมติฐานในการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	29
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	50
รูปแบบการศึกษา.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการศึกษา.....	83
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	85
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	94
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
สรุปการศึกษา.....	97
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	114
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ.....	115
ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	117
ค แบบสอบถาม.....	121
ง แบบสัมภาษณ์.....	133
ประวัติผู้ศึกษา.....	135

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างของ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	52
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามเพศ.....	60
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	61
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	62
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	63
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธ ทหารอากาศ โดยภาพรวม.....	64
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในด้านการจัดการความรู้ ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านกลยุทธ์ (Strategy).....	65
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมปัจจัย ภายในด้านการจัดการความรู้ ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านโครงสร้าง (Structure).....	66
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System).....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านบุคลากร (Staff).....	68
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านรูปแบบการบริหาร (Style).....	69
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านทักษะ (Skill).....	70
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย สภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values).....	71
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเมือง (Politic).....	72
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านเศรษฐกิจ (Economic).....	72
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านสังคม (Social).....	73
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านเทคโนโลยี (Technology).....	74
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการบ่งชี้ความรู้.....	76
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้.....	77
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ.....	78
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการประเมินผล และกลั่นกรองความรู้.....	79
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเข้าถึงความรู้.....	80
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้.....	81
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเรียนรู้.....	82
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับ ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	83
ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84
ตารางที่ 4.29 จำนวนและคำร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมสรรพาวุธทหารอากาศในภาพรวม.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านข้อมูลส่วนบุคคล.....	86
ตารางที่ 4.31 จำนวนและค่าร้อยละของ ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในองค์การ.....	88
ตารางที่ 4.32 จำนวนและค่าร้อยละของ ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ.....	90
ตารางที่ 4.33 จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในพัฒนา ผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	92



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิด 7S's Modelของแมคคีนซี (Mckinsey 7-S Framwork).....	13
ภาพที่ 2.2 การเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่การวัดผลการปฏิบัติงาน.....	28
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ.....	38



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy-KBE) ส่งผลให้ มีงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นจึงต้องใช้ความรู้เพื่อสร้างผลงานเพื่อให้เกิดมูลค่าอย่างสูงสุดการจัดการ ความรู้ คือ กลวิธีหลากหลายที่ส่งเสริมการทำงาน ส่งเสริมความสามารถให้สูงกว่าเดิมซึ่งการทำงาน นั้นประกอบด้วย การรวบรวมความรู้ที่ไม่เป็นระเบียบ มาจัดรวมกันและเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ที่ แปลกใหม่ และที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างช่องทางให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนาให้สัมฤทธิ์ผล (มูลนิธิวิกิมีเดีย 2551) ซึ่งประเทศไทย การจัดการความรู้ในหน่วยงาน ราชการ ยังคงยึดถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่ระบุให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และนอกจากนี้หน่วยราชการยังได้รับการบังคับ โดยตัวชี้วัดการประเมินหน่วยราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร 2551, น. 5)

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีชื่อย่อว่า สพ.ทอ. เป็นหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ใน ส่วนส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับการพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการสรรพาวุธ โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี บริหารจัดการด้านสรรพาวุธ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของกองทัพอากาศและมุ่งสู่พันธกิจ โดยดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ตาม แนวทางการจัดการความรู้ของกองทัพอากาศ ดำเนินการด้านบุคลากรให้มีองค์ความรู้ในการจัดการ ด้านความรู้ สร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เหมาะสม เพื่อรองรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อยกระดับมาตรฐานงานให้สูงขึ้น (กรมสรรพาวุธทหารอากาศ 2563)

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เนื่องจาก กรมสรรพาวุธทหารอากาศมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสรรพาวุธ การทำลายวัตถุระเบิดและ การพัสดุสรรพาวุธ ก็มีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผลและตรวจตรากิจการในสายวิทยาการ ด้านสรรพาวุธ จากภารกิจและบทบาทหน้าที่ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศดังกล่าวข้างต้นที่จะต้อง

รับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด แต่การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศที่ผ่านมา พบว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ประสบปัญหาด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีการเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานใหม่ยังมีประสบการณ์น้อย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการถ่ายทอดองค์ความรู้ จึงสนใจที่ศึกษาถึงสาเหตุของการถ่ายทอดความรู้ เพื่อจะได้ทราบแนวทางแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการจัดการความรู้และสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จึงได้นำแนวคิดและหลักการในการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้เป็นไปตามแนวทางของกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างกระจาย และใช้องค์ความรู้เป็นฐานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้มาตลอดมาในหลายส่วนประกอบด้วย การจัดวางระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยได้รับการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพให้มากขึ้น (ชำนาญ นิ่มนวล 2556, น.71)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และเพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

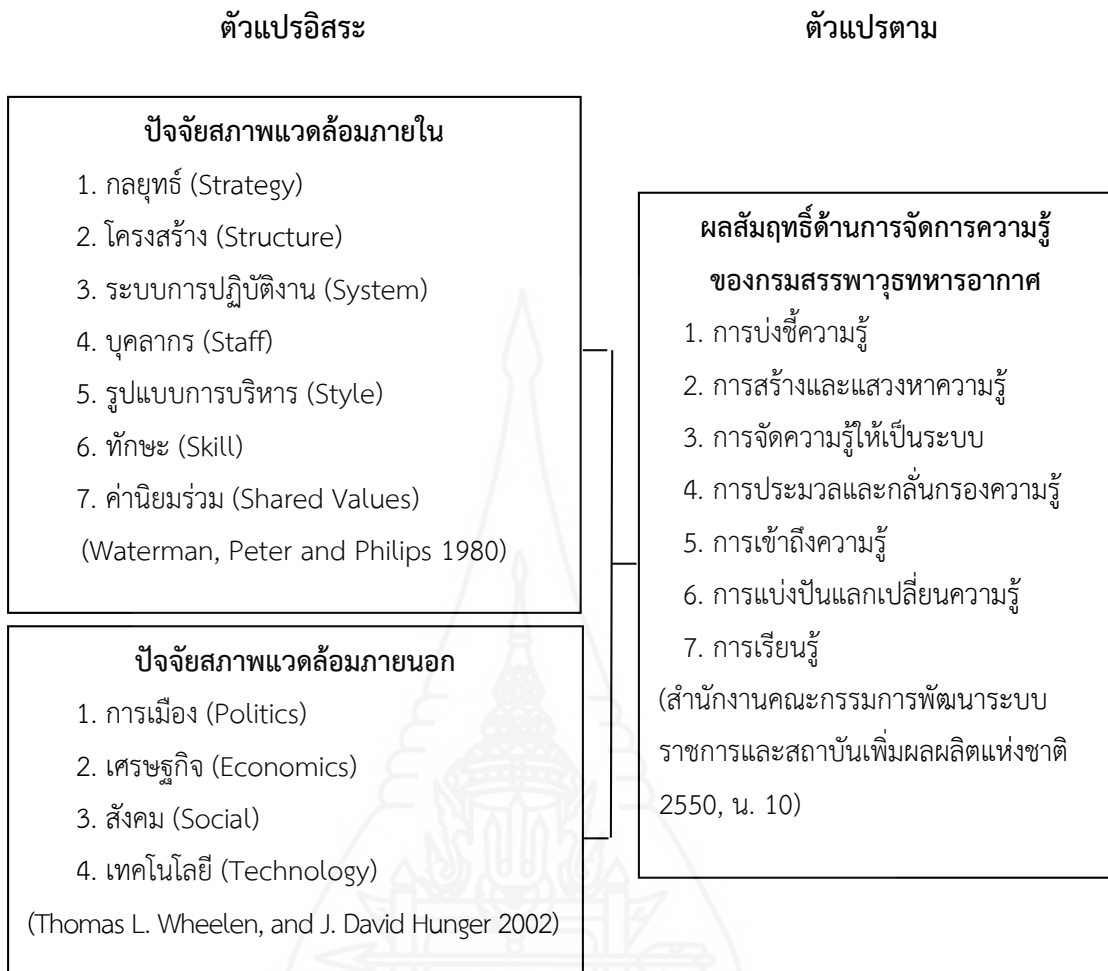
2.2 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ โดยใช้แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framwork) (Waterman, Peter and Philips 1980) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโรมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) และผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, น. 10) โดยผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ โดยใช้แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framework) (Waterman, Peter and Philips 1980) ได้แก่ 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) 4) บุคลากร (Staff) 5) ทักษะ (Skill) 6) รูปแบบการบริหาร (Style) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโทมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้แก่ 1) การเมือง (Politics) 2) เศรษฐกิจ (Economics) 3) สังคม (Social) และ 4) เทคโนโลยี (Technology) และผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, น. 10) ได้แก่ 1) บ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้นำกรอบความรู้ดังกล่าวมาเป็นหลักการในการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้เป็นไปตามแนวทางของกองทัพอากาศ

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,414 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) *ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ* คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ซึ่งไม่สามารถเปิดเผยจำนวนได้ ดังนั้นจึงกำหนดจำนวนโควตา จำนวนประชากรที่ 1,414 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 314 คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน 450 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 190 คน และพนักงานราชการ จำนวน 460 คน

2) *ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ* คือ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ 3) นายทหารกำลังพลกองบังคับการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 286 คน โดยแบ่งเป็น

2 กลุ่ม คือ

1) *กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ* คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 283 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 63 คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน 90 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 38 คน และพนักงานราชการ จำนวน 92 คน ที่กำหนดโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนตามประเภทบุคลากร และหลังจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2) *กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ* โดยสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 3 คน ประกอบด้วย (1) ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน (2) หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน และ (3) นายทหารกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบเจาะจง

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระ

1) *ปัจจัยส่วนบุคคล* ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2) *ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้* โดยใช้แนวคิดของ แมคคินซี (McKinsey 7S's Framework) (Waterman, Peter and Philips 1980) ได้แก่ (1) กลยุทธ์ (Strategy) (2) โครงสร้าง (Structure) (3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) (4) บุคลากร (Staff) (5) ทักษะ (Skill) (6) รูปแบบการบริหาร (Style) และ (7) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

3) *ปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกองค์การ ด้านการจัดการความรู้* โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโทมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้แก่ (1) การเมือง (Politics) (2) เศรษฐกิจ (Economics) (3) สังคม (Social) และ (4) เทคโนโลยี (Technology)

5.3.2 *ตัวแปรตาม* คือ ผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, น. 10) การเลือกใช้แนวคิดนี้ เหตุผลเนื่องมาจากกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศโดยการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกิจการด้านสรรพาวุธ เพื่อตอบสนองความต้องการของกองทัพอากาศจึงใช้แนวคิดดังกล่าวร่วมด้วยในการศึกษา เนื่องจากมีการจัดการ

ความรู้ อันได้แก่ 1) บ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตั้งอยู่ เลขที่ 17/1 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210

5.5 ขอบเขตด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

5.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อความที่มีความเกี่ยวข้องกัน และเสนอผลในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ศึกษาจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

5.6 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2564 ถึง เดือนมกราคม 2565 รวมระยะเวลา 12 เดือน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2564 รวมระยะเวลา 2 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใต้การจัดการความรู้ หมายถึง สถานการณ์หรือองค์ประกอบแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การ ประกอบด้วย

6.1.1 กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนและเหมาะสมเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้ ซึ่งการดำเนินแต่ละกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการมีส่วนร่วมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

6.1.2 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศมีการจัดระเบียบของระดับการบริหารงานและหน้าที่ของบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานอย่างเป็นโครงสร้างตามลำดับชั้นที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อำนาจ หน้าที่ ความชำนาญและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

6.1.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการสั่งการในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ที่กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการวางระบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วย และมีระบบควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้เป็นวงรอบ อย่างต่อเนื่อง

6.1.4 บุคลากร (Staff) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามระดับความชำนาญ เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกองค์ความรู้ มีจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีระบบการจัดอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง และผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ

6.1.5 รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง ผู้บริหารของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เป็นระบบ และมีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์การโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความรู้

6.1.6 ทักษะ (Skill) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่เพียงพอ เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ และมีความชำนาญพิเศษเป็นจำนวนมาก เหมาะกับการนำองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และหน่วยงานภายนอกสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความชำนาญให้บุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

6.1.7 ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง มีการนำค่านิยมร่วมไปดำเนินงานในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง และยึดถือระบบคุณธรรมในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากผู้ที่มีความสามารถ

6.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ หมายถึง สถานการณ์หรือองค์ประกอบแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์การ ประกอบด้วย

6.2.1 การเมือง (Politics) หมายถึง นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการพัฒนาการจัดการความรู้อยู่เสมอ และการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ

6.2.2 เศรษฐกิจ (Economics) หมายถึง นโยบายของรัฐบาลเอื้ออำนวยงบประมาณให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการอบรมและส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ และมีงบประมาณจากภาครัฐเป็นตัวแปรสำคัญกับการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อีกทั้งยังมีการจัดการความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ

6.2.3 สังคม (Social) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้ประยุกต์ใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ โดยการเผยแพร่วิทยาการใหม่ๆ ด้านสายวิทยาการสรรพาวุธผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศอย่างเต็มกำลัง โดยมีกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุขให้เกิดแก่บุคคลกรในหน่วยงาน

6.2.4 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการนำเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน และบุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

6.3 ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง ผลสำเร็จของความสามารถในการจัดการความรู้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้อย่างมีขั้นตอน ประกอบด้วย

6.3.1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการจัดทำแผนที่ความรู้ เพื่อหาว่าความรู้ที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร และมีวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้เกิดงานสร้างสรรค์

6.3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยใช้เครื่องมือ KM, QCC และเพิ่มจำนวน CoP ในหน่วยงานผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และมีการจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงทันสมัย ตลอดจนมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

6.3.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญและจำเป็นที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีไว้ในระบบงานการจัดการความรู้ และฐานข้อมูลทางเทคนิคสายสรรพาวุธ ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) หมายถึง ทุกแผนกของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานในระดับแผนก ที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในแผนกได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีคู่มือการปฏิบัติงานช่วยลดระยะเวลาในการศึกษา ลดข้อผิดพลาด

6.3.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง บุคลากรของหน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้รับความรู้ด้านวิทยาการสรรพาวุธใหม่ๆ และบุคลากรของหน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตระหนักถึงกระบวนการด้านกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีอยู่รอบตัว และมีการจัดตีตประกาศข้อความที่เป็นองค์ความรู้สำคัญในพื้นที่สาธารณะเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น

6.3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการแบ่งปันความรู้ให้กับทุกคนได้รับรู้ รับข้อมูล อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และทุกคนในหน่วยงานได้รับข้อมูลเสมอภาคกัน

6.3.7 การเรียนรู้ (Knowledge Access) หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบทั้งในระบบ บุคคล กลุ่มและหน่วยงาน มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

7.2 สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ

1.1 ความหมายสภาพแวดล้อมขององค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยกล่าวถึงความสำคัญและความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, น. 123) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยี การสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น

พิทยา บวรวัฒนา (2541, น. 115) กล่าวไว้ว่า แต่ละองค์การจะเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง ขึ้นอยู่กับว่าองค์การนั้นได้กำหนดอาณาเขต (Domain) ในการดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในองค์การไว้อย่างไร การกำหนดอาณาเขตดังกล่าวถือเป็นการกำหนดขอบเขตเฉพาะ (Niche) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการนั้น องค์การจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ และต้องพึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อมใดบ้าง โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมในองค์การแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) และสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Specific or Task Environment)

สตีเฟน พี โรบบินส์ (Stephen P. Robbins 1990, p. 208) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกอาณาเขตขององค์กร แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะทางสังคม กฎหมาย และวัฒนธรรม เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลกระทบที่ไม่มีผลโดยตรงกับการดำเนินงานขององค์กร ในขณะที่สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานหรือสภาพแวดล้อมเฉพาะขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลูกค้า ผู้จัดหาปัจจัยนำเข้า คู่แข่งขัน สภาพแรงงาน สมาคมวิชาชีพ สมาคมการค้า และกลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน ความสามารถ และความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การกำหนดอาณาเขต (Domain) และขอบเขตเฉพาะ (Niche) ในการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมไว้อย่างไรจึงถือว่าองค์กรได้กำหนดสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานที่องค์กรจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยไปในตัว การเปลี่ยนอาณาเขต (Domain) และขอบเขตเฉพาะ (Niche) ขององค์กรย่อมเป็นการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานขององค์กรนั้นโดยปริยาย

จากความหมายของสภาพแวดล้อมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มีปัจจัยภายใน ได้แก่ องค์ประกอบของระบบต่างๆ ภายในองค์กร เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ความสามารถ และความสำเร็จขององค์กรโดยตรง และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งมีปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่โดยรอบองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะทางสังคม กฎหมาย และวัฒนธรรม ที่เข้ามาเกี่ยวข้องและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรหรือไม่ก็ได้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารองค์กรมีความเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคธุรกิจจึงได้นำแนวทางของการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เข้ามาตรวจสอบขีดความสามารถขององค์กรว่ามีจุดแข็งที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ และมีจุดอ่อนที่จะแก้ไขมากขึ้นเพียงใด โดยอาจนำตัวแบบ ตัวชี้วัด หรือกรอบแนวคิดมาปรับใช้ได้หลากหลาย

