

**การศึกษาความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้
ในกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน
Knowledge Management in Artillery Regiment Marines Division**

นราธิป สุวรรณศิลป์^{1*}

Naratip Suwansil^{1*}

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน : โทรศัพท์ 08-1821-1453 และ E-mail : naratipenator@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ ในกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ ต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ ต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ชั้นยศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และขอบเขตความรับผิดชอบ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหาร จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 95% สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติของข้าราชการทหารต่อความพร้อมขององค์การ ในการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการทหารมีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารมีระดับทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ ในด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโครงสร้างองค์การและระบบการจัดการอยู่ในระดับน้อย ด้านแรงจูงใจและระบบการประเมินผลอยู่ในระดับน้อย และด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านชั้นยศ หน่วยงานต้นสังกัด และขอบเขตความรับผิดชอบ มีผลทำให้ระดับทัศนคติที่มีต่อความพร้อม ขององค์การในการจัดการความรู้แตกต่างกัน บัณฑิตด้านอายุ อายุราชการ และการศึกษา ไม่มีผลทำให้ระดับทัศนคติของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพร้อมในการจัดการความรู้

^{1*} เรือเอก ที่อยู่ 139/14 ม.2 หมู่บ้านสิริศา 8 ต.พลูตาหลวง อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี 20180

^{1*} Lieutenant 139/14 M.2 Plutalong Sattahip Chonburi. 20180

Abstract

The objective of this research was to study the vision of defense forces from Artillery Regiment Marines Division to the organization conscious on knowledge management system, technology and information system, organization culture, motivation and evaluation.

There were 265 defense forces from Artillery Regiment Marines Division as sample group for the study using stratified random sampling techniques. A rating-scale questionnaire was use as research instrument which was constructed by the researcher and had a reliability level at 95%. The statistics employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA, LSD and t-test.

The findings of the study were as follow: (1) Almost half of the defense forces in Petty Officer Third Class-Petty Officer First Class altitude ages between 40 and 49 years old and did not graduate. (2) Almost half of the defense forces from First Battalion are responsible to a unit which comprises up to five subordinates. (3) The vision of the defense forces from Artillery Regiment Marines Division is in the middle rank. (4) The altitude, responsibility coverage (size of the subordinate unit), and deference original affiliation effect the vision of the defense forces to the organization conscious on knowledge management.

Keywords : knowledge management , Artillery regiment

บทนำ

ปัจจุบันที่องค์การทั้งภาครัฐกิจเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ตกอยู่ท่ามกลางกระแสการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หนทางที่จะรอดพ้นวิกฤตดังกล่าวได้ และประสบความสำเร็จเห็นคู่แข่ง นอกจากจะต้องระดมทรัพยากรทุกชนิดเพื่อการบริหารจัดการแล้ว กลยุทธ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การให้ความสำคัญกับ “ความรู้” ซึ่งอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ขององค์การ อันจะนำมาซึ่งการสร้างนวัตกรรมและความรู้ใหม่ ๆ ขององค์การ แนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ ที่ได้รับความสนใจยิ่งประการหนึ่งคือ การจัดการความรู้ (knowledge management - KM) ซึ่งเป็นแนวคิดทั้งศาสตร์และศิลป์ของกระบวนการเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

กรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน เป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยหนึ่งที่ต้องพัฒนาองค์การให้พร้อมต่อการรองรับระบบการทำงานรูปแบบใหม่ (ก.พ.ร., 2548) เช่น การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (secondment) การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (cross - functional team) ชุมชนนักปฏิบัติ

(communities of practices : CoPs) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) การสลับเปลี่ยนงาน (job rotation) เป็นต้น หากกรมทหารปืนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมขององค์การเอาไว้ล่วงหน้า การปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อรองรับระบบการทำงานรูปแบบใหม่ จะกระทำได้ง่ายขึ้น โอกาสในการพัฒนาระบบใหม่มีความสำเร็จสูง การที่จะนำการจัดการ ความรู้มาใช้ในองค์การให้แนบเป็นเนื้อเดียวกับกระบวนการทำงาน จึงต้องศึกษาความพร้อมขององค์การเสียก่อนว่ามีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพียงพอหรือไม่ ควรปรับปรุงองค์การ โดยเน้นหนักด้านใด

ความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ หมายถึง ปัจจัยเอื้อสำคัญ (key enablers) ที่ช่วยทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 33) ได้กล่าวถึงปัจจัยเอื้อ 5 ประการ ประกอบด้วยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีด้านการจัดการความรู้ การวัดผล และโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนทิววรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, หน้า 71) ได้เสนอปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ไว้ 7 ประการ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหาร กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์การ และ วัฒนธรรมองค์การ และกาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542, หน้า 44) ได้เสนอปัจจัยเอื้อแห่งความสำเร็จ 3 ประการ คือ วัฒนธรรมองค์การ บุคลากร และระบบความดีความชอบ ทั้งนี้จะสังเกตเห็นว่านักวิชาการแต่ละท่านย่อมมองความพร้อมขององค์การแตกต่างกันไป ในทรรศนะของผู้วิจัยนั้น ความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างองค์การและระบบการจัดการ ด้านเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการประเมินผลและแรงจูงใจ ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคน เป็นปัจจัยหลัก เพราะคนเท่านั้นที่สามารถสร้างความรู้ขึ้นมาได้ สิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร การตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหยั่งรากลงลึก ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ในระยะเวลาอันสั้น สิ่งนั้นคือ วัฒนธรรม วัฒนธรรมที่กล่าวถึงนี้คือวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่สามารถบังคับจิตใจคนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ แม้แต่คนด้วยกัน ก็ไม่สามารถบังคับจิตใจคนได้ สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้คือแรงจูงใจเชิงบวก แต่ในคนหมู่มากต่างคนต่างความคิด การจะทำให้คนเราคิดเห็นไปในทางเดียวกันได้นั้นเป็นสิ่งที่ยากยิ่ง จำเป็นต้องมีศูนย์รวมจิตใจที่แข็งแกร่งพอเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นสิ่งกระตุ้นจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ศูนย์รวมจิตใจนั้นคือผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ผู้นำจะกำหนดทิศทางให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เป็นสิ่งที่สร้างพื้นที่เสมือนให้คนสองคนหรืออีกหลายร้อยคน ซึ่งอาจจะรู้จักหรือไม่รู้จักกันได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งความรู้ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ

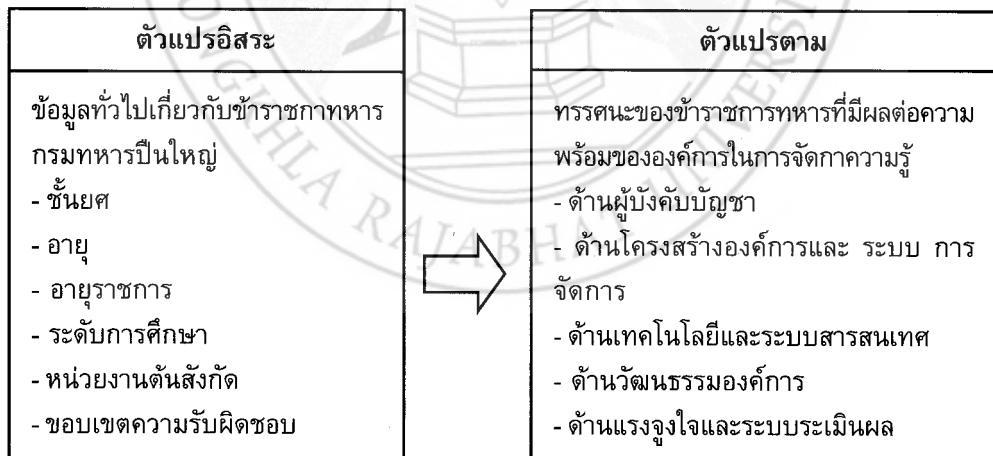
ในโลกเสมือนหรือโลกของดิจิทัล คอมพิวเตอร์จะเป็นสื่อกลางให้คนได้พบปะพูดคุยผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น MSN, E-mail, Chat ฯ การที่คู่สนทนาทั้งสองฝ่ายไม่รู้จักกัน ไม่รู้ว่าตนกำลังสนทนากับใคร ทำให้กล้าเปิดเผยความคิดเห็นของตนได้เต็มที่ สำหรับพื้นที่จริงหรือโครงสร้างองค์การ เช่น สถานที่ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบการปฏิบัติงานและอุปกรณ์สนับสนุน เป็นสิ่งสนับสนุน รองรับให้คนในองค์การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การจัดการความรู้เป็นแนวคิดที่

ค่อนข้างเป็นนามธรรม และเป็นประเด็นทางการบริหารที่สำคัญในหลายองค์การ ดังนั้นองค์การที่ได้ลงทุนในการจัดการความรู้ไปมากทั้งในด้านเวลาและทรัพยากร หากไม่มีการประเมินผลย่อมเป็นการยากที่จะทราบว่าจัดการความรู้ที่ลงทุนไปนั้นคุ้มค่าหรือไม่ ด้วยการจัดการความรู้ เป็นเรื่องใหม่ในหลาย ๆ องค์การมีการลองผิดลองถูกหรือเลียนแบบจากองค์การที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะไม่เหมาะกับองค์การของตนก็ได้ ดังนั้น การประเมินผลจะช่วยติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ และแก้ไขได้ทัน่วงที