1.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

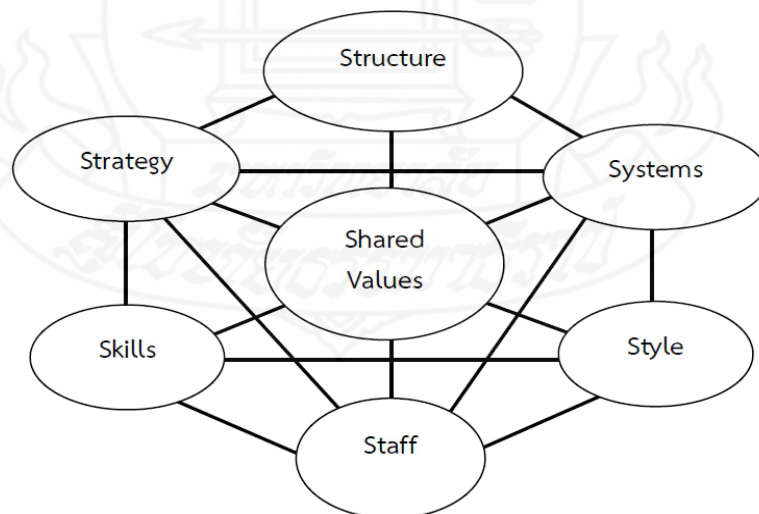
แนวคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของแมคคินซี หรือกรอบแนวคิด 7S's ของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framework) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น แมคคินซี ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานของ

องค์การต่างๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งได้แก่

- 1) กลยุทธ์ (Strategy)
- 2) โครงสร้าง (Structure)
- 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- 4) บุคลากร (Staff)
- 5) รูปแบบการบริหาร (Style)
- 6) ทักษะ (Skill)
- 7) ค่านิยมร่วม (Shared values)

โดยตัวแปร 2 ตัวแรก คือ กลยุทธ์ (Strategy) และโครงสร้าง (Structure) เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเท่าที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจเพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจน ได้แก่ ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) รูปแบบการบริหาร (Style) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Share Value) โดยเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่า กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framwork) โดยได้เผยแพร่เป็นบทความชื่อ “โครงสร้าง ไม่ใช่องค์การ” (Structure is not Organization) (Waterman, Peter and Philips 1980)

กรอบแนวความคิด 7S's Model ของแมคคินซี (Mckinsey 7S's Framwork) แสดงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิด 7S's Model ของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framwork)

ที่มา: Waterman, Peter and Philips (1980)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว ของแมคคินซี มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด ดังนั้นความเป็นเลิศขององค์กรจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทั้งหมด โดยที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งหมด 7 ประการ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) รูปแบบการบริหาร (Style) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

ดังนั้น การศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในส่วนของตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้ศึกษาจึงนำกรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framework) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลยุทธ์ (Strategy)

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2553, น. 2) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง ภาพรวมหรือภาพใหญ่ในการทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนยุทธวิธีเป็นวิธีรายละเอียดของการกระทำให้สำเร็จ ยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดทิศทางของการกระทำที่ถูกต้องและจุดหมายปลายทางขององค์กร ในขณะที่ยุทธวิธีเป็นการเดินทางที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ฐานิตรี ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการบริหารองค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร อีกทั้งยังสามารถช่วยในการตอบคำถามของผู้บริหารที่เป็นแผนของแนวทางการจัดการพื้นฐานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้วางแผนเอาไว้ในส่วนของกลยุทธ์ก็สามารถกำหนดทิศทางของแต่ละองค์กรในอนาคตได้

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, น. 33) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง นโยบาย ทิศทาง และขอบเขตการทำงานขององค์กรในระยะยาว กระบวนการที่ได้มาซึ่งแผนยุทธศาสตร์ กิจกรรมการดำเนินงาน ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร การปฏิบัติงานภายใต้แผนงาน โครงการ

ทศวรรษณ์ แหยมดอนไพร (2559, น. 69) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนปฏิบัติขององค์กรที่จัดทำขึ้นมา เพื่อใช้ในการกำหนด ทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่างๆ ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุภาพร รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือแผนการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางการดำเนินการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยตอบสนองต่อความต้องการของ

ประชาชน ถือเป็นเครื่องมือแสดงถึงแนวคิดและทางปฏิบัติของผู้นำองค์กรโดยมีกลยุทธ์เป็นส่วนประกอบของแนวคิด และการกระทำ ซึ่งเป็นปฏิบัติการหลักที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนและเหมาะสมเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้ ซึ่งการดำเนินแต่ละกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการมีส่วนร่วมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2) โครงสร้าง (Structure)

นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2553, น. 174) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง พื้นฐานการจัดการขององค์กรของบริษัท แผนงานต่างๆ สายการรายงาน พื้นที่แห่งความชำนาญ และความรับผิดชอบ รวมทั้งวิธีประสานสัมพันธ์กันอีกด้วย

วันชัย มีชาติ (2556, น. 3) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง รูปพรรณสัณฐานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกขององค์กรในมิติต่างๆ โครงสร้างองค์กรจะประกอบด้วย มิติด้านความสลับซับซ้อนขององค์กรหรือความแตกต่างภายในองค์กร ความเป็นทางการซึ่งจะเป็นเรื่องของความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร และการรวมอำนาจในองค์กร ซึ่งจะพิจารณาถึงการตัดสินใจในองค์กร

ฐานิตรี ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาด การควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ตามผลิตภณท์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็มีน้อย

ทศวรรณ แหยมดอนไพร (2559, น. 76) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร เพื่อเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุภาพร รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง รูปแบบการกำหนดความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรโดยมีการจัดแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน อันเป็นผลมาจากทางเลือกในการจัดการองค์กรของกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวกับวิธีการในการควบคุมบุคลากรและทรัพยากรขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า โครงสร้าง หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการจัดระเบียบของระดับการบริหารและหน้าที่ของบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงาน อย่างเป็นโครงสร้างลำดับชั้นที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อำนาจ หน้าที่ ความชำนาญและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

3) ระบบการปฏิบัติงาน (System)

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, น. 7) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่างๆ ร่วมกัน ทำงานอย่างผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม (2554, น. 23) ได้กล่าวว่า ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์การในทุกๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ตลอดจนระบบในการจ่ายผลตอบแทน หากว่าองค์การมีระบบงานที่ดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ดังนั้นระบบงานขององค์การจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การด้วย

ฐานิตรี ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการและกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ได้วางแผนไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างเป็นระบบ อีกทั้งพนักงานในองค์การสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง อาทินายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการ นักวิชาการ เจ้าพนักงาน เป็นอาทิ ระบบการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในระบบงานใดงานหนึ่ง ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, น. 34) ได้กล่าวว่า ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบการเงินและงบประมาณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การติดต่อสื่อสาร การติดตามและประเมินผล การติดตามประเมินผล และระบบการประกันคุณภาพงาน

ทศวรรษณ์ แหยมดอนไพร (2559, น. 90) กล่าวว่า ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่จะสามารถทำให้องค์การเกิดการปฏิบัติงานได้ดี และมีลักษณะที่ทำให้้องค์การเกิดความคล่องตัว และผลักดันให้การบริหารจัดการองค์การสัมฤทธิ์ผลได้

ยุภาพร รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการขององค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการ และลำดับขั้นการสั่งการในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ที่กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการวางระบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วย และมีระบบควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้เป็นวงรอบอย่างต่อเนื่อง

4) บุคลากร (Staff)

ประชา ตันเสนีย์ (2550, น. 20) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งส่วนหนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับการจัดการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรควรที่จะมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

จิรวุฒิ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ (2552, น. 127) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตโดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การ ในการกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2552, น. 252) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึงการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถความเหมาะสมของบุคคลกับปัจจัยอื่นๆ ขององค์การ ปัจจุบันธุรกิจได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรสำคัญของธุรกิจ ถ้าธุรกิจสามารถพัฒนาศักยภาพและความเต็มใจในการทำงานให้แก่บุคลากรแล้ว ธุรกิจย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

ฐานิตรี ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาจารย์รวมถึงการฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การต่อไป

ทศวรรษ แหยมตอนไพร (2559, น. 90) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และการใช้ประโยชน์ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานการฝึกอบรมและการพัฒนา

ยุภาพร รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การจัดสายการบังคับบัญชา และการจัดแบ่งหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ ซึ่งเอื้อต่อการประสานงานและการตัดสินใจในการบริหารจัดการ

ปิ่นทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559, น. 39) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคคลกรอย่างต่อเนื่อง องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า บุคลากร หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามระดับความชำนาญ เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกองค์ความรู้ มีจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีระบบการจัดอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง และผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ

5) รูปแบบการบริหาร (Style)

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2553, น. 175) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง ลักษณะการใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงกับทั้งการปฏิบัติงานโดยรวมของบริษัท สไตล์ทางวัฒนธรรมของบริษัท กับทั้งวิธีประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของบริษัท

ฐานินทร์ ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการการควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การซึ่งผู้บริหารเป็นตัวหลักสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ ที่สามารถทราบได้ว่า องค์การจะดำเนินการไปในทิศทางไหน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ผู้บริหารแต่ละองค์การจะทำการวางโครงสร้างของการทำงาน วัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับองค์การพนักงาน และรูปแบบการทำงานในองค์การ ผู้บริหารที่ดีจะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารธุรกิจให้เหมาะสมที่สุดแต่ละในสถานการณ์ แต่ก่อนที่เราจะเลือกรูปแบบการบริหารธุรกิจที่เหมาะสมที่สุด

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, น. 34) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง บุคลิกภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง ความรู้ความสามารถของผู้นำในการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แนวทางการบริหารสมัยใหม่ที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ยุภาพร รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง รูปแบบการบริหารองค์การซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานไปได้ด้วยดีสำเร็จตามภารกิจและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทัศวรณณ์ แหยมดอนไพร (2559, น. 94) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ เช่น การจูงใจ การควบคุม และการสั่งการ รูปแบบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์การ ทั้งนี้แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และยังพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่างๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เป็นระบบ และมีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์การโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความรู้

6) ทักษะ (Skill)

นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2553, น. 175) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ชีตความสามารถและสมรรถภาพที่ปรากฏในบริษัท อะไรที่บริษัททำได้ดีที่สุด อะไรเป็นขีดความสามารถที่โดดเด่นที่สุดของบุคลากร หรือของบริษัทโดยรวม

ฐานินทร์ ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง อาทิ การสื่อสาร การวิเคราะห์และวิจัยผล การปรับตัวและการลำดับความสำคัญ การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ รวมถึงการประเมินสถานการณ์ ทักษะการเป็นผู้นำและบริหารจัดการ สามารถประสานงานต่างๆ ให้ทุกคนทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย

ศิริรัตน์ ชุณห์คล้าย (2558, น. 34) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย ทักษะ 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะด้านความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การควรมุ่งเน้นความสามารถทั้งสองอย่างควบคู่กันเพื่อส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ

ทศวรรณ แหยมดอนไพร (2559, น. 94) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญเรื่องใด เรื่องหนึ่งของคุณลักษณะถึงขององค์การด้วย และเป็นสิ่งที่องค์การทำได้ดีกว่าองค์การอื่นๆ เป็นลักษณะที่โดดเด่น เป็นความสามารถหลัก ที่องค์การมีอยู่ เป็นจุดเด่นในด้านความรู้ ความสามารถของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ทำให้้องค์การ แตกต่างจากองค์การอื่น ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

ยุภาพร รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง คุณสมบัติของ บุคคลในด้านของความเชี่ยวชาญและความชำนาญในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากกระบวนการ เรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะถือเป็นขีดความสามารถของบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาในหลายด้านทั้งทักษะด้าน

ในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่เพียงพอ เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ และมีความชำนาญ พิเศษเป็นจำนวนมาก เหมาะกับการนำองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และหน่วยงาน ภายนอกสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้าง ความชำนาญให้บุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

7) ค่านิยมร่วม (Shared values)

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2553, น. 175) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง คุณค่าและ ความเชื่อของบริษัท โดยมูลฐานเป็นเครื่องนำทางปฏิบัติไปสู่พฤติกรรมที่มีคุณค่า

ฐานิตรี ชะนะมา (2558, น. 23) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง บรรทัดฐาน และค่านิยมที่เป็นรากฐานของระบบการบริหารภายในองค์การการยึดปฏิบัติระหว่างพนักงานร่วมกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้พนักงานในองค์การยึดถือ ความเชื่อ ค่านิยม การสร้างรากฐานร่วมกัน ในหน่วยงานของผู้ก่อตั้งและผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานในแต่วันจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ และเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์การเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้น

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, น. 34) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง วัฒนธรรม องค์การและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ความคาดหวังขององค์การ และแนวคิดพื้นฐานขององค์การที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ทศวรรณ แหยมดอนไพร (2559, น. 101) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง ความเชื่อร่วมกันระหว่างคนในองค์การ โดยค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกของ องค์การจะเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และเป็นรากฐานของการดำรงอยู่ และการดำเนินงาน ขององค์การ นอกจากนี้แล้วค่านิยมร่วมจะสนับสนุน และชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับองค์การ

ยุทธศาสตร์ รัตนบุรี (2560, น. 20) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง สิ่งซึ่งเกิดจากความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งมีส่วนผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง มีการนำค่านิยมร่วมไปดำเนินงานในทางปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และยึดถือระบบคุณธรรมในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากผู้ที่มีความสามารถ

ดังนั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การตามกรอบของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framework) (Waterman, Peter and Philips 1980) ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน และครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ขององค์การมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่นิยมนำมาใช้อ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าโดยทั่วไปอยู่บ่อยครั้ง และยังถือได้ว่าเป็นกุญแจที่สำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ ที่ได้มีการนำยุทธศาสตร์และรูปแบบการบริหารมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มทักษะและสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ปลุกฝังค่านิยมอันดีงาม เป็นแนวทางที่ใช้สำหรับการบริหารองค์การได้ง่ายขึ้น และสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งจะเป็นการนำพาองค์การพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเลือกตามแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นการค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์การที่จะได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี สำหรับตัวแบบ ตัวชี้วัด หรือกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การนั้นมีหลากหลาย แต่ตัวแบบที่กะทัดรัดใช้กันแพร่หลาย และครอบคลุมสาระสำคัญของสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การในแต่ละด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโรมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ประกอบด้วย

1) การเมือง (Politics) ครอบคลุมเรื่องการเมืองและกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์นโยบายการเมือง กฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานภายนอกต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เป็นต้นว่า รัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และพรรคการเมืองที่เป็นแกนนำของรัฐบาล ที่น่าจะมีผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น

- (1) นโยบายรัฐบาล
- (2) มติคณะรัฐบาล
- (3) นโยบายรัฐบาลของพรรคการเมืองที่เป็นแกนนำของรัฐบาล
- (4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (5) กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ
- (6) ความมั่นคงของประเทศ และเสถียรภาพของรัฐบาล
- (7) บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง
- (8) ความขัดแย้งและความรุนแรงทางการเมือง
- (9) พฤติกรรมทางการเมือง

2) เศรษฐกิจ (Economy) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจทั้งประเทศระดับมหภาค และระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น

- (1) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
- (2) ผลผลิตมวลรวมของประเทศ
- (3) การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน
- (4) อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
- (5) อัตราการว่างงาน
- (6) ภาวะการจ้างงานและการว่างงาน
- (7) การลงทุนภาคเอกชน
- (8) อัตราเพิ่มของระดับราคาและดัชนีราคา
- (9) ราคาน้ำมันดิบ
- (10) ภาษีอากรและการใช้จ่ายของรัฐบาล
- (11) หนี้สาธารณะ เงินคงคลัง
- (12) การเงินการธนาคาร

3) สังคม (Society) เป็นการวิเคราะห์สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการดำเนินการภายในหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น

- (1) ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร
- (2) จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากร
- (3) ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม
- (4) แบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ
- (5) คุณภาพชีวิต

- (6) ลักษณะของชุมชน และการตั้งถิ่นฐาน
- (7) การกระจายรายได้และความเป็นธรรมในสังคม
- (8) สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์
- (9) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- (10) การคมนาคมและการติดตามสื่อสาร
- (11) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (12) ระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม

4) เทคโนโลยี (Technology) เป็นการวิเคราะห์สภาพด้านเทคโนโลยีภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เช่น ระบบสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ ระบบเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศ การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีของประเทศ ความรู้และวิทยาการด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีรวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในส่วนของตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดการวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโรมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 การเมือง (politics)

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther, and Davis 1993) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบทางด้านสิทธิพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์การร้องทุกข์และการปลดพนักงาน

มลนิชา จันท์เปรม (2557, น. 7) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง นโยบายการเมือง กฎหมาย ผลของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองซึ่งมีผลต่อบรรยากาศขององค์การ กิจกรรมต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

อากัวลาร์ (Aguilar 1967) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง สิ่งที่เป็นผลกระทบจากระบบการเมืองและกฎหมาย ตลอดจนถึงแนวนโยบายต่างๆ ของรัฐที่มีต่อองค์การ ระบบกฎหมายและระบบการเมืองของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันและส่งผลกระทบต่อองค์การแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้จะเข้ามาควบคุมการทำงานขององค์การในด้านต่างๆ

โธมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง ปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของรัฐและนโยบายของรัฐ ซึ่งครอบคลุมในเรื่องของการแทรกแซงของนโยบายรัฐที่มีผลต่อธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น การซื้อขาย การเก็บภาษี การควบคุมการค้า การควบคุมราคา กฎหมายแรงงาน รวมไปถึงเสถียรภาพ ความมั่นคงทางการเมือง ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเสมอและเลี่ยงไม่ได้ นอกเหนือจากนี้แล้ว กฎหมายและกฎเกณฑ์ของแต่ละ ประเทศก็สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทหรือองค์การได้อีกด้วย

นริศรา บุญบุตร (2561, น. 18) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง ปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของรัฐบาลและนโยบายของรัฐในช่วงเวลานั้นๆ

จอห์นสัน สัน และโซโลลิต (Johnson and Scholes 2003) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง การเมืองและนโยบายของรัฐบาลได้รับอิทธิพลมาจากภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นอิทธิพลสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล จะส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากมีทั้งโอกาสและอุปสรรค

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การเมือง หมายถึง นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการพัฒนาการจัดการความรู้ อยู่เสมอ และการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ

1.3.2 เศรษฐกิจ (Economics)

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther and Davis 1993) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นเรื่องยากที่จะคาดการณ์ได้ อาทิเช่น เงินเฟ้อ การว่างงานและอัตราดอกเบี้ย

มลนิชา จันทรเปรม (2557, น. 7) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจ หมายถึง สภาวะเศรษฐกิจ นโยบายทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย อัตราการว่างงาน ค่าแรงขั้นต่ำ ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

โธมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ บริษัทหรือองค์การ ก่อให้เกิดให้เกิดผลกระทบที่มีต่อระบบเศรษฐกิจในวงกว้าง ปัจจัยด้านนี้มีการเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาต้องมีความพร้อมในการเตรียมรับมือจากผลกระทบของปัจจัยในด้านนี้อยู่เสมอ เพราะเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถเลี่ยงได้ เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราเงินฝืด การเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยน อัตราการว่างงาน ความผันผวนของ GDP ในประเทศ เป็นต้น

อากัวลาร์ (Aguilar 1967) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจ หมายถึง ภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์การตั้งอยู่ โดยสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา โดยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยหลายประการด้วยกัน เช่น ทุน แรงงาน เครื่องจักร ตลาดแรงงาน นโยบายการเงินการคลังของประเทศ แนวนโยบายของรัฐทางด้านเศรษฐกิจ

นริศรา บุญบุตร (2561, น. 18) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีผลกับทุกๆ ธุรกิจในทางตรงเป็นอย่างมาก เพราะเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวกำหนดกำลังซื้อของคนในประเทศ

จอห์นสัน สัน และโซโลลิต (Johnson and Scholes 1993) ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง การเมืองและนโยบายของรัฐบาลได้รับอิทธิพลมาจากภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นอิทธิพลสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล จะส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมเนื่องจากมีทั้งโอกาสและอุปสรรค

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า เศรษฐกิจ หมายถึง นโยบายของรัฐบาลเอื้ออำนวยงบประมาณให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการอบรมและส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ และมีงบประมาณจากภาครัฐเป็นตัวแปรสำคัญกับการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อีกทั้งยังมีจัดการจัดการความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ

1.3.3 สังคม (Social)

อากัวลาร์ (Aguilar 1967) ได้กล่าวว่า สังคม หมายถึง ภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์การตั้งอยู่ โดยสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา โดยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยหลายประการด้วยกัน เช่น ทุน แรงงาน เครื่องจักร ตลาดแรงงาน นโยบายการเงินการคลังของประเทศ แนวนโยบายของรัฐทางด้านเศรษฐกิจ

โทมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้กล่าวว่า สังคม หมายถึง ตัวกำหนดค่านิยม ความเชื่อและการใช้ชีวิตประจำวันที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภค จึงต้องพิจารณาถึงค่านิยมในวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม เพราะไม่ใช่ แค่เป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับกลุ่มสังคมอีกด้วย รวมทั้งยังต้องศึกษาและทำความเข้าใจวัฒนธรรมและสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมาย เช่น โครงสร้างทางเพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่านิยมความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและประเพณีตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภค เป็นต้น

นริศรา บุญบุตร (2561, น. 18) ได้กล่าวว่า สังคม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และชีวิตการเป็นอยู่ของคนพื้นที่นั้นๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า สังคม หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้ประยุกต์ใช้โซเซียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ โดยการเผยแพร่วิทยาการใหม่ๆ ด้านสายวิทยาการสรรพาวุธผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และมีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศอย่างเต็มกำลัง โดยมีกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุข ให้เกิดแก่บุคคลกรในหน่วยงาน

1.3.4 เทคโนโลยี (Technology)

มลนิชา จันทร์เปรม (2557, น. 7) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง ระบบที่องค์การนำมาใช้ปรับปรุงการผลิตเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

อากัวลาร์ (Aguilar 1967) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง ระดับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการที่เกิดขึ้นทั้งในระดับสังคมและในระดับโลก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อ การดำเนินกิจกรรมขององค์การ ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสามารถเห็นได้จากการเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ การมีเครื่องจักรเครื่องมือใหม่ มีสินค้าหรือการบริการแบบใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลหลายประการต่อองค์การทั้งทางบวกและทางลบ

โธมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยทางเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ หรือเสียเปรียบทางการแข่งขัน และนำมาใช้เพื่อสร้างกระบวนการและผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และแรงกระตุ้นทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความเป็นโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนี้ทั้งสร้างโอกาสและอุปสรรคต่อองค์การหรือธุรกิจ

นริศรา บุญบุตร (2561, น. 18) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ในแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันออกไป บางชุมชนอาจอาศัยอยู่ได้โดยไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยี แต่กับบางชุมชนกลับต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก

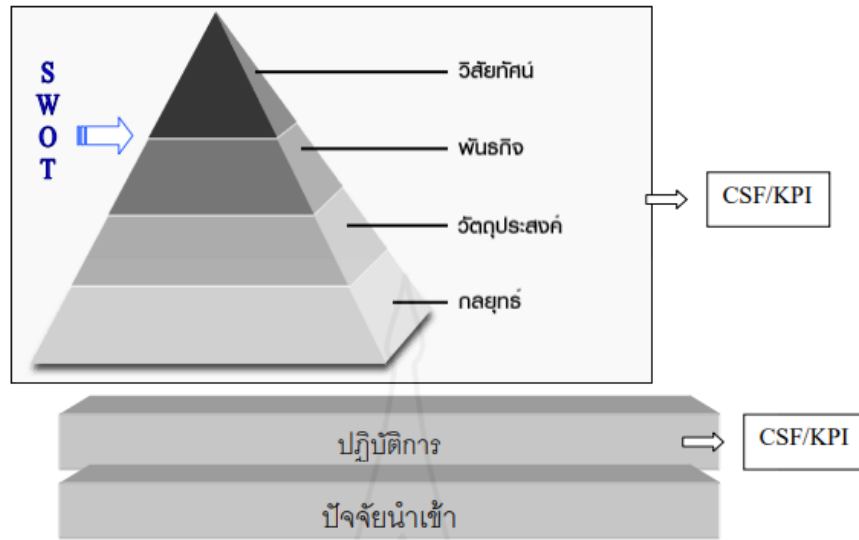
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการนำเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน และบุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

ดังนั้น สรุปได้ว่ากรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้นมีหลากหลาย แต่ตัวแบบที่กะทัดรัด ใช้กันแพร่หลาย และครอบคลุมสาระสำคัญของสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโทมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเลือกตามแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์

พิรุวรรณ กิติคุณ (2559, น. 1) กล่าวว่า การบริหารราชการมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า วิธีการหนึ่งของการพัฒนาระบบราชการโดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานคือ การนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถประเมินผลได้ในทุกระดับตั้งแต่ระดับองค์กรลงไปจนถึงระดับตัวบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนแต่ละส่วนราชการต้องมีการรายงานผลสัมฤทธิ์รายปีเพื่อเผยแพร่ต่อประชาชน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ภาษีของประชาชนและงบประมาณแผ่นดิน

พิรุวรรณ กิติคุณ (2559, น. 3) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (Strategic and Operational Plan) หน่วยงานราชการจะต้องวางแผนเทคนิค โดยทำ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการ ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่การวัดผลการปฏิบัติงาน

ที่มา: พิธูวรรณ กิติคุณ (2559, น. 3)

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องมีการกำหนดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ดังนั้น การสร้างกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการโดยมีแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานราชการมากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเพื่อช่วยให้มีการพิจารณาองค์การจากทุกมุมมองอย่างครบถ้วน และป้องกันความเบี่ยงเบนซึ่งกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการสามารถพิจารณาจากมุมมองจำนวน 4 ด้าน คือ

1) ด้านประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาความสำคัญของการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้ ความสามารถในการให้บริการเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมารวมถึงการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2) ด้านประสิทธิผล เป็นการพิจารณาย้อนกลับไปที่โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานทรัพยากรบุคคล ความสามารถหลักขององค์การ วัฒนธรรม และค่านิยม ความรู้ความสามารถของบุคลากรทักษะ จริยธรรม ขวัญกำลังใจ

3) ด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการพิจารณาหน่วยงานราชการในมุมมองของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไปที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมภายนอกหน่วยงานราชการ เช่น เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรัฐบาล หน่วยงานราชการอื่นๆ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เป็นต้น

4) ด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการพิจารณาความสามารถของหน่วยงานราชการต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการมองไปในอนาคตว่าองค์กรควรริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งกว่าเดิม เช่น การพัฒนาระบบงาน การสร้างเครือข่าย ระบบการตรวจค้นข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในรอบหลายปีที่ผ่านมาตามกระแสความนิยมของหลักการพื้นฐานด้านการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นความรับผิดชอบต่อตามสัญญาประชาคมของหน่วยงานราชการหรือรัฐบาลที่ต้องแสดงให้เห็นประชาชนทราบว่าได้ใช้งบประมาณแผ่นดินในการบริหารการจัดการภายในหน่วยงานของรัฐไปในทิศทางใดมีหลักการ แนวคิด ขอบเขตการบริหารงานเป็นอย่างไร ได้ผลผลิตหรือผลงานอะไรบ้าง มีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการลงทุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ตรงตามวัตถุประสงค์ของประชาชนเพียงใดโดยหน่วยงานราชการต้องสามารถอธิบายให้ประชาชนทราบได้ว่ากิจกรรมหรือโครงการที่ทำลงไปเป็นการใช้เงินภาษีของประชาชนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่า ซึ่งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อประชาชนทราบ อันจะเกิดผลดีต่อประชาชนที่เกี่ยวข้อง

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

3.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ประพนธ์ ฝาสุกยัต (2553, น. 11) อธิบายไว้ว่า นิยามของการจัดการความรู้มีหลากหลายมุมมองและหลายคนมอง สรุปได้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ หรือ Body of Knowledge (BoK) ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น มองหา สอบถาม สืบค้น แล้วสรุปองค์ความรู้ที่มีอยู่ ออกมาจัดเก็บไว้เป็นระบบเพื่อให้ค้นง่ายและนำไปใช้ได้ทันเวลา ขณะที่บางคนมอง KM มากกว่าองค์ความรู้ อีกมุมมองหนึ่งมุ่งไปที่ลักษณะการเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) หรือเรียกว่า CoP (Community of Practice) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

สมชาย นำประเสริฐชัย (2558, น. 33) อธิบายไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีการกล่าวถึงกันมากในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการจัดการความรู้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยนำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาปรับเปลี่ยนกระบวนการโดยอาจไม่จำเป็นต้องมีการลงทุนที่สูงก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ประสบความสำเร็จจำนวนมากที่มีการนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุน แล้วส่งผลให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2559, น. 8) อธิบายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือการสร้างและจัดการกระบวนการเพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้อง เหมาะสมไหลไปยังบุคคลที่ถูกต้อง (Right Person) ณ เวลาที่เหมาะสม (Right Time) เพื่อให้บุคคลแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และนำไปใช้เพื่อเพิ่มการบรรลุผลสำเร็จ (Performance) ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ Knowledge Management หรือเรียกย่อๆ ว่า KM เป็นระบบการบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ด้วยการรวบรวมความรู้ จัดระบบ จัดเก็บง่าย เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งการบูรณาการความรู้โดยอาศัยการแบ่งปัน จากผู้ที่มีความรู้เพื่อการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ หรือกล่าวได้ว่า KM เป็นเครื่องมือและวิธีการเพิ่มมูลค่าของความรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งเป็นแนวคิดรวบยอดในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร และเกิดเป็นชุมชนทรัพยากรความรู้ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดออกเป็นหลายลักษณะที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

มาร์ควอร์ท (Marquardt 1996) ได้นำเสนอไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรดังนี้

(1) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร การได้มาซึ่งความรู้ต่างๆ จากภายในองค์กรสามารถทำได้ดังนี้ คือ

ก. การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

ข. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ

ค. การดำเนินการเปลี่ยนในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ

(2) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ (External Collection of Knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์การต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

ก. การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์การอื่น

ข. การจ้างที่ปรึกษา

ค. การเปิดรับข่าวสารจากหลายสื่อ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ อีเมล บทความ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นต้น

ง. การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

จ. การรวบรวมข้อมูล

ฉ. การจัดสรรบุคลากร

ช. การร่วมมือกับองค์การอื่นๆ

2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับ แรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ในการสร้างความรู้มีดังนี้

(1) บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

(2) การนำความรู้ที่องค์การมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์การ

(3) ความรู้ที่ได้จากการรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้ากัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

(4) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์การค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์การสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

(5) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

(6) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

(7) การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

(8) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3) การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ในการจัดการ ความรู้ องค์การจะต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที้องค์การเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์การควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

(2) จัดให้มีการจำแนกรายการต่างๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบายหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

(3) อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องทันเวลา

4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) จากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน การฝึกอบรม การประชุมภายใน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น และโดยไม่ตั้งใจ เช่น การหมุนเวียนงาน ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เล่าต่อกันมา เป็นต้น

กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (1996) สรุปได้ว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

โนนากะ และทาเคชิ (Nonaka & Takeuchi 2000) ได้อธิบายกระบวนการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1) การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคลในลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Socialization) ระดับของความรู้ของแต่ละบุคคลมีหลายระดับ เช่น รู้ว่าอะไร (Know-What) รู้ว่าทำอย่างไร (Know-How) รู้ว่าทำไม (Know-Why)

2) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นขั้นตอนต่อมาในการนำเอาความรู้ที่สร้างไว้หรือบันทึกไว้ ออกมาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และแพร่หลายในองค์กร โดยใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่เรียกว่า Collaborative tools ได้แก่ E-Mail, Newsgroup ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการแปลงความรู้ของแต่ละบุคคลออกมาเป็นรูปแบบ แนวทางการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการบันทึกข้อมูลได้ (Externalization) และเป็นการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในเอกสาร ฐานข้อมูล คู่มือ ไปใช้แก้ปัญหาได้จริง ทำให้เกิดทักษะใหม่ เป็นความชำนาญในการแก้ปัญหาของงานนั้นๆ

3) การใช้หรือการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นการใช้ความรู้ในองค์กรจากฐานข้อมูล วรรณกรรม เอกสาร การสนทนา เป็นการผสมผสานความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ (Combination) วงจรการใช้ความรู้ของเราเริ่มต้นจากความรู้ที่อยู่ในสมองของแต่ละบุคคล เมื่อผ่านการระดมความคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแล้ว ได้รูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ จึงทำการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วจึงนำความรู้มาจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการค้นหาและใช้งาน เป็นส่วนของการพัฒนาแหล่งความรู้หรือคลังความรู้ เมื่อเราได้ศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว จึงนำความรู้ไปสอน ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่างๆ จะทำให้ผู้ได้รับการถ่ายทอดเกิดแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กำหนดเป้าหมายใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การประชุมหรือการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นใหม่ วงจรการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร จึงเป็นการนำศักยภาพของคนในองค์กรออกมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

คัมมิง และเวอเลีย Cumming & Worley 2001) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้ว่ามี 3 ประการ ดังนี้

1) การกำเนิดของความรู้ (Generating Knowledge) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกชนิดของความรู้ที่จะถูกออกแบบให้มีคุณค่าที่สุดสำหรับองค์กร เป็นกลไกที่ถูกออกแบบสำหรับการเพิ่มขึ้นของคลังความรู้ เป็นขั้นตอนที่เริ่มพร้อมกับการตัดสินใจวางกลยุทธ์การแข่งขันขององค์กรว่า กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้เพื่อชี้เฉพาะว่าส่วนไหนที่ความรู้สามารถเข้าไปสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการได้มากที่สุด

2) การบริหารจัดการความรู้ (Organization Knowledge) เป็นขั้นตอนของการดึงคุณค่าความรู้ไปเป็นรูปแบบที่สมาชิกในองค์กรสามารถดึงไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ผู้จัดการความรู้ต้องพัฒนาเครื่องมือและวิธีการสำหรับจัดการความรู้ที่มี 2 กลยุทธ์ คือ การประมวลรวบรวมความรู้ (Codification) และการนำความรู้เข้ามาใส่ตน (Personalization)

(1) การประมวลรวบรวมความรู้ จะอาศัยเทคโนโลยีโดยแบ่งประเภทและจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูลที่สามารถถูกประเมินและถูกใช้โดยสมาชิกได้อย่างเหมาะสม กลยุทธ์นี้ทำงานได้ดีสำหรับรูปแบบ Explicit Knowledge ที่ได้จากบุคคล รายงานต่างๆ และแหล่งข้อมูลอื่นๆ แล้วจึงจัดการเข้าไปในประเภทที่มีความหมายที่เรียกว่า Knowledge Objects ซึ่งสามารถนำมาใช้ใหม่ได้หลายวัตถุประสงค์

(2) การนำความรู้เข้ามาใส่ตน เป็นกลยุทธ์สำหรับการจัดการความรู้ที่มุ่งเป้าที่บุคคล ซึ่งพัฒนาความรู้และทำอย่างไรเขาจึงจะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้จากคนไปสู่อีกบุคคลได้ ซึ่งเน้นที่ Tacit Knowledge ที่ไม่สามารถจัดหมู่และเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ได้ ความรู้นี้เข้าถึงได้โดยการสนทนาของคน การติดต่อสื่อสารโดยตรงและบทสนทนา กับคนที่มีความรู้อยู่

3) การแพร่กระจายความรู้ (Distributing Knowledge) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการออกแบบการจัดการความรู้ โดยผู้จัดการความรู้ต้องพัฒนาหลายวิธีในการแพร่กระจายความรู้จัดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) วิธี Self - Directed Methods โดยให้สมาชิกควบคุมและริเริ่มการแพร่ความรู้ รวมถึงฐานข้อมูลสำหรับเก็บความรู้และระบบแหล่งที่ตั้งที่จะช่วยสมาชิกค้นหาได้ถ้าเขาต้องการฐานข้อมูลมีหลายชนิด เช่น ข้อมูลลูกค้า รายงานการวิเคราะห์ เป็นต้น การถ่ายโอนของวิธีการนี้จะเกี่ยวข้องกับ Pull and Push ของระบบด้วย คือ สมาชิกสามารถดึงข้อมูลที่ต้องการได้ และต่อมาก็ทำให้ความรู้ที่หาได้แก่สมาชิกโดยใช้การส่งไปหาพวกเขาได้เอง

(2) วิธี Knowledge Services and Network เป็นการส่งมอบความรู้โดยจัดหาผู้ช่วยเฉพาะและจัดการช่องทางความรู้ออกจากองค์กร การบริหารจัดการความรู้มีหลายระบบสนับสนุนแพร่กระจายความรู้ รวมถึงมีหน่วยงานเฉพาะและบทบาทที่ช่วยในการไหลเวียนข้อมูลและจัดการให้เข้าไปในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ เช่น หน่วยงานความรู้ ผู้จัดการความรู้ เป็นต้น เครือข่ายความรู้ออกแบบการเชื่อมโยงกับสมาชิกในองค์กรให้แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้กันและกัน อาจใช้ Chat Room หรือ Intranets ก็ได้

(3) วิธี Facilitated Transfer เกี่ยวข้องกับบุคคลเฉพาะผู้ที่สนับสนุนการแพร่กระจายความรู้ ซึ่งจะถูกรวมในการช่วยสมาชิกหาและถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งต้องมีบทบาทการเปลี่ยนแปลงช่วยสมาชิกในการนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการและโครงสร้างองค์กร

เจนเนตร มณีนาค และคนอื่นๆ (2546, น. 10) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ไว้ว่ามี 4 ประการ ดังนี้

1) การค้นหาและการสร้างขึ้นมา (Find/Create) โดยสามารถได้มาจากหลายทาง เช่น จากสื่อต่างๆ การพบปะ การประชุม ประสบการณ์ด้านโครงการ การวิจัย เป็นต้น

2) การรวบรวมจัดการ (Organize) โดยการกรองความรู้และจัดวางเป็นหมวดหมู่ จากนั้นจึงเชื่อมโยงไปสู่ภายนอก

3) การแบ่งปันความรู้ (Share) เป็นขั้นที่ความรู้จะถูกแบ่งปันกระจายออกไปให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ โดยการสื่อสารได้หลายช่องทาง รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย โดยควรมีผู้จัดการความรู้ (Knowledge Manager) เข้ามาช่วยในการทำให้ข้อมูลมีการจัดเรียงเป็นระบบหรือเป็นการเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการกระจายข้อมูลให้บุคคลสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้

4) การใช้งานและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Use / Reuse) จะเกี่ยวพันระหว่าง การติดต่อ สื่อสารอย่างไม่เป็นทางการและการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปของรายงาน นิทรรศการ และการฝึกอบรม โดยความรู้เหล่านี้สามารถแพร่กระจายไปทางอินเทอร์เน็ต และกลับมาใหม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ อันประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ 7 ประการ ดังนี้

1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)

การค้นหว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ อะไร ที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “รู้เรา” นั่นเอง โดยทั่วไปองค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “Knowledge Mapping” หรือการทำแผนที่ความรู้ ในขั้นตอนนี้เพื่อหาว่าความรู้ใดที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้้องค์กรวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

สำหรับความรู้ที่องค์กรมีอยู่แล้ว องค์กรก็ต้องหาวิธีในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าว จากความรู้เดิมที่มีอยู่ ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของ

องค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมถึงระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วขึ้น

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึงการทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ได้สะดวก

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

การปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูลการแบ่งประเภทและการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน และที่สำคัญข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะต้องเป็นข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

องค์การจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit โดยทั่วไปการส่งหรือกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ 1) การป้อนความรู้ 2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้

6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

ทำได้หลายวิธีการในกรณีที่เป็นความรู้ประเภท Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือในกรณีที่เป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงานกิจกรรมคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนสายงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ (Learning)

วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือการเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์การ การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์การที่อยู่แล้วให้มีมากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้เหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อีก เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า วงจรการเรียนรู้

จากการนำเสนอวรรณกรรมข้างต้น เกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดที่ต่างกัน โดยหลักการและแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550) สามารถอธิบายกระบวนการจัดการความรู้ได้อย่างชัดเจน และแต่ละกระบวนการไม่มีความซ้ำซ้อนกัน มีความครอบคลุมการจัดการความรู้อย่างเป็นกระบวนการ ผู้ศึกษาจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรการจัดการความรู้

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีชื่อย่อว่า สพ.ทอ. เป็นหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ใน ส่วนส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการสรรพาวุธ การทำงานวัตถุประสงค์ และการพัสดุสรรพาวุธกับหน้าที่จัดการ ความรู้ควบคุม ประเมินผล และการตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านสรรพาวุธ โดยสนับสนุนการ ขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์ กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศ อย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่างๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัย พลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปีกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการ ยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

4.1 วิสัยทัศน์กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศโดยการใช้เทคโนโลยี บริหารจัดการด้านสรรพาวุธเพื่อตอบสนองความต้องการของกองทัพอากาศ

4.2 ภารกิจกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสรรพาวุธ การทำลายวัตถุประสงค์และการพัสดุ สรรพาวุธ กับหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผลและตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้าน สรรพาวุธ มีเจ้ากรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.3 ค่านิยมหลักกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

A = Airmanship คือ การปฏิบัติตนด้วยความมีระเบียบวินัยพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

I = Integrity & Allegiance คือ ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

R = Responsibility คือ ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่

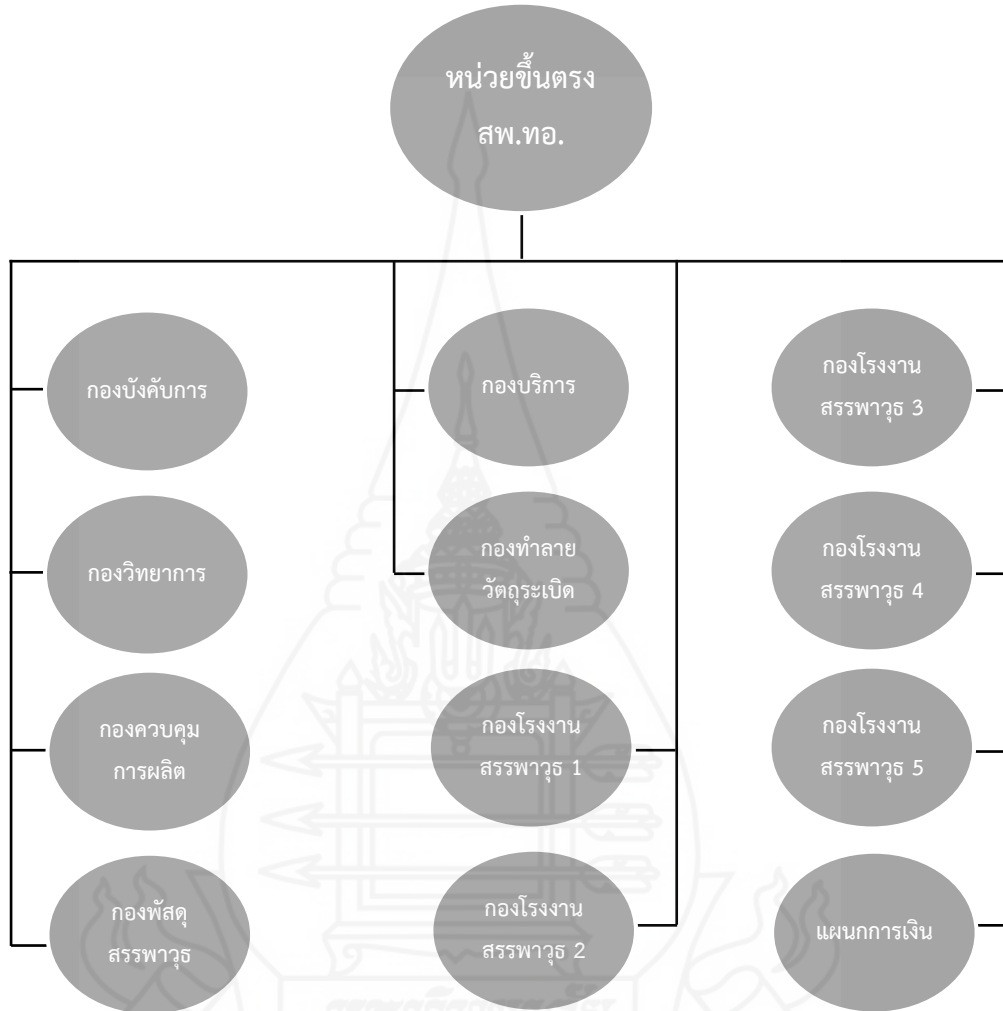
A = Activeness คือ การทำงานเชิงรุก มีแผน และกระตือรือร้นในการทำงาน

R = Relationship คือ อยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง มีการประสานงานและทำงานเป็นทีม

M = Mastery คือ ทำงานอย่างมืออาชีพ มีความรู้ในงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

4.4 โครงสร้าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ที่มา: กรมสรรพาวุธทหารอากาศ (2563)

- 1) กองบังคับการ เป็นที่บริหารจัดการและปกครองบังคับบัญชาของเจ้ากรมสรรพาวุธทหารอากาศ รวมทั้งอำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- 2) แผนกการเงิน มีหน้าที่ ดำเนินการกำกับเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน และหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่นๆ ในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามระเบียบ
- 3) กองวิทยาการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลข่าวสาร กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ แผนแบบ ตรวจสอบทดลอง จัดทำระเบียบ ควบคุม ประเมินผล จัดทำสถิติ วิเคราะห์ เผยแพร่วิทยาการกับมีหน้าที่จัดการความรู้ บริหารการฝึกและศึกษา บริหารกำลังพล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการเหล่าสรรพาวุธ มีผู้อำนวยการกองวิทยาการ เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ
- 4) กองควบคุมการผลิต มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน ติดตามงาน จัดทำสถิติประเมินค่าผลงาน คิดต้นทุนต่างๆ ในการผลิต ซ่อม สร้าง ดัดแปลง อาวุธ วัสดุระเบิด ทรัพย์สินสรรพาวุธ และชิ้นส่วนต่างๆ ในสายสรรพาวุธ มีผู้อำนวยการกองควบคุมการผลิต เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ
- 5) กองโรงงานสรรพาวุธ 1 มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้าง ซ่อม ดัดแปลง อาวุธและทรัพย์สินสรรพาวุธ มีผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 1 เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ
- 6) กองโรงงานสรรพาวุธ 2 มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต สร้าง ซ่อม กระสุน ชนวนกระสุน ชิ้นส่วนของกระสุน วัสดุระเบิด ตลอดจนดัดแปลงกระสุน วัสดุระเบิดและชนวน มีผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ
- 7) กองโรงงานสรรพาวุธ 3 มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต สร้าง ซ่อม และดัดแปลงตัวลูกระเบิด ส่วนประกอบลูกระเบิด และชิ้นส่วนที่เป็นโลหะของจรวด มีผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 3 เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ
- 8) กองโรงงานสรรพาวุธ 4 มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต สร้าง ซ่อม บรรจุ ประกอบรวม ดัดแปลง ตรวจสอบ วิจัยและพัฒนา จรวด ลูกระเบิด ไฟโรเทคนิค รวมทั้งวัสดุระเบิดอื่นๆ มีผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 4 เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ
- 9) กองโรงงานสรรพาวุธ 5 มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต สร้าง ซ่อม ดัดแปลง วิจัย พัฒนา ระบบอาวุธนำวิถี ระบบควบคุมการยิง อุปกรณ์และทรัพย์สิน สรรพาวุธ อิเล็กทรอนิกส์ภาคพื้นและภาคอากาศ เครื่องช่วยฝึก ตลอดจนปรับเทียบมาตรฐาน เครื่องทดสอบของระบบสรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ มีผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 5 เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

10) กองทำลายวัตถุระเบิด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจค้น พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ ถอดแยก ทำให้ปลอดภัย และการทำลาย อาวุธ กระสุน วัตถุระเบิด ตลอดจนปฏิบัติตามแผนยุทธการที่เกี่ยวข้อง มีผู้อำนวยการกองทำลายวัตถุระเบิด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

11) กองพัสดุสรรพาวุธ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง แลกเปลี่ยน เช่า ควบคุม และจำหน่าย เบิกจ่าย ตรวจสอบ ยืม สะสม และบริการพัสดุสรรพาวุธ มีผู้อำนวยการกองพัสดุสรรพาวุธ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

12) กองบริการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจให้กับหน่วยภายในของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีหัวหน้ากองบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.5 การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนให้สามารถก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้พัฒนาทั้งด้านสิ่งอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมและเตรียมกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์ตามที่กองทัพอากาศตั้งเป้าหมายการเป็น กองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้ พ.ศ. 2564 ทั้งนี้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

4.5.1 การบ่งชี้ความรู้

1) คณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกรมสรรพาวุธทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการแต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานด้านการจัดการความรู้ของกรมฯ กำหนดหน้าที่หลักในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และองค์ความรู้ ดังนี้

(1) กำหนดแผนการดำเนินงาน ควบคุม กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องในด้านการจัดการความรู้ และประเมินผลงานด้านการจัดการความรู้ของหน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวแทนของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เข้าร่วมการประกวดผลงานการจัดการความรู้ระดับกองทัพ

(2) สื่อสาร ทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมจัดการความรู้ ตามที่กำหนดไว้

(3) ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานกิจกรรมการจัดการความรู้ตามแผนฯ และประสานการดำเนินงานกับคณะทำงานจัดการความรู้

2) คณะทำงานจัดการความรู้ฯ แจ้งให้สำนักที่จัดทำองค์ความรู้ กำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: CoPs) หรือการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ฯ

3) หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ฯ ตามกระบวนการจัดการความรู้

4.5.2 การสร้างและแสวงหาความรู้

ดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยองค์ความรู้แต่ละหัวข้อมีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ได้แก่

1) ความรู้ที่อยู่ในรูปเอกสาร (Explicit Knowledge) ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อความรู้ประเภทต่างๆ เช่น เว็บไซต์

2) ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ได้แก่ การถอดองค์ความรู้จากบุคลากรภายในหน่วยงาน และ/หรือการถอดองค์ความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการจากหน่วยงานภายนอก

4.5.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ดำเนินการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยนำความรู้ที่รวบรวมได้มาเรียบเรียงจัดทำเป็นเอกสารหรือสื่อสารสนเทศ และจำแนกเป็นหมวดหมู่ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้เพื่อปฏิบัติงาน

4.5.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้ แต่ละองค์ความรู้ดำเนินการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่ได้ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ตรวจสอบเนื้อหา และรายละเอียดขององค์ความรู้ เพื่อให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์

4.5.5 การเข้าถึงความรู้

1) คณะทำงานจัดการความรู้ฯ ได้ดำเนินการจัดเตรียมระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และปรับปรุงเว็บไซต์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้มีการจัดการหมวดหมู่องค์ความรู้ที่ครบถ้วน ครอบคลุม และสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลมากยิ่งขึ้น

2) กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้มีการดำเนินการจัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้ ได้แก่ การแจ้งเวียนองค์ความรู้ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละหน่วยในกรมฯ การจัดทำบอร์ดเผยแพร่ความรู้ การนำความรู้เข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Internet/ Intranet) การจัดนิทรรศการองค์ความรู้ในวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)

4.5.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ดำเนินการจัดพื้นที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในหน่วยงาน รวมถึงจัดกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และให้ผู้ที่มีความรู้เป็นพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน รวมถึงดำเนินการถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)

4.5.7 การเรียนรู้

1) มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ฯ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

2) จัดทำสรุปบทเรียนการดำเนินการจัดการความรู้ โดยระบุขั้นตอนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการดำเนินการจัดการความรู้ และการนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3) คณะทำงานจัดการความรู้ฯ จัดทำแบบสอบถาม ประเมินความคิดเห็นต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) โดยมีการสอบถามในประเด็นการนำความรู้จากบอร์ดนิทรรศการองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์

4.6 วิสัยทัศน์

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นหน่วยต้นแบบการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4.7 พันธกิจ

1) ดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ตามแนวทางการจัดการความรู้ของกองทัพอากาศ

2) ดำเนินการด้านบุคลากรให้มีองค์ความรู้ในการจัดการด้านความรู้ สร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อรองรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4) นำองค์ความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อยกระดับมาตรฐานงานให้สูงขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจและประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อนำมาสนับสนุนประเด็นการศึกษา ดังนี้

ธีรรัตน์ มหาทรัพย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของหน่วยบริหารกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและกระบวนการด้านการจัดการความรู้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ของกองคลังและกองแผนงาน กรมอนามัย ซึ่งมีวิธีการวิจัยโดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ (Documentary Study) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของกรมอนามัย ประกอบด้วย การกำเนิดความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จของกรมอนามัย ประกอบด้วย ความเข้าใจในการจัดการความรู้ การสนับสนุนของผู้บริหาร เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ประเมินผลและเวลา