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน ต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ เพื่อจะได้อาศัยข้อมูลนี้ช่วยในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการจัดการความรู้ในกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธินต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน ต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธินต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ชั้นยศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ต้นสังกัด และขอบเขตความรับผิดชอบ



รูปที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน จำนวน 785 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน โดยเลือกการสุ่มอย่างง่ายของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการทหาร ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและขอบเขตความรับผิดชอบ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ในด้าน ผู้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างองค์การและระบบการจัดการ ด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการประเมินผลและแรงจูงใจ

นิยามปฏิบัติการ

“ข้าราชการทหาร” หมายถึง ข้าราชการซึ่งสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ (1) จ่าตรี - จ่าเอก (2) พันจ่าตรี - พันจ่าเอก (3) เรือตรี - เรือเอก (4) นาวาตรี - นาวาเอก

“อายุ” หมายถึง อายุของข้าราชการทหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ (1) น้อยกว่า 30 ปี (2) 30 - 39 ปี (3) มากกว่า 39 - 49 ปี (4) มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป

“อายุราชการ” หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยไม่นับวันทวีคูณ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ (1) น้อยกว่า 10 ปี (2) 10 - 19 ปี (3) มากกว่า 19 - 29 ปี (4) มากกว่า 29 ปี ขึ้นไป

“ระดับการศึกษา” หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการทหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่าปริญญา (2) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

“หน่วยงานต้นสังกัด” หมายถึง สถานที่ตั้งทางกายภาพ บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมด้านผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ข้าราชการทหารสังกัด ณ ที่ตั้งปกติ แบ่งออกเป็น 5 หน่วยงาน ได้แก่ (1) พัน.ปบค.1 (2) พัน.ปบค.2 (3) พัน.ปคค. (4) พัน.ปตอ. (5) ร้อย.บก.กรม / บก.กรม ป.

“ขอบเขตความรับผิดชอบ” หมายถึง จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการทหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ (1) 0 - 5 คน (2) 6 - 15 คน (3) 16 - 50 คน (4) มากกว่า 50 คนขึ้นไป

“ความพร้อมขององค์การ” หมายถึง ปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยทำให้การจัดการ ความรู้ประสบความสำเร็จ

“ความพร้อมด้านผู้บังคับบัญชา” หมายถึง ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ การมี การเป็นอยู่หรือสภาวะของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ผลักดัน ให้เกิดการจัดการความรู้ขึ้นในองค์การ

“ความพร้อมด้านโครงสร้างองค์การและระบบการจัดการ” หมายถึง ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อการมี การเป็นอยู่หรือสภาวะของระบบงาน ที่ช่วยเอื้อให้เกิดสภาพและกลไก ที่สนับสนุนหรือรับบุคคลในองค์การ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานประจำวันโดยสะดวก

“ความพร้อมด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ” หมายถึง ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อการมี การเป็นอยู่ หรือสภาวะของเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้ ช่วยให้การค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ที่อยู่ในตัวบุคคลและในเอกสาร

“ความพร้อมด้านวัฒนธรรมองค์การ” หมายถึง ทัศนคติของ ข้าราชการทหารที่มีต่อการมี การเป็นอยู่หรือสภาวะของวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของการแสวงหาความรู้

“ความพร้อมด้านแรงจูงใจและระบบประเมินผล” หมายถึง ทัศนคติของข้าราชการ ทหารที่มีต่อการมี การเป็นอยู่หรือสภาวะของการบูรณาการแผนการยกย่องชมเชยและให้รางวัล เข้ากับระบบประเมิน ผลงานและการให้สิ่งตอบแทน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยได้ทำการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 95% แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ จำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ คือ ค่าที แบบเป็นอิสระกัน (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f - test)

ผลการวิจัยและวิจารณ์

จากการทดสอบสมมติฐาน พบความแตกต่างและความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($f = 5.42, p = 0.001$)

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ($f = 1.66, p = .176$)

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ($f = 2.46, p = 0.063$)

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ($t = 1.36, p = 0.173$)

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการทหารที่มีหน่วยงานต้นสังกัดต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($f = 6.66, p = 0.000$)

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการทหารที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($f = 3.18, p = 0.024$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะชั้นยศหมายถึงการแบ่งตำแหน่งและหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีมองเห็นการปฏิบัติในภาพรวม กำหนดวิสัยทัศน์ ชักนํ้าองคค์การให้ปฏิบัติภารกิจจนบรรลุผล จึงมีโอกาที่จะได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเสมอ จึงเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับสูง สำหรับข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้น จะทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้ชำนาญในจุดใดจุดหนึ่งโดยเฉพาะ การเรียนรู้เกิดจากการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซ้ำ ๆ การพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญกับบุคคลภายนอกองค์การมีไม่มากนัก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงอยู่ในระดับต่ำกว่าข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศจึงมีผลต่อระดับทัศนคติในการจัดการความรู้

ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหารที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ ทั้งนี้แม้ปัจจัยทางด้านร่างกาย เช่น อายุที่แตกต่างกันจะทำให้ความคิดเห็นของบุคคลแตกต่างกัน แต่ด้วยสภาพแวดล้อมในสังคม และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อให้ตนเองอยู่รอด การจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ อายุที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อพรรคณะ ในการจัดการความรู้

ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหาร ที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ การไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุและการจัดการความรู้ นั้น เป็นเครื่องพิสูจน์ได้อย่างชัดเจนว่า แม้บุคคลจะพ้นจากการเรียนในระบบการศึกษาและก้าวเข้าสู่อาชีพราชการทหารแล้วก็ตาม การเรียนรู้อีกยังคงเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ไม่เว้นในทุกช่วงวัย ข้าราชการทหารยังคงเรียนรู้และแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายของตนเอง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมในงานอาชีพของตน และบางคนอาจได้รับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา จึงทำให้อายุราชการไม่มีผลต่อพรรคณะในการจัดการความรู้

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหาร ที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ เพราะการศึกษาในอดีตยังไม่มีการสอนแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้ข้าราชการยังไม่ทราบแนวความคิดในการบริหารราชการสมัยใหม่ที่ดำเนินการจัดการความรู้แนบเป็นเนื้อเดียวกับงานประจำ ทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหารที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้

ข้าราชการที่มีหน่วยงานต้นสังกัดต่างกัน ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหาร ที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมหรือลดทอนการจัดการความรู้ของผู้ปฏิบัติงานได้ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศที่จะทำให้การจัดการความรู้ระดับบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการที่มีขอบเขตความรับผิดชอบหรือจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหารที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ หากต้องการให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ องค์การต้องแบ่งขอบเขตความรับผิดชอบให้เหมาะสมตามลักษณะโครงสร้างและภารกิจ

สรุป

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ หน่วยงานต้นสังกัด และขอบเขตความรับผิดชอบ หรือจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน ส่งผลต่อระดับพรรคณะของข้าราชการทหารที่มีต่อความพร้อมขององค์การในการจัดการความรู้ หากต้องการให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ องค์การต้องแบ่งขอบเขตความรับผิดชอบให้เหมาะสมตามลักษณะโครงสร้างและภารกิจ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่จะทำให้การจัดการความรู้ระดับบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. (2542). บรรยากาตองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้: กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
กรุงเทพมหานคร : โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนาบริหารศาสตร์.
- กานต์สุดา มาฆะศิริวานนท์, (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์การ
ภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. (2548). คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพ
มหานคร : โรงพิมพ์แซทไฟร์ พรินต์ติ้ง.
- นำทิพย์ วิชาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เอสอาร์
พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิทัศน์ วิเทศ. (2542). การจัดการความรู้: เทคนิคในการแปลงความรู้สู่ความได้เปรียบในการ
แข่งขัน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เออาร์ บีซิเนส เพรส.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2546). สร้างและต่อยอดความรู้ในองค์กร. *The Magazine of Chief
Information Officer*. 33 (7) : 31.
- บุญดี บุญญากิจ. นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงษ์ พรชนกนาถ, ปรียวรรณ กรณล้วน.
(2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- ปณิดา พันภัย. (2544). การบริหารความรู้: แนวคิด และกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2547). การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพมหานคร : ไยใหม่.
_____ (2548). ธนาคารโลก ธนาคารความรู้. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. สืบค้น 4 เมษายน
2548, จาก : [Http://www.kmi.or.th/dokument/k2-11doc](http://www.kmi.or.th/dokument/k2-11doc)
- ประเวศ ะสี. (2547). ปัญหาเพื่อการพัฒนาประเทศ. ใน หน่วยงานผู้จัด. เอกสารประกอบการ
สัมมนาเชิงปฏิบัติการนักวิชาการเพื่อการพัฒนาประเทศครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 28 เดือน
กุมภาพันธ์ 2547 ณ โรงแรมมิลาเคิล กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : จาก
<http://nidambell.net/ekonomiz/2004q2/article2004apr09p3.html>
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เอ็กซ์เพอร์เน็ท.

เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.

มาร์ควอร์ต, ไมเคิล เจ. (2548). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (แปลจาก Building the

Learning Organization : Mastering the 5 Elements for Corporate Learning โดยบดินทร์
วิจารณ์, และวีรวัช มาณะศิริานนท์). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพมหานคร :
อริยชน.