พิชชานันท์ สุริยรัตน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร การจัดการความรู้และหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 432 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร และแบบสอบถามการจัดการความรู้ขององค์กร โดยใช้เครื่องมือ KMAT ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร อยู่ในระดับดี การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ชลธิชา โตลาภ (2552) ได้การศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการนำการจัดการความรู้มาใช้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครูจำนวน 159 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรีแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายความต้องการในการจัดการความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องต่างๆ 2) ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ เช่น การใช้กระบวนการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกัน แสดงความคิดเห็น 3) ด้านวัฒนธรรมการจัดการความรู้ เช่น กำหนดเป้าหมายเพื่อใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ เช่น จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ 5) ด้านมาตรการการจัดการความรู้ เช่น กำหนดนโยบายในแผนพัฒนามีการกำหนดและพัฒนาตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับผลการจัดการศึกษาในมิติต่างๆ 2. ปัญหาที่พบ คือ 1) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ เช่น การพัฒนาไกลขึ้นมาเพื่อรวบรวมคนเก่งและคนดีไว้ 2) ด้านวัฒนธรรมการจัดการความรู้ เช่น การสร้างคุณค่าให้แก่นักเรียนได้รับการยอมรับว่าเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการความรู้ และ 3) ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ เช่น การสนับสนุนให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ยึดคนเป็นสำคัญ 3. ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการที่บุคลากรทุกระดับยังขาดความเข้าใจในเรื่องการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานศึกษา ดังนั้นแนวทางแก้ไขคือการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเกิดความเข้าใจและเกิดความตระหนักในความสำคัญของการจัดการความรู้มากขึ้น

คมศักดิ์ เจียนวัฒนาเลิศ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบกและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก การวิจัยครั้งนี้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน การวิจัยขั้นที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ในโรงเรียนเสนาธิการทหารบกและความคิดเห็นในการพัฒนาการจัดการความรู้ให้ดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์ นายทหารนักเรียนและนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2553) และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 217 คน การวิจัยขั้นที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ต่อผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยอาจารย์

อำนวยการขึ้นไปจนถึงผู้บัญชาการโรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 10 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งระเบียบแบบแผน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานภายในโรงเรียนเสนาธิการทหารบกนั้น มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือในระดับหนึ่ง กล่าวคือ ระดับการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบกในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยที่โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ยังไม่ได้มีรูปแบบหรือกระบวนการจัดการความรู้มาใช้โดยตรงหรือนำมาใช้อย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาต่างให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยเห็นว่าการนำการจัดการความรู้มาใช้อย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก แต่กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวต้องสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยที่ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรมากเกินไป และยิ่งไปกว่านั้นควรกำหนดทิศทางและรูปแบบในการพัฒนาที่ชัดเจน รวมทั้งต้องมีการประเมินผลอย่างเป็นทางการเป็นระบบอีกด้วย จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก โดยเริ่มจากการให้ความสำคัญของบุคลากรทุกระดับชั้นการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ การแก้ไขในจุดที่บกพร่อง การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีจากโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม รวมทั้งมีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

วีระพร วงษ์พานิช และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์การในการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยองค์การในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำองค์การอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน 2) การดำเนินการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการเผยแพร่ความรู้ 3) ปัจจัยองค์การในการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี มี 5 ด้าน คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน และด้านภาวะผู้นำขององค์การ

อุมาพร มังคละคีรี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จังหวัดนครพนม (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จังหวัดนครพนม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์การและเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ทั้งข้าราชการประจำและข้าราชการฝ่ายการเมือง จำนวน 76 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายชั้นตอนอย่างมีระบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงมาก (3) ข้อเสนอแนะคือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมให้มากขึ้น

อมรรัตน์ บุญลือ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ และเปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 2,600 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และกระบวนการจัดการความรู้ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ภัทรศยา ต่อมสูงเนิน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนอกที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 4) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 359 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพแวดล้อมนอกสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนอกองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมบุคลากรให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมนอกองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมนอกองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงิน วัสดุ และเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายได้ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการเงิน วัสดุ และเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ

ปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปในทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุภาพร รัตนบุรี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 920 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มิติที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด คือ ควรนำเทคนิคการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ และให้ความสำคัญกับบทบาทและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะและปรับปรุง

งานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นโดยจะเน้นเรื่อง การฝึกอบรมเป็นหลัก การส่งเสริมด้านการศึกษา ส่งเสริมการทำวิจัยในองค์กร การจัดการความรู้ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

เอกลักษณ์ เอี่ยมประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการ ความรู้ ของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัย คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ และปัจจัยองค์กรของโรงพยาบาลชุมชนใน จังหวัดนครปฐม (2) กระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม (3) อิทธิพล ของปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ และปัจจัยองค์กรต่อกระบวนการ จัดการความรู้ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม และ (4) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ ความรู้ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารระดับกลางและ ผู้บริหารระดับต้นของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 8 แห่ง เก็บข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2562 ประชากรทั้งหมดรวม 136 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่มี ค่าความเที่ยงในหมวดคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ องค์กร และกระบวนการ จัดการความรู้ของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน เท่ากับ 0.927, 0.957 และ 0.956 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบ (1) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการประสานงานและการทำงานเป็นทีม และด้านการนำองค์กร ที่อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยองค์กรของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด นครปฐมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศที่อยู่ในระดับมาก (2) กระบวนการจัดการความรู้ในหน่วยงานในภาพรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก (3) ตัวแปรพยากรณ์กระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด นครปฐมได้แก่ คุณลักษณะที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และเทคโนโลยี สารสนเทศ ตัวแปรทั้ง 3 สามารถทำนายกระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด นครปฐมได้ร้อยละ 62.3 ($R^2 = 0.623$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร รองลงมา คือ คุณลักษณะที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ และ (4) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐมที่สำคัญคือ ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดแนวทางในการศึกษา โดยจะเลือกศึกษาปัจจัยและตัวแปรที่สำคัญๆ บางประการ ที่อนุมานได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

รูปแบบของการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งมุ่งเน้นการบูรณาการ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,414 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ไม่สามารถเปิดเผยจำนวนได้ ดังนั้นจึงกำหนดจำนวนโควตา จำนวนประชากรที่ 1,414 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 314 คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน 450 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 190 คน และพนักงานราชการ จำนวน 460 คน รวมทั้งสิ้น 1,414 คน

2.1.2 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดย สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ 2) หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ 3) นายทหารกำลังพล กองบังคับการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น จำนวน 286 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 283 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 63 คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน 90 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 38 คน และพนักงานราชการ จำนวน 92 คน ที่กำหนดโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนตามประเภทบุคลากร และหลังจากนั้น จึงสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกตัวอย่างที่ผู้ศึกษามีได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยเมื่อพบเจอบุคลากรก็สุ่มบุคคลนั้นๆ เป็นตัวอย่าง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เมื่อทำการแจกให้ครบถ้วนตามจำนวน 283 คน จึงหยุดทำการแจกแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

1) ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการตอบแบบสอบถาม คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,414 คน ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สำหรับเหตุผลที่เลือกใช้สูตรของทาโร ยามาเน เนื่องจากผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิปลัจาร์ 2550, น. 47)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

(โดยในการศึกษานี้กำหนดให้ $= 0.05^2$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{1,414}{1+1,414 (0.05)^2} \\ &= 282.8 \text{ หรือ } 283 \text{ คน} \end{aligned}$$

การศึกษาครั้งนี้ประชากร รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,414 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 283 คน

2) ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิหรือแบบแบ่งชั้น จำนวน 283 คน เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของประชากร แต่ละประเภท ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างของกรมสรรพาวุธ ทหารอากาศ

ประเภท	จำนวนประชากร (คน)	การคำนวณขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	314	$314 \times 283 / 1,414$	63
นายทหารชั้นประทวน	450	$450 \times 283 / 1,414$	90
ลูกจ้างประจำ	190	$190 \times 283 / 1,414$	38
พนักงานราชการ	460	$460 \times 283 / 1,414$	92
รวม	1,414		283

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน และ 3) นายทหารกำลังพลกองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1 คน โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง ซึ่งคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สำหรับการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง มีการดำเนินการดังนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างและปรับปรุงจากการประมวลแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 283 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านทักษะและด้านค่านิยมร่วม และสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี จำนวน 33 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพื่อวัดระดับความคิดเห็นให้ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ผู้ศึกษาได้กำหนดให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ จำนวน 19 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพื่อวัดระดับความคิดเห็นให้ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ผู้ศึกษาได้กำหนดให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายใต้รายการที่กำหนดมาให้แต่ละข้อ

3.2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจาก 1) ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2) กรมสรรพาวุธทหารอากาศ 2) หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ 3) นายทหารกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 3 คน เพื่อเสริมให้การวิจัยมีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับการสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้

3.3 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

3.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามรวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (IOC: Index of item –objective congruence) ของแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง ได้เท่ากับ 1.00

3.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือโดยทำการนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมี

ความเที่ยงตรงใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสำหรับบุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ดังนั้น การเก็บข้อมูลส่วนนี้จึงมีวิธีดำเนินการที่สำคัญ คือ เก็บรวบรวมข้อมูล ประเภทแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อจากสิ่งพิมพ์อื่นๆ จากนั้นนำมาประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษา

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.2.1 หลังจากได้แบบสอบถาม รวมถึงแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จะทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากบุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 283 คน

4.2.2 ศึกษาดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปตามกอง กลุ่มงานต่างๆ ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

4.2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และนายทหารกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้วยตนเอง โดยดำเนินการนัดหมายกำหนดวัน และเวลาการเก็บข้อมูลทางโทรศัพท์

4.2.4 รวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปรผล โดยนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย ส่วนแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์จะนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกหมวดหมู่ตามตัวแปรและนำไปใช้วิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา และจัดหมวดหมู่ของปัญหาและเสนอแนะแนวทางตามกรอบแนวคิดในการศึกษา

5.1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ คือ

1) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นแบบมาตราส่วนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางคำบรรยาย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นแบบมาตราส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และจัดหมวดหมู่ของปัญหาและเสนอแนะแนวทางตามกรอบแนวคิดในการศึกษา

2) การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไป นิยมใช้สัญลักษณ์ r แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะ คือ $-1 \leq r \leq 1$ และ $0 \leq r \leq 1$

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลยสำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p. 118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้มาจากแบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามส่วนที่ 4 ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยาย นอกจากนี้ยังได้นำค่าสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์อีกด้วย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่อให้ทราบความถี่และร้อยละของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถามนั้นๆ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ศึกษาจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
4. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการศึกษา
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอนนั้น ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้
ลักษณะที่ใช้ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ
ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
*	แทน	สิ่งบ่งชี้ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ผลลัพธ์ของการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ (Significant)
H ₀	แทน	สมมติฐานว่าง (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานทางเลือก (Alternative Hypothesis)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ แสดงผลการศึกษาดังตาราง
ที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนก
ตามเพศ

(n = 283)		
เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1) ชาย	175	62.00
2) หญิง	108	38.00
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตาม
เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน
108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามอายุ

(n = 283)

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1) น้อยกว่า 25 ปี	35	12.40
2) 25-30 ปี	57	20.00
3) 31-35 ปี	52	18.40
4) 36-40 ปี	40	14.10
5) 41-45 ปี	48	17.00
6) 46-50 ปี	45	15.90
7) 51-55 ปี	5	1.80
8) 56 ปีขึ้นไป	1	0.40
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และมีอายุ 56 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(n = 283)

ระดับการศึกษาสูงสุด	ความถี่	ร้อยละ
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	143	50.53
2) ปริญญาตรี	134	47.35
3) ปริญญาโท	6	2.12
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.53 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 47.35 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามประเภทบุคลากร

(n = 283)

ประเภทบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1) นายทหารประทวน	90	31.80
2) นายทหารสัญญาบัตร	63	22.26
3) ลูกจ้างประจำ	92	32.50
4) พนักงานราชการ	38	13.44
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาคือ นายทหารประทวน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และพนักงานราชการ น้อยที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 283)

ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1) น้อยกว่า 5 ปี	76	26.86
2) 6 -10 ปี	19	6.71
3) 11-15 ปี	44	15.55
4) 16-20 ปี	60	21.20
5) มากกว่า 20 ปี	84	29.68
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.68 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.86 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.71

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 283)		
รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
1) น้อยกว่า 15,000 บาท	93	32.86
2) 15,001-30,000 บาท	68	24.02
3) 30,001-50,000 บาท	120	42.40
4) 50,001 บาทขึ้นไป	2	0.72
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 และมีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม แสดงผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
สภาพแวดล้อมภายใน				
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	4.45	0.46	มาก	1
ด้านโครงสร้าง (Structure)	4.30	0.41	มาก	4
ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	4.20	0.42	มาก	5
ด้านบุคลากร (Staff)	4.13	0.42	มาก	6
ด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	4.42	0.53	มาก	2
ด้านทักษะ (Skill)	4.12	0.39	มาก	7
ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	4.36	0.48	มาก	3
รวม	4.28	0.32	มาก	
สภาพแวดล้อมภายนอก				
การเมือง (Politic)	4.05	0.57	มาก	4
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	4.13	0.60	มาก	3
ด้านสังคม (Social)	4.44	0.43	มาก	1
ด้านเทคโนโลยี (Technology)	4.22	0.49	มาก	2
รวม	4.21	0.40	มาก	
ภาพรวม	4.25	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหาร (Style) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนด้านทักษะ (Skill) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.12$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านสังคม (Social) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) ด้านเทคโนโลยี (Technology) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (Economic) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนการเมือง (Politic) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.05$)

เมื่อพิจารณารายด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ แสดงผลดังตารางที่ 4.8-4.14

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. แผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ของ สพ.ทอ. มีความชัดเจนและเหมาะสม	4.47	0.57	มาก	2
2. แผนงานแต่ละด้านที่ สพ.ทอ. กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้	4.28	0.58	มาก	3
3. แต่ละกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการมีส่วนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.60	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.45	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ละกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการมีส่วนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา ได้แก่ แผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ของ สพ.ทอ. มีความชัดเจนและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) และแผนงานแต่ละด้านที่ สพ.ทอ. กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมปัจจัย
ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านโครงสร้าง
(Structure)

ด้านโครงสร้าง (Structure)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. มีการจัดการความรู้ตามระดับของบุคลากรในหน่วยงาน	4.34	0.53	มาก	3
2. สพ.ทอ. มีแบบหรือลักษณะการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ที่เป็นโครงสร้างลำดับชั้น	4.43	0.56	มาก	1
3. สพ.ทอ. มีจัดการความรู้ที่ตรงกับความชำนาญของ นขต.สพ.ทอ.	4.12	0.46	มาก	4
4. สพ.ทอ.มีแบบหรือลักษณะโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้	4.35	0.57	มาก	2
รวม	4.30	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านโครงสร้าง (Structure) พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สพ.ทอ. มีแบบหรือลักษณะการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ที่เป็นโครงสร้างลำดับชั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ. มีแบบหรือลักษณะโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และ สพ.ทอ. มีจัดการความรู้ที่ตรงกับความชำนาญของ นขต.สพ.ทอ. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านระบบการปฏิบัติงาน
(System)

ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. มีกระบวนการและลำดับขั้นการสั่งการ	4.16	0.55	มาก	3
2. ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้				
3. การวางระบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของ หน่วยงานดำเนินงานอย่างสอดคล้องและเป็นไป ในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วย	4.24	0.56	มาก	1
4. สพ.ทอ. มีระบบควบคุม ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้เป็นวงรอบ	4.22	0.48	มาก	2
รวม	4.20	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการ
ความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) พบว่า อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ การวางระบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
ของหน่วยงานดำเนินงานอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วย อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ. มีระบบควบคุม ติดตาม และประเมินผล
การปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้เป็นวงรอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และ สพ.ทอ.
มีกระบวนการและลำดับขั้นการสั่งการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านบุคลากร (Staff)

ด้านบุคลากร (Staff)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามระดับความชำนาญ เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกองค์ความรู้	4.25	0.48	มาก	1
2. สพ.ทอ. จัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.12	0.63	มาก	3
3. สพ.ทอ. มีระบบการจัดอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง	3.93	0.61	มาก	4
4. ผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ	4.24	0.56	มาก	2
รวม	4.13	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านบุคลากร (Staff) พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สพ.ทอ. ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามระดับความชำนาญ เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกองค์ความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และ สพ.ทอ. มีระบบการจัดอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านรูปแบบการบริหาร
(Style)

ด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารในหน่วยงานมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เป็นระบบ	4.42	0.55	มาก	2
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์การ	4.49	0.66	มาก	1
3. สพ.ทอ.ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความรู้	4.37	0.59	มาก	3
รวม	4.42	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านรูปแบบการบริหาร (Style) พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารในหน่วยงานมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) และ สพ.ทอ. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านทักษะ (Skill)

ด้านทักษะ (Skill)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. มีบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่ เพียงพอ เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้	4.08	0.46	มาก	2
2. สพ.ทอ. มีบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษ เป็นจำนวนมาก เหมาะกับการนำองค์การสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.35	0.57	มาก	1
3. หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ สร้างความชำนาญให้บุคลากร	3.94	0.55	มาก	3
รวม	4.12	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการ
ความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านทักษะ (Skill) พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สพ.ทอ.มีบุคลากรที่มีความชำนาญ
พิเศษเป็นจำนวนมาก เหมาะกับการนำองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ. มีบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่เพียงพอ
เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม
ในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความชำนาญให้บุคลากร อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
ภายในด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านค่านิยมร่วม
(Shared Values)

ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง	4.25	0.54	มาก	3
2. สพ.ทอ. นำค่านิยมร่วมไปดำเนินงาน ในทางปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.41	0.63	มาก	2
3. สพ.ทอ. ยึดถือระบบคุณธรรมในการรับ บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิด องค์ความรู้ใหม่ๆ จากผู้ที่มีความสามารถ	4.43	0.60	มาก	1
รวม	4.36	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการ
ความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สพ.ทอ.ยึดถือระบบคุณธรรมใน
การรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากผู้ที่มีความสามารถ
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ. นำค่านิยมร่วมไปดำเนินงาน
ในทางปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และ สพ.ทอ. มีการถ่ายทอด
ประสบการณ์ทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

เมื่อพิจารณารายด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้าน
การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ แสดงผลดังตารางที่ 4.15-4.18

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเมือง (Politic)

ด้านการเมือง (Politic)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการพัฒนาการจัดการความรู้อยู่เสมอ	4.04	0.60	มาก	2
2. การจัดการความรู้ของหน่วยงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ	4.08	0.59	มาก	1
รวม	4.05	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเมือง (Politic) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ การจัดการความรู้ของหน่วยงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) และนโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการพัฒนาการจัดการความรู้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. นโยบายของรัฐบาลเอื้ออำนวยงบประมาณให้หน่วยงานมีการอบรมและส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ	4.08	0.64	มาก	3
2. งบประมาณจากภาครัฐเป็นตัวแปรสำคัญกับการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยงาน	4.17	0.67	มาก	1
3. หน่วยงานจัดการจัดการความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ	4.16	0.63	มาก	2
รวม	4.13	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านเศรษฐกิจ (Economic) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ งบประมาณจากภาครัฐเป็นตัวแปรสำคัญกับการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานจัดการจัดการความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และนโยบายของรัฐบาลเอื้ออำนวยงบประมาณให้หน่วยงานมีการอบรมและส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านสังคม (Social)

ด้านสังคม (Social)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ.ได้ประยุกต์ใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ โดยการเผยแพร่วิทยากรใหม่ๆ ด้านสายวิทยาการสรรพาวุธผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ	4.25	0.54	มาก	3
2. สพ.ทอ.มีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศอย่างเต็มกำลัง	4.63	0.51	มากที่สุด	1
3. สพ.ทอ.มีกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.46	0.60	มาก	2
รวม	4.44	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเมือง (Politic) ด้านสังคม (Social) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สพ.ทอ. มีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศอย่างเต็มกำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ. มีกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และ สพ.ทอ.ได้ประยุกต์ใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ โดยการเผยแพร่วิทยากรใหม่ๆ ด้านสายวิทยาการสรรพาวุธผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านเทคโนโลยี (Technology)

ด้านเทคโนโลยี (Technology)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการนำเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน	4.25	0.57	มาก	1
2. บุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน	4.21	0.50	มาก	2
รวม	4.22	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านเทคโนโลยี (Technology) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีการนำเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) และบุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

เมื่อพิจารณารายด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ แสดงผลดังตารางที่ 4.19-4.26

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการ
ความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม

ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
การบ่งชี้ความรู้	4.49	0.44	มาก	1
การสร้างและแสวงหาความรู้	4.35	0.42	มาก	3
การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	4.27	0.40	มาก	5
การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.35	0.57	มาก	2
การเข้าถึงความรู้	4.18	0.48	มาก	7
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.19	0.57	มาก	6
การเรียนรู้	4.32	0.47	มาก	4
รวม	4.31	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของ
กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และการสร้างและ
แสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\bar{X} = 4.35$) และการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการบ่งชี้ความรู้

ด้านการบ่งชี้ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. องค์กรมีการจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร	4.33	0.58	มาก	3
2. วิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ	4.58	0.53	มากที่สุด	1
3. สพ.ทอ. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้เกิดงานสร้างสรรค์หรืองานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.53	มากที่สุด	2
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการมอบหมายงานโดยให้อำนาจและความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.23	0.54	มาก	4
รวม	4.49	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด วิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ รองลงมา สพ.ทอ. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้เกิดงานสร้างสรรค์หรืองานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$) และบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการมอบหมายงานโดยให้อำนาจและความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ส่งเสริมให้ นขต.สพ.ทอ.จัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยใช้เครื่องมือ KM, QCC และเพิ่มจำนวน CoP ในหน่วยงานผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์	4.16	0.53	มาก	3
2. การจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงทันสมัย	4.40	0.51	มาก	2
3. สพ.ทอ. มีการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.63	มาก	1
รวม	4.35	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สพ.ทอ. มีการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ การจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และส่งเสริมให้ นขต.สพ.ทอ. จัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยใช้เครื่องมือ KM, QCC และเพิ่มจำนวน CoP ในหน่วยงานผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญและจำเป็น ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีไว้ในระบบงานการจัดการความรู้	4.18	0.47	มาก	2
2. ฐานข้อมูลทางเทคนิคสายสรรพาวุธ (Technical Orders On Line หรือ T.O. Online) ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.36	0.59	มาก	1
รวม	4.27	0.40	มาก	3

จากตารางที่ 4.22 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ฐานข้อมูลทางเทคนิคสายสรรพาวุธ (Technical Orders On Line หรือ T.O. Online) ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ.มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญและจำเป็นที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีไว้ในระบบงานการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ทุกแผนก ของ สพ.ทอ. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานในระดับแผนก ที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในแผนกได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.24	0.60	มาก	2
2. คู่มือการปฏิบัติงานช่วยลดระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้าของผู้ใหม่ ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่มีมาตรฐาน	4.46	0.74	มาก	1
รวม	4.35	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.23 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อคู่มือการปฏิบัติงานช่วยลดระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้าของผู้ใหม่ ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่มีมาตรฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา ได้แก่ ทุกแผนก ของ สพ.ทอ. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานในระดับแผนก ที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในแผนกได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้าน
การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเข้าถึงความรู้

การเข้าถึงความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. กำลังพลของ นขต.สพ.ทอ. ได้รับความรู้ด้าน วิทยาการสรรพาวุธใหม่ๆ ผ่านสายตาในพื้นที่ สาธารณะของหน่วย	4.07	0.48	มาก	3
2. กำลังพลของ นขต.สพ.ทอ.ตระหนักถึง กระบวนการด้านกิจกรรมการจัดการความรู้ ที่มีอยู่รอบตัว	4.20	0.76	มาก	2
3. มีการจัดตีตประกาศข้อความที่เป็นองค์ความรู้ สำคัญ ในพื้นที่สาธารณะเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาส เข้าถึงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น	4.29	0.61	มาก	1
รวม	4.18	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.24 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของ
กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีการจัดตีตประกาศข้อความที่เป็น
องค์ความรู้สำคัญ ในพื้นที่สาธารณะเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ได้แก่ กำลังพลของ นขต.สพ.ทอ.ตระหนักถึงกระบวนการ
ด้านกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีอยู่รอบตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และกำลังพลของ นขต.สพ.
ทอ. ได้รับความรู้ด้านวิทยาการสรรพาวุธใหม่ๆ ผ่านสายตาในพื้นที่สาธารณะของหน่วย อยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. แบ่งปันความรู้ให้กับทุกคนได้รับรู้ รับข้อมูล อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ไม่เฉพาะกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งเท่านั้น	4.24	0.62	มาก	1
2. ผู้ได้รับข้อมูลทุกคนในหน่วยงาน มีความเสมอภาคกัน	4.16	0.63	มาก	2
รวม	4.19	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.25 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แบ่งปันความรู้ให้กับทุกคนได้รับรู้รับข้อมูล อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ไม่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา ได้แก่ ผู้ได้รับข้อมูลทุกคนในหน่วยงานมีความเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเรียนรู้

การเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สพ.ทอ. มีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในระบบบุคคล กลุ่มและหน่วยงาน	4.15	0.57	มาก	3
2. สพ.ทอ.มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง	4.36	0.58	มาก	2
3. สพ.ทอ.พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.45	0.57	มาก	1
รวม	4.32	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.26 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สพ.ทอ. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ได้แก่ สพ.ทอ.มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) และ สพ.ทอ. มีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในระบบบุคคล กลุ่มและหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.15$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยวิเคราะห์ผลจากการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (correlation) และกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกด้านการจัดการความรู้	ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	
	Pearson Correlation (r)	sig.
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	0.548	0.00*
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	0.753	0.00*
รวม	0.650	0.00*

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ พบว่า ในภาพรวมปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.650$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.753$)
- 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.548$)

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ H_1	ปฏิเสธ H_0
1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	✓	
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	✓	

จากตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

การเสนอแนะปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในภาพรวม

(n=283)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. ปัญหาด้านข้อมูลส่วนบุคคล	40	14.13
2. ปัญหาด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ	36	12.72
3. ปัญหาด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	39	13.78
4. ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้	42	14.84
รวม	157	55.47

จากตารางที่ 4.29 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 157 คิดเป็นร้อยละ 55.47 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาปัจจัยด้านกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 283 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาด้าน

ประสบการณ์การทำงาน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.00 ของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านข้อมูลส่วนบุคคล

ปัญหาด้านข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=40)	ร้อยละ (100)
1. ปัญหาด้านประสบการณ์การทำงาน	12	30.00
2. ปัญหาด้านอายุ	10	25.00
3. ปัญหาด้านประเภทบุคลากร	7	17.50
4. ปัญหาด้านรายได้ต่อเดือน	6	15.00
5. ปัญหาด้านระดับการศึกษาสูงสุด	5	12.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของ บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ให้ข้อเสนอแนะว่า

1) ปัญหาด้านประสบการณ์การทำงาน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.00

(1) ขาดประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ในบางครั้งเรียนรู้จากการเล่าสู่กันมา ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ อาจเกิดความผิดพลาด และส่งผล ต่อหน้าที่การงานได้ ดังนั้น ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ให้ได้รับการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากร ที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญตามตำแหน่งงานนั้นๆ มาให้คำบรรยายหรือให้ความรู้ มี 6 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรที่ประสบการณ์น้อยโดยทั่วไปยังมีขีดความสามารถจำกัด เพราะ ประสบการณ์ยังไม่มากพอ จึงอาจทำให้เกิดปัญหาในที่ทำงานได้ ดังนั้น ควรหมั่นศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม และหมั่นฝึกฝนทักษะที่ต้องใช้ในสายงานอยู่เสมอ และควรเพิ่มพูนประสบการณ์และ เพิ่มความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มี 6 ความคิดเห็น

2) ปัญหาด้านอายุ คิดเป็นร้อยละ 25.00

(1) บุคลากรที่มีอายุมาก มีค่านิยมการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ และไม่ยอมรับระบบงานใหม่ๆ ในองค์กร ดังนั้น จึงสมควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ทักษะ ค่านิยมระหว่างกัน มี 4 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรบางคน มีอายุมาก สภาพร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้การทุ่มเทให้กับงานลดลง ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการมอบงาน หรือภาระงานให้เหมาะกับอายุด้วย อีกทั้งหากมีการจัดสรรหา บุคลากร จึงไม่ควรที่จะรับผู้ที่มีอายุมากเพราะอาจมีผลต่อการทำงาน มี 4 ความคิดเห็น

(3) บุคลากรบางคนสูงอายุ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์และความสุขุมรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน เมื่อเทียบกับแรงงานหนุ่มสาว และเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร หน่วยงานควรรหาผู้สืบทอดความรู้ต่อจากบุคลากรกลุ่มนี้ มี 2 ความคิดเห็น

3) ปัญหาด้านประเภทบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 17.50

(1) บุคลากรแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน เช่น พนักงานราชการเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพมีความแตกต่างกัน องค์กรควรมีสิ่งจูงใจให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น มี 5 ความคิดเห็น

(2) ทักษะ ความรู้ ความสามารถมีความแตกต่างกันตามประเภทบุคลากร บางประเภทได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง แต่บางประเภทไม่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรมีการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการจัดฝึกอบรม การทัศนศึกษา หรือดูงานตามที่ต่างๆ ประกอบกับควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อที่สูงขึ้น มี 2 ความคิดเห็น

(3) การมอบหมายภาระงานมากเกินไปกับบุคลากรบางคน บางประเภท ดังนั้น จึงควรมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับประเภทบุคลากร หรือหากมีบุคลากรไม่มีเพียงพอจึงจึงมีการจัดสรรหาบุคลากรเพิ่ม เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงาน เพื่องานจะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มี 1 ความคิดเห็น

4) ปัญหาด้านรายได้ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 15.00

(1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ควรพิจารณาที่อายุงาน แต่ควรพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถเป็นหลัก เพราะจะทำให้บุคลากรใหม่ที่อายุน้อย แต่มีความสามารถและมีผลงานดีเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มี 2 ความคิดเห็น

(2) รายได้ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้น จึงควรปรับปรุงรายได้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ มี 2 ความคิดเห็น

(3) รายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงควรพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มี 2 ความคิดเห็น

5) ปัญหาด้านระดับการศึกษาสูง คิดเป็นร้อยละ 12.50

(1) หน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ต้องการพัฒนาตนเองและเติบโตสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความพร้อมและก้าวหน้าในสายอาชีพ มี 3 ความคิดเห็น

(2) ระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ได้หมายความว่า จะมีความสามารถที่แตกต่างกัน หากหน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ โดยการอบรม จัดทำโครงการ พาไปทัศนศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อ ก็จะทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาน้อยมีความสามารถสูงขึ้นถึงไม่สูงเท่ากับการศึกษาสูงสุด แต่ก็มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี มี 2 ความคิดเห็น

การเสนอแนะปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยพบว่ามีปัญหาทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ด้านบุคลากร (Staff) ด้านทักษะ (Skill) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 จำนวนและค่าร้อยละของ ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ปัญหาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	จำนวน (n=36)	ร้อยละ (100)
1. ปัญหาด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	15	42.00
2. ปัญหาด้านบุคลากร (Staff)	7	20.00
3. ปัญหาด้านทักษะ (Skill)	6	16.00
4. ปัญหาด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	5	14.00
5. ปัญหาด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	3	8.00
รวม	36	100.00

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ปัญหาด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.00

(1) ค่านิยมในการทำงาน บุคลากรบางคนที่มียุมากมักจะยึดแบบเดิมแบบเก่า ไม่คิดเปลี่ยนแปลง คิดแต่แบบเดิม ดังนั้น จึงควรสร้างบรรยากาศภายในองค์การให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร มี 9 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรบางสายงานมีทัศนคติ วิธีการทำงาน การปฏิบัติตน และค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น จึงควรสร้างเป้าหมายของค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ มี 6 ความคิดเห็น

2) ปัญหาด้านบุคลากร (Staff) คิดเป็นร้อยละ 20.00

(1) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและยังไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมความรู้เสมอไม่ว่าจะเข้าร่วมการอบรมหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นต้น มี 3 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มี 2 ความคิดเห็น

(3) การจัดกำลังคนไม่เพียงพอ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับประเภทงาน มี 2 ความคิดเห็น

3) ปัญหาด้านทักษะ (Skill) คิดเป็นร้อยละ 16.00

(1) บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ดังนั้นจึงควรการแข่งขัน ทักษะ ความรู้ความสามารถ ของผู้มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดมาพัฒนาและเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษรและนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง มี 6 ความคิดเห็น

4) ปัญหาด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) คิดเป็นร้อยละ 14.00

(1) กฎระเบียบในการปฏิบัติราชการบางเรื่องยังขาดความชัดเจน และล่าช้า ดังนั้นจึงควรมีสร้างกฎ ระเบียบให้ชัดเจนและเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษรและนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง มี 5 ความคิดเห็น

5) ปัญหาด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) คิดเป็นร้อยละ 8.000

(1) ระบบการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายการจัดการความรู้ของหน่วยให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยเข้าใจนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน มี 3 ความคิดเห็น

การเสนอแนะปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านการจัดการความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยพบว่ามีปัญหาทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสังคม (Social) และด้านเทคโนโลยี (Technology) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 จำนวนและค่าร้อยละของ ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ปัญหาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	จำนวน (n=39)	ร้อยละ (100)
1. ปัญหาด้านเทคโนโลยี (Technology)	15	38.46
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (Economics)	13	33.33
3. ปัญหาด้านสังคม (Social)	11	28.21
รวม	39	100.00

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ปัญหาด้านเทคโนโลยี (Technology) มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.46

(1) เทคโนโลยีในหน่วยงานยังไม่ทันสมัย ดังนั้น จึงควรบริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เช่น พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน ให้สามารถจัดเก็บองค์ความรู้ (คลังความรู้) และให้บริการบุคลากรภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาซอฟต์แวร์ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ความคิดเห็น

(2) ปัญหาไวรัสในระบบคอมพิวเตอร์ ยังพบเจอบ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควรให้บุคลากรมีการอบรมเพื่อเป็นการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการป้องกันดูแลคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้งานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีจำนวน 5 ความคิดเห็น

(3) ความล่าช้าของสัญญาณอินเทอร์เน็ต และสัญญาณ WiFi ดังนั้น จึงมีการขยายสัญญาณอินเทอร์เน็ตตามจุดบริเวณต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการใช้งานของบุคลากร และเพื่อเป็นการเสริมสร้างการทำงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีจำนวน 4 ความคิดเห็น

2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (Economics) คิดเป็นร้อยละ 33.33

(1) บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาทบทวนองค์ความรู้น้อยลง ดังนั้น จึงควรระบุความรับผิดชอบหน้าที่ให้ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการวางแผนในการดำรงชีวิตทั้งเรื่องการเงิน เรื่องส่วนตัว และเรื่องเศรษฐกิจ ให้มีประสิทธิภาพ มี 13 ความคิดเห็น

3) ปัญหาด้านสังคม (Social) คิดเป็นร้อยละ 28.21

(1) การทำงานมีบุคลากรหลายประเภท หลากหลายนิสัย ดังนั้น จึงควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงาน มี 7 ความคิดเห็น

(2) การทำงานร่วมกันจะมีทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอยู่เป็นประจำ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน จึงควรจัดกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากรในหน่วยงาน มี 4 ความคิดเห็น

การเสนอแนะปัญหาและเสนอแนะแนวทางในพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ข้อเสนอแนะแนวทางในพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	จำนวน (n=42)	ร้อยละ (100)
1. ข้อเสนอแนะด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	10	23.82
2. ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้	8	19.05
3. ข้อเสนอแนะด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	7	16.67
4. ข้อเสนอแนะด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	5	11.90
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	5	11.90
6. ข้อเสนอแนะด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4	9.52
7. ข้อเสนอแนะด้านการบ่งชี้ความรู้	3	7.14
รวม	42	100.00

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แนวทางในพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้ข้อเสนอแนะว่า

1) ข้อเสนอแนะด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ คิดเป็นร้อยละ 23.82

(1) ภารกิจของบุคลากรบางกลุ่มมีปริมาณมากจนทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้ มี 5 ความคิดเห็น

(2) ยังมีองค์ความรู้อีกหลายด้านที่ยังไม่ได้บันทึกจัดเก็บในระบบการจัดการความรู้ของหน่วย ควรมีการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหลากหลายเพราะจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป มี 3 ความคิดเห็น

(3) ควรมีการสร้างความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน มี 2 ความคิดเห็น

2) ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 19.05

(1) ส่งเสริมการสร้างการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อทันต่อสมัยและก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก เพราะจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร มี 4 ความคิดเห็น

(2) จัดโครงการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มี 2 ความคิดเห็น

(3) จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งจะเป็น การสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน มี 2 ความคิดเห็น

3) ข้อเสนอแนะด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 16.67

(1) การจัดประเภทขององค์ความรู้แต่ละหน่วยให้ชัดเจนง่ายต่อการค้นหาฐานข้อมูล องค์ความรู้ และปรับปรุงให้เป็นองค์ความรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา มี 4 ความคิดเห็น

(2) ควรมีการแบ่งแยกองค์ความรู้และเก็บรวบรวมไว้เป็น 2 ประเภท คือ สำหรับ บุคลากรภายนอกและสำหรับบุคลากรภายใน มี 2 ความคิดเห็น

(3) มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสังคมออนไลน์ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับ บุคลากรได้ดี มี 1 ความคิดเห็น

4) ข้อเสนอแนะด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ คิดเป็นร้อยละ 11.90

(1) ข้อมูลที่มีการเผยแพร่มีภาษาเฉพาะด้าน มีลักษณะเฉพาะเข้าใจได้เฉพาะกลุ่ม เท่านั้น ควรประมวลผลที่น่าสนใจใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงบุคลากรได้ทุกระดับ มี 3 ความ คิดเห็น

(2) ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเข้าถึงได้ทุกระดับ มี 2 ความคิดเห็น

5) ข้อเสนอแนะด้านด้านการเข้าถึงความรู้ คิดเป็นร้อยละ 11.90

(1) บุคลากรในองค์การทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการเข้าถึงองค์ความรู้ เพราะจะ สามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้อีกด้วย มี 2 ความคิดเห็น

(2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน มี 2 ความคิดเห็น

(3) มีการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากร เข้าถึงได้ทุกระดับ มี 1 ความคิดเห็น

6) ข้อเสนอแนะด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คิดเป็นร้อยละ 9.52

(1) สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้บุคลากรแบ่งปันข้อมูล องค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงผลงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ที่ผ่านมาให้บุคลากรได้รับทราบ มี 2 ความคิดเห็น

(2) ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ พัฒนางาน สร้างภาพนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ชัดเจน โดยการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นความรู้ การปรับปรุงและบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงาน มี 2 ความคิดเห็น

7) ข้อเสนอแนะด้านการบ่งชี้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 7.14

(1) ควรเพิ่มจำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพที่จำเป็นในการ เช่น อบรม เป็นต้น มี 3 ความคิดเห็น

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2) กรมสรรพาวุธทหารอากาศ 2) หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ 3) นายทหารกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

โดยผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สรุปเป็นรายด้าน ทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบ่งชี้ความรู้ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการกำหนดขอบเขตความรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วย มีการจัดแผนการจัดการความรู้ที่สามารถสนับสนุน ภารกิจ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศได้ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่การที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศได้นั้น ควรกำหนดแผนการดำเนินงาน ควบคุม กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องในด้านการจัดการความรู้ และประเมินผลงานด้านการจัดการความรู้ของหน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวแทนของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ เข้าร่วมการประกวดผลงานการจัดการความรู้ระดับกองทัพ อีกทั้งควรสื่อสาร ทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมจัดการความรู้ ตามที่กำหนดไว้ และติดตามและรวบรวมผลการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ตามแผนฯ และประสานการดำเนินงานกับคณะทำงานจัดการความรู้ ประกอบด้วยคณะทำงานจัดการความรู้ฯ ควรจัดทำองค์ความรู้ กำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ หรือการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ฯ ได้อย่างแท้จริง

2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ แต่ถ้าได้จะสามารถนำมาใช้ได้จริง แต่ต้องควบคู่กับความรู้ที่ทันสมัยให้ทันกับเทคโนโลยีกับบริบทที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา อีกทั้งควรรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล จัดทำออกมาเป็นเอกสาร และควรแสวงหาความรู้ว่าเรื่องนั้น เรื่องนี้อยู่ที่บุคคลใดแล้วหาวิธีดึงความรู้นั้นออกมา อีกทั้งควรสนับสนุนให้บุคลากรนำเอาประสบการณ์ในการทำงาน การลองผิดลองถูก การแก้ไข ปัญหาพัฒนา เพื่อให้ก่อเกิดความรู้ใหม่ รวมทั้งให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมการวิเคราะห์และประเมินตนเอง ความใส่ใจที่จะแสวงหาความรู้ด้านการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างทักษะและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น อีกทั้งควรดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ความรู้ที่อยู่ในรูปเอกสาร ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อความรู้ประเภทต่างๆ เช่น เว็บไซต์ และความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ การถอดองค์ความรู้จากบุคลากรภายในหน่วยงาน และการถอดองค์ความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น

3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ หมวดหมู จัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่อสารสนเทศ และจำแนกเป็นหมวดหมู่ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้เพื่อปฏิบัติงาน และเพื่อให้สะดวกในการนำไปใช้ เพื่อให้การจัดเก็บความรู้ทำให้ง่ายต่อการค้นหา เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว

4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า มีการดำเนินการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่ได้โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ตรวจสอบเนื้อหา และรายละเอียดขององค์ความรู้ เพื่อให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งความรู้ควรมีการนำมาพัฒนาทบทวนอยู่เสมอ เพราะในการทำเรื่องๆ หนึ่งนั้นองค์ความรู้ต่างๆ อาจใช้ได้แค่ช่วงเวลานั้นๆ เมื่อเวลาผ่านไปจะเกิดความล้าสมัยไม่ทันต่อเทคโนโลยี หรือรูปแบบ การทำงานใหม่ๆ และควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมความรู้ และนำมาดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ประกอบกับควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองความรู้ให้อยู่ในระบบที่ถูกต้องเชื่อถือได้และเป็นมาตรฐาน

5) ด้านการเข้าถึงความรู้ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้มีการดำเนินการจัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้ ได้แก่ การแจ้งเวียนองค์ความรู้ ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละหน่วยในกรมฯ การจัดทำบอร์ดเผยแพร่ความรู้ การนำความรู้เข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดนิทรรศการองค์ความรู้ในวันแห่งการเรียนรู้ แต่ปัจจุบันรูปแบบการจัดเป็นเอกสาร อาจไม่เหมาะกับการเข้าถึง เนื่องจากคนอ่านหนังสือน้อยลงและพื้นที่จัดเก็บเอกสารมีน้อย ควรเก็บในรูปแบบ File, Application สามารถสืบค้นและเข้าถึงง่าย อีกทั้งควรมีประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆ โดยแต่ละช่องทางสามารถเข้าถึงความรู้ได้

อย่างสะดวก รวดเร็ว ประกอบกับควรประชาสัมพันธ์ในช่องทางสื่อสารต่างๆ และสามารถเก็บไว้ได้นาน บุคคลสามารถเข้าถึงได้ง่าย และหลายช่องทาง

6) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ควรดำเนินการจัดพื้นที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในหน่วยงาน รวมถึงจัดกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และให้ผู้ที่มีความรู้เป็นพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน รวมถึงดำเนินการถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร โดยการสอนแนะนำให้คำปรึกษาหรือระดับความคิดเห็น อีกทั้งควรมีการเผยแพร่ความรู้ ความคิด ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร บทความ คู่มือปฏิบัติงาน เอกสารทางวิชาการ เว็บไซต์ เป็นต้น

7) ด้านการเรียนรู้ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ฯ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง แต่การที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศได้นั้น ควรจัดให้มีการทบทวนความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลวิธีการต่างๆ เสมอ ประกอบกับควรจัดอบรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และมีจัดทำสรุปบทเรียนการดำเนินการจัดการความรู้ โดยระบุขั้นตอนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการดำเนินการจัดการความรู้ และการนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้สามารถนำมาพัฒนางานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น มีการประเมินผลการใช้องค์ความรู้เดิม เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดความรู้ และสร้างเป็นความรู้ใหม่

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
4. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1,414 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน การเก็บกลุ่มตัวอย่างข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 3 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

การนำเสนอสรุปผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และสามารถแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 6 ประเด็น คือ

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.53 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.68 มีรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

1.2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเมือง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้ การบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมากเท่ากัน และการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษานั้น ผู้ศึกษาได้ทดสอบสมมติฐาน 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยผู้ศึกษาได้ทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1.4.1 การทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

1.4.2 การทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

1.5 ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัญหา

บุคลากรมีปัญหาในเรื่องการขาดประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ให้ได้รับการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญตามตำแหน่งงานนั้นๆ มาให้คำบรรยาย เพื่อให้มีความรู้เพิ่มเติมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.5.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ปัญหา

ค่านิยมในการทำงาน บุคลากรบางคนที่มีอายุมากมักจะยึดแบบเดิมแบบเก่า ไม่คิดเปลี่ยนแปลง คิดแต่แบบเดิม

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในองค์การให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร

1.5.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ปัญหา

บุคลากรมีปัญหาในเรื่องเทคโนโลยีในหน่วยงานยังไม่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรบริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เช่น พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในให้ สามารถจัดเก็บองค์ความรู้ (คลังความรู้) และให้บริการบุคลากรภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาซอฟต์แวร์ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ปัญหา

มีปัญหาด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ คือ ภารกิจของบุคลากรบางกลุ่ม มีปริมาณมากจนทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้ อีกทั้งยังมีองค์ความรู้ อีกหลายด้านที่ยังไม่ได้บันทึกจัดเก็บในระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หลากหลายเพราะจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป และควรมีการสร้างความรู้ด้วย วิธีการต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติใน เรื่องที่เกี่ยวกับงาน

1.6 สรุปผลข้อมูลเชิงลึก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สรุปเป็นรายด้านทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1.6.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ พบว่า จากการทบทวนความรู้ที่จำเป็นหรือจากการทบทวนความเสี่ยง ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน โดยทำการตรวจสอบความรู้ที่มีอยู่อย่างเสมอ

1.6.2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ พบว่า ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ แต่ถ้าได้จะสามารถนำมาใช้ได้จริง แต่ต้องควบคู่กับความรู้ที่ทันสมัยให้ทันกับเทคโนโลยีกับบริบทที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อีกทั้งควรรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล จัดทำออกมาเป็นเอกสาร

1.6.3 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า การจัดเก็บความรู้ต้องทำให้ง่ายต่อการค้นหา เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว และแยกความรู้ที่เกี่ยวข้องกัน ให้อยู่ในประเภทเดียวกันเพื่อจะได้สะดวกในการค้นคว้า อีกทั้งควรจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ ประเภทให้ง่ายต่อการค้นหา

1.6.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ พบว่า ความรู้ควรมีการนำมาพัฒนาทบทวนอยู่เสมอ เพราะในการทำอะไรๆ หนึ่งนั้นองค์ความรู้ใหม่ๆ อาจใช้ได้แค่ช่วงเวลานั้นๆ เมื่อเวลาผ่านไปจะเกิดความล้าสมัยไม่ทันต่อเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงานใหม่ๆ และควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมความรู้ และนำมาดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.6.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่า ปัจจุบันรูปแบบการจัดเป็นเอกสาร อาจไม่เหมาะกับการเข้าถึง เนื่องจากคนอ่านหนังสือน้อยลงและพื้นที่จัดเก็บเอกสารมีน้อย ควรเก็บในรูปแบบ File, Application สามารถสืบค้นและเข้าถึงง่าย อีกทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆ โดยแต่ละช่องทางสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ประกอบกับควรประชาสัมพันธ์ในช่องทางสื่อสารต่างๆ และสามารถเก็บไว้ได้นาน บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และหลายช่องทาง

1.6.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดให้มีกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานที่มีสถานการณ์ทำงานร่วมกัน และให้ผู้ที่มีความรู้เป็นพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน และจัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

1.6.7 ด้านการเรียนรู้ พบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดให้มีการทบทวนความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงข้อมูล วิธีการต่างๆ เสมอ ประกอบกับควรจัดอบรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้เนื่องจากกลยุทธ์ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศมีแผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม อีกทั้งแต่ละกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการมีส่วนร่วมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งในด้านโครงสร้างของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ยังมีแผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีความชัดเจนเหมาะสม และลักษณะเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ประกอบกับมีระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของหน่วยงานดำเนินงานอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วย และมีระบบควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้เป็นวงรอบ ส่วนด้านบุคลากรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามระดับความชำนาญ เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกองค์ความรู้ อีกทั้งผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ ส่วนรูปแบบการบริหารงานผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์การ อีกทั้งผู้บริหารในหน่วยงานยังมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษเป็นจำนวนมาก เหมาะกับการนำองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังมีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความชำนาญให้บุคลากรอีกด้วย อีกทั้งกรมสรรพาวุธทหารอากาศยังยึดถือระบบคุณธรรมในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากผู้ที่มีความสามารถและได้นำค่านิยมร่วมไปดำเนินงานในทางปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของพิทยา บวรวัฒนา (2541, น. 115) กล่าวไว้ว่า แต่ละองค์การจะเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง ขึ้นอยู่กับว่าองค์การนั้นได้กำหนดอาณาเขตในการดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในองค์การไว้อย่างไร อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศยังเป็นไปตามกรอบของแมคคิน (McKinsey 7S's Framwork) (Waterman, Peter and Philips 1980) เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน และครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ขององค์การมากที่สุด และยังถือได้ว่าเป็น

กลยุทธ์ที่สำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ ที่ได้มีการนำยุทธศาสตร์และรูปแบบการบริหาร มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มทักษะและสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ปลุกฝังค่านิยมอันดีงาม เป็นแนวทางที่ใช้ สำหรับการบริหารองค์การได้ง่ายขึ้น และสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งจะเป็นการนำพา องค์การพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ซึ่งแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7S's Framwork) (Waterman, Peter and Philips 1980) ได้แก่ 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ การปฏิบัติงาน (System) 4) บุคลากร (Staff) 5) ทักษะ (Skill) 6) รูปแบบการบริหาร (Style) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) จึงทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรศยา ตีมสูงเนิน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ ปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม บุคลากรให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของยุภาพร รัตนบุรี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการ ความรู้ อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้เนื่องปัจจัยด้านการเมืองที่มาจาก นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการพัฒนาการจัดการความรู้อยู่เสมอ อีกทั้งการจัดการความรู้ของหน่วยงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ อีกทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ทำให้หน่วยงานยังมีการจัดการความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติและมีนโยบายของรัฐบาลเอื้ออำนวยงบประมาณให้หน่วยงานมีการอบรม และส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ ส่วนปัจจัยด้านสังคมของกรมสรรพาวุธทหารอากาศนั้นมีความมุ่งมั่น ที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศอย่างเต็มกำลัง และมีกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากรในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีก็มีการนำ เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งบุคลากรนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการวิเคราะห์แบบ PEST (PEST Analysis) ของโทมัส เอล วิลเลน และเดวิด เจ ฮันเกอร์ (Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger 2002) ได้แก่ 1) การเมือง (Politics) 2) เศรษฐกิจ (Economics) 3) สังคม (Social) และ 4) เทคโนโลยี (Technology) จึงทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

ภายนอก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรศยา ตีมสูงเนิน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวม บุคลากรให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาพร รัตนบุรี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธรรมาภิบาลของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็น ลักษณะเช่นนี้เนื่องจากกรมสรรพาวุธทหารอากาศ การบ่งชี้ความรู้ มีวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารอากาศ อีกทั้งกรมสรรพาวุธทหารอากาศยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้เกิดงาน สร้างสรรค์หรืองานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างและแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำแผนที่ความรู้ ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงทันสมัย และมีการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ยังจัดความรู้ให้เป็นระบบ โดยมีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญและจำเป็นที่เป็น แนวปฏิบัติที่ดีไว้ในระบบงานการจัดการความรู้ และฐานข้อมูลทางเทคนิคสายสรรพาวุธ (Technical Orders On Line หรือ T.O. Online) ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนการ ประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ทุกแผนกของกรมสรรพาวุธทหารอากาศมีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็น มาตรฐานในระดับแผนก ที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในแผนกได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งคู่มือการปฏิบัติงานช่วยลดระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้าของผู้มาใหม่ ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่มีมาตรฐาน ในส่วนของการเข้าถึงความรู้ กำลังพลของหน่วย ขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตระหนักถึงกระบวนการด้านกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีอยู่ รอบตัว และมีการจัดติดประกาศข้อความที่เป็นองค์ความรู้สำคัญในพื้นที่สาธารณะ เพื่อให้ทุกคนได้มี โอกาสเข้าถึงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น ประกอบกับกรมสรรพาวุธทหารอากาศมีการแบ่งปันความรู้ให้กับ ทุกคนได้รับรู้ รับข้อมูล อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ไม่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น และผู้ได้รับ ข้อมูลทุกคนในหน่วยงานมีความเสมอภาคกัน กรมสรรพาวุธทหารอากาศมีการสร้างการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาและต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง และพัฒนารูปแบบ การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งกรมสรรพาวุธทหารอากาศได้จัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (1996) มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, น. 10) ได้แก่ 1) บ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชานันท์ สุริยรัตน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ บุญลือ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการความรู้โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผลการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อธิบายได้ว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศมีแผนการดำเนินงานในแต่ละด้านสอดคล้องกับการจัดการความรู้ที่ตรงกับความชำนาญของหน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และมีระบบการจัดอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความรู้ อีกทั้งยังมีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความชำนาญให้บุคลากร มีการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง จึงทำให้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูภาพร รัตนบุรี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด

2.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ยุทธศาสตร์ ผลการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อธิบายได้ว่า นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุน เอื้ออำนวยงบประมาณให้หน่วยงานมีการพัฒนาการจัดการความรู้และมีการอบรมส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ อีกทั้งกรมสรรพาวุธทหารอากาศได้ประยุกต์ใช้โซเซียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ โดยการเผยแพร่วิทยาการใหม่ๆ และบุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จึงทำให้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร รัตนบุรี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะโดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ พบว่า ด้านการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะดังนี้

3.1.1 บุคลากรในองค์การทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการเข้าถึงองค์ความรู้ เพราะจะสามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้อีกด้วย

3.1.2 เจ้าหน้าที่ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน

3.1.3 ควรมีการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และควรมีการติดประกาศข้อความที่เป็นองค์ความรู้สำคัญในพื้นที่สาธารณะ เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเทียบเคียงระดับผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ขององค์การภาครัฐอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางและวิธีการที่จะสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาได้

3.2.2 ควรมีการศึกษาแบบเจาะลึกถึงแนวทางในการดำเนินการของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กรมสรรพาวุธทหารอากาศ. (2563). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นจาก <https://arm.rtaf.mith/web/index.php/page-main>.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2551). *สาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. สืบค้นจาก <http://esdg.excise.go.th/kidsadeeka.doc>.
- เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม. (2554). *การตลาดเหนือชั้นกลยุทธ์พร้อมรบ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พี. เพ็ลมีเดีย.
- คมศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ. (2553). *การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, กรุงเทพมหานคร.
- จิรวัดน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2552). *แผนที่ยุทธศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เจนเนตร มณีนาค และคนอื่นๆ. (2546). *สร้างองค์อัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร: ส. เสริมมิตรการพิมพ์.
- ชลธิชา โตลาภ. (2552). *การศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ชำนาญ นิมนวล. (2556). *การจัดการความรู้องค์การทหาร: ศึกษากรณีกองทัพอากาศ*. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 12(4), 71-83.
- ฐานิตรี ชะนะมา. (2558). *การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แซทไฟร์พริ้นติ้ง.
- ทศวรรณ์ แหมมดอนไพร. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยนเรศวร* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ธานีรินทร์ ศิปลัจจารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.อินเตอร์ พรีนซ์.
- ธีรารัตน์ มหาทรัพย์. (2551). *การจัดการความรู้ของหน่วยบริหาร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นริศรา บุญบุตร. (2561). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเมืองรองของไทยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเมืองรองของนักท่องเที่ยวต่างชาติ* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2552). *การจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร: วันทิพย์.
- _____. (2553). *การจัดการเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: วันทิพย์.
- ประชา ตันเสนีย์. (2550). *รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2553). *การจัดการความรู้ ฉบับ KM Inside*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- ปิ่นฑารีย์ ฟองแพร. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงาน: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี* (งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชชานันท์ สุริยรัตน์. (2551). *บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิธวรรณ กิตติคุณ. (2559). *การพัฒนากระบวนการโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

- ภัทรศยา ตีมสูงเนิน. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- มลนิชา จันทร์เปรม. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- มูลนิธิ วิกีมีเดีย. (2551). *การจัดการความรู้*. สืบค้นจาก <http://th.wikipedia.org>.
- ยุพา เนินหาด. (2555). *ประสิทธิผลในการจัดการความรู้: กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการดำเนินงานตำรวจแห่งชาติ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยุภาพร รัตนบุรี. (2560). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธรรมาภิบาลของสำนักงานอัยการสูงสุด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วีระพร วงษ์พานิช และสุเทพ ลิ้มอรุณ. (2555). *ปัจจัยองค์การในการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 4(1), 237-246.*
- ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย. (2558). *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ 2550*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สิริบุตรการพิมพ์ จำกัด.

- อภิพันธ์ ภคสกุลวงศ์. (2550). *แนวทางการจัดการความรู้ในฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลร่มฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล ในทศวรรษหน้า* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อมรรัตน์ บุญลึก. (2557). *กระบวนการจัดการความรู้ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช* (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- อุมาพร มังคละศรี. (2555). *สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เอกลักษณ์ เอี่ยมประดิษฐ์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- Aguilar, F. J. (1967). *Scanning the business environment*. New York: Macmillan.
- Cummings & Worley. (2001). *Organization Development and Change* (7thed.). Cincinnati, Ohio.
- Stephen P. Robbins, (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application* (3rded.) New Jersey: Prentice-Hall.
- Johnson, G. and Scholes. K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases*. (5thed). Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach To Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (2000). *Classic work: Theory of organizational knowledge creation*. New York: MIT Press.
- Thomas L. Wheelen, and J. David Hunger. (2002). *Strategic management and business policy*. Prentice Hall.

Waterman, Peter and Philips. (1980). Structure Is Not Organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.

Werther and Davis, (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4thed.). New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



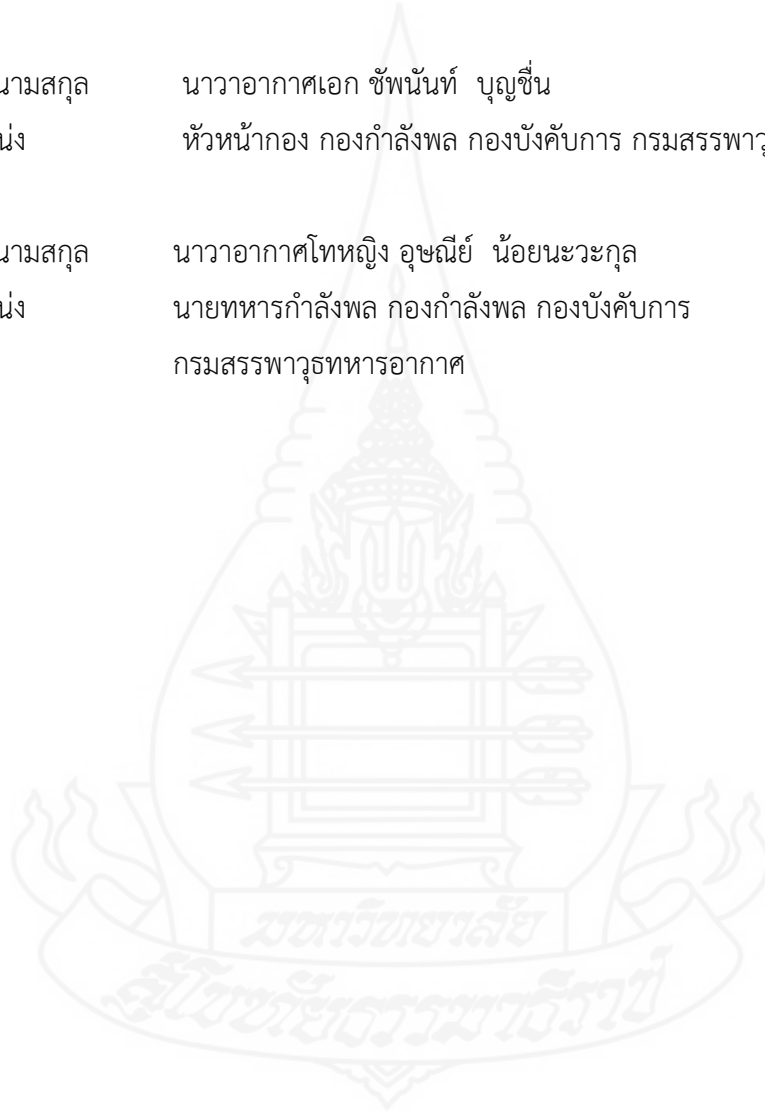
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. ชื่อ – นามสกุล นาวาอากาศเอก สมชัย รังสีธรรมกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
2. ชื่อ – นามสกุล นาวาอากาศเอก ชัยพันธ์ บุญชื่น
ตำแหน่ง หัวหน้ากอง กองกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
3. ชื่อ – นามสกุล นาวาอากาศโทหญิง อุษณีย์ น้อยนระวะกุล
ตำแหน่ง นายทหารกำลังพล กองกำลังพล กองบังคับการ
กรมสรรพาวุธทหารอากาศ



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพวุธ ๒ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
(นาวาอากาศเอก สมชัย รังสีธรรมกุล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย จำอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๓๘๕-๙๖๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้ากองกำลังพล กองบังคับการ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
(นาวาอากาศเอก ชัยพันธ์ บุญชื่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย จำอากาศเอกหญิง ชลินยา ทองอยู่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๓๘๕-๙๖๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นาวาอากาศโทหญิง อุษณีย์ น้อยนะวะกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย จำอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้นั้นแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๓๘๕-๙๖๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม





แบบสอบถามหมายเลข.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
 Knowledge Management Achievement of the Directorate of Armament,
 Royal Thai Air Force

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมาธิราช โดยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อจากความรู้ที่แท้จริง
 คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญอย่างยิ่ง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัด
 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้
 ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
 และปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการจัดการความรู้ภายนอกของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธ
 ทหารอากาศ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการ
 ความรู้ของข้าราชการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูล
 ในภาพรวมเท่านั้นไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์
 สำหรับการศึกษาในครั้งนี้นี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

จ่าอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่

นักศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ในปัจจุบัน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
---------------------------------	----------------------------------

2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 25 - 30 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 31 - 35 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 36 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 5) 41 - 45 ปี	<input type="checkbox"/> 6) 46 - 50 ปี
<input type="checkbox"/> 7) 51 - 55 ปี	<input type="checkbox"/> 8) 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาเอก

4. ประเภทบุคลากร

<input type="checkbox"/> 1) นายทหารสัญญาบัตร	<input type="checkbox"/> 2) นายทหารประทวน
<input type="checkbox"/> 3) ลูกจ้างประจำ	<input type="checkbox"/> 4) พนักงานราชการ

5. ประสบการณ์การทำงาน

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 16 - 20 ปี
<input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 20 ปี	

6. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 15,001-30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 30,001-50,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก
ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง

(5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ใช้คำย่อว่า สพ.ทอ. หน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ใช้คำย่อว่า นขต.สป.ทอ.

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)						
1.	แผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ของ สพ.ทอ. มีความชัดเจนและเหมาะสม					
2.	แผนงานแต่ละด้านที่ สพ.ทอ. กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้					
3.	กิจกรรมต่างๆ มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการมีส่วนร่วมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
ด้านโครงสร้าง (Structure)						
4.	สป.ทอ. มีการจัดการความรู้ตามระดับของบุคลากรในหน่วยงาน					
5.	สป.ทอ. มีแบบหรือลักษณะการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ที่เป็นโครงสร้างลำดับขั้น					
6.	สป.ทอ. มีจัดการความรู้ที่ตรงกับความชำนาญของ นขต.สป.ทอ.					
7.	สป.ทอ. มีแบบหรือลักษณะโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้					

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)						
8	สพ.ทอ. มีกระบวนการและลำดับขั้นการสั่งการ ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้					
9	การวางระบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของหน่วยงานดำเนินงาน อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วย					
10	สพ.ทอ. มีระบบควบคุม ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้เป็นวงรอบ					
ด้านบุคลากร (Staff)						
11.	สพ.ทอ. ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามระดับ ความชำนาญ เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกองค์ความรู้					
12	สพ.ทอ. จัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ					
13.	สพ.ทอ. มีระบบการจัดอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง					
14.	ผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้ หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ					
ด้านรูปแบบการบริหาร (Style)						
15.	ผู้บริหารในหน่วยงานมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็น แบบอย่างในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เป็นระบบ					
16.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร					
17.	สพ.ทอ. ใช้หลักการมาภิบาลในการบริหารจัดการความรู้					

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านทักษะ (Skill)						
18.	สพ.ทอ. มีบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่เพียงพอ เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้					
19.	สพ.ทอ. มีบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษเป็นจำนวนมาก เหมาะกับการนำองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
20.	หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความชำนาญ ให้บุคลากร					
ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)						
21.	สพ.ทอ. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง					
22.	สพ.ทอ. นำค่านิยมร่วมไปดำเนินงานในทางปฏิบัติ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
23.	สพ.ทอ. ยึดถือระบบคุณธรรมในการรับบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากผู้ที่มีความสามารถ					
การเมือง (Politic)						
24.	นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุน ให้หน่วยงานมีการพัฒนาการจัดการความรู้อยู่เสมอ					
25.	การจัดการความรู้ของหน่วยงานสอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ					

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)						
26.	นโยบายของรัฐบาลเอื้ออำนวยงบประมาณให้หน่วยงานมีการอบรมและส่งเสริมความรู้อยู่เสมอ					
27.	งบประมาณจากภาครัฐเป็นตัวแปรสำคัญกับการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยงาน					
28.	หน่วยงานจัดการจัดการความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ					
ด้านสังคม (Social)						
29.	สพ.ทอ. ได้ประยุกต์ใช้โซเซียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์โดยการเผยแพร่วิทยากรใหม่ๆ ด้านสายวิทยากรสรรพาวุธผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ					
30.	สพ.ทอ. มีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศอย่างเต็มกำลัง					
31.	สพ.ทอ. มีกิจกรรมที่สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความสุขให้เกิดแก่บุคคลกรในหน่วยงาน					
ด้านเทคโนโลยี (Technology)						
32.	มีการนำเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน					
33.	บุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การบ่งชี้ความรู้						
1.	สพ.ทอ. มีการจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร					
2.	วิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ					
3.	สพ.ทอ. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้เกิดงานสร้างสรรค์หรืองานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					
4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการมอบหมายงานโดยให้อำนาจและความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
การสร้างและแสวงหาความรู้						
5.	ส่งเสริมให้ นขต.สพ.ทอ. จัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยใช้เครื่องมือ KM, QCC และเพิ่มจำนวน CoP ในหน่วยงานผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
6.	การจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงทันสมัย					
7.	สพ.ทอ. มีการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ ที่	ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การจัดความรู้ให้เป็นระบบ						
8.	สพ.ทอ. มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญและจำเป็นที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีไว้ในระบบงานการจัดการความรู้					
9.	ฐานข้อมูลทางเทคนิคสายสรรพาวุธ (Technical Orders On Line หรือ T.O. Online) ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
10.	ทุกแผนกของ สพ.ทอ. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานในระดับแผนก ที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในแผนกได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน					
11.	คู่มือการปฏิบัติงานช่วยลดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าของผู้ใหม่ ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่มีมาตรฐาน					
การเข้าถึงความรู้						
12.	กำลังพลของ นขต.สพ.ทอ. ได้รับความรู้ด้านวิทยาการสรรพาวุธใหม่ๆ ผ่านสายตาในพื้นที่สาธารณะของหน่วย					
13.	กำลังพลของ นขต.สพ.ทอ. ตระหนักถึงกระบวนการด้านกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีอยู่รอบตัว					
14.	มีการจัดติดประกาศข้อความที่เป็นองค์ความรู้สำคัญในพื้นที่สาธารณะเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น					

ข้อ ที่	ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
15.	แบ่งปันความรู้ให้กับทุกคนได้รับรู้ รับข้อมูล อย่าง สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ไม่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เท่านั้น					
16.	ผู้ได้รับข้อมูลทุกคนในหน่วยงานมีความเสมอภาคกัน					
การเรียนรู้						
17.	สพ.ทอ. มีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบทั้งในระบบ บุคคล กลุ่มและหน่วยงาน					
18.	สพ.ทอ. มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและ ต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์หรือนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานจริง					
19.	สพ.ทอ. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญ ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการ
ความรู้ของข้าราชการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

1. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

1.1 ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทกำลังพล ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
งานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

.....
.....
.....
.....
.....

1.2 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์การ
ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม

.....
.....
.....
.....
.....

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

.....
.....
.....
.....
.....

2. ถ้าท่านจะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ท่านคิดว่าควรเพิ่มกระบวนการด้านใด มีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ การเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

.....

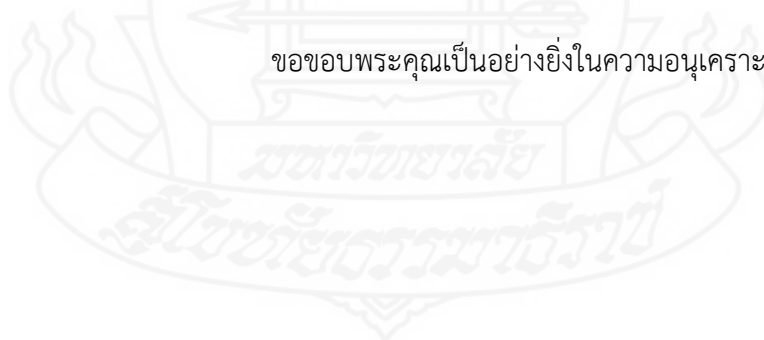
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก

เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดเวลา.....น.
 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....
 เครื่องมือบันทึกข้อมูล.....

ถ้าท่านจะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ท่านคิดว่า
 ควรเพิ่มกระบวนการแต่ละด้านอย่างไรบ้าง

1) การบ่งชี้ความรู้

.....

2) การสร้างและแสวงหาความรู้

.....

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

.....

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้

.....

5) การเข้าถึงความรู้

.....

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

.....

7) การเรียนรู้

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกข้อมูล

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	จำอากาศเอกหญิง ชลีนยา ทองอยู่
วัน เดือน ปีเกิด	14 มิถุนายน 2531
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ (แขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	กองกำลังพล กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
ตำแหน่ง	เสมียน หมวดธุรการ กองโรงงานสรรพาวุธ 2 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

