

การจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
KNOWLEDGE MANAGEMENT OF INSTITUTE OF
SECURITY PSYCHOLOGY

ร้อยตรีหญิง การรุ่ง হাসาริส
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail: karnrung.h@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง 2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรจากหน่วยงานในสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง หน่วยขึ้นตรงในกองทัพไทย จำนวน 57 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ โดยวิธีทดสอบรายคู่ของ LSD test ในกรณีที่ผลการทดสอบให้ค่าแตกต่างกันระหว่างประชากร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 37 นาย คิดเป็นร้อยละ 64.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 13 นาย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.8 ประเภทตำแหน่งของข้าราชการที่ตอบคำถามนายทหารสัญญาบัตรมีจำนวนมากที่สุดคือ 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.4 ตามด้วยช่วงอายุ 6- 10 ปี จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.8 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุดไปหาน้อยได้แก่ ด้านการศึกษาและอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี และการสื่อสาร ปัจจัยทางด้านการศึกษาและอบรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลกับการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study knowledge management of Institute of Security Psychology (ISP) 2) to compare knowledge management of Institute of Security Psychology (ISP) divided by personal factors. Population used in this study is personnel from agencies in Institute of Security Psychology unit up straight in Royal Thai Armed Forces 57 people. The research instruments was questionnaire. The collected data then analyzed by SPSS program together with the statistical method of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and tested by one-way analysis of variance and tested the difference between the mean of each pair. The LSD test is a pairwise test where the test results give a different value between population.

The research findings were as follows: 1. the majority of the sample are men 37 persons (64.9 percent), the respondents were over the age of 50 up to 18 persons (31.6 percent), there are 13 persons the age range of 20-29 (22.8 percent), the type of position of the official answering the question. Most commissioned officers are 27 persons (47.4 percent), followed by a 6-10 year working life 18 persons (22.8 percent). When considering each side, the opinions of the government officials were at a high level of agreement in all 5 aspects, which can be ranked from the most agreeable to the following : education and training, leadership, organizational culture, corporate infrastructure and technology and communication. Based on the analysis of hypothesis testing, it is found that the organizational infrastructure factor. Organizational culture factors, Technology and communication factors, education and training and leadership factors had influence on knowledge management not different at significance level 0.05.

KEYWORDS: knowledge management, Institute of Security Psychology

บทนำ

การจัดการความรู้ คือ การแสวงหาและนำเอาความรู้ ที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและองค์กร รวมไปถึงความรู้ที่สร้างขึ้น มารวบรวม และประมวลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปถ่ายทอดในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อมากขึ้น วัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงมากยิ่งขึ้นสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขัน

และการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (สำนักงาน ก.พ.ร)

ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ทำให้ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแข่งขัน หน่วยงานราชการจะต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เปลี่ยนวิธีการใหม่เพื่อสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ในโลกได้

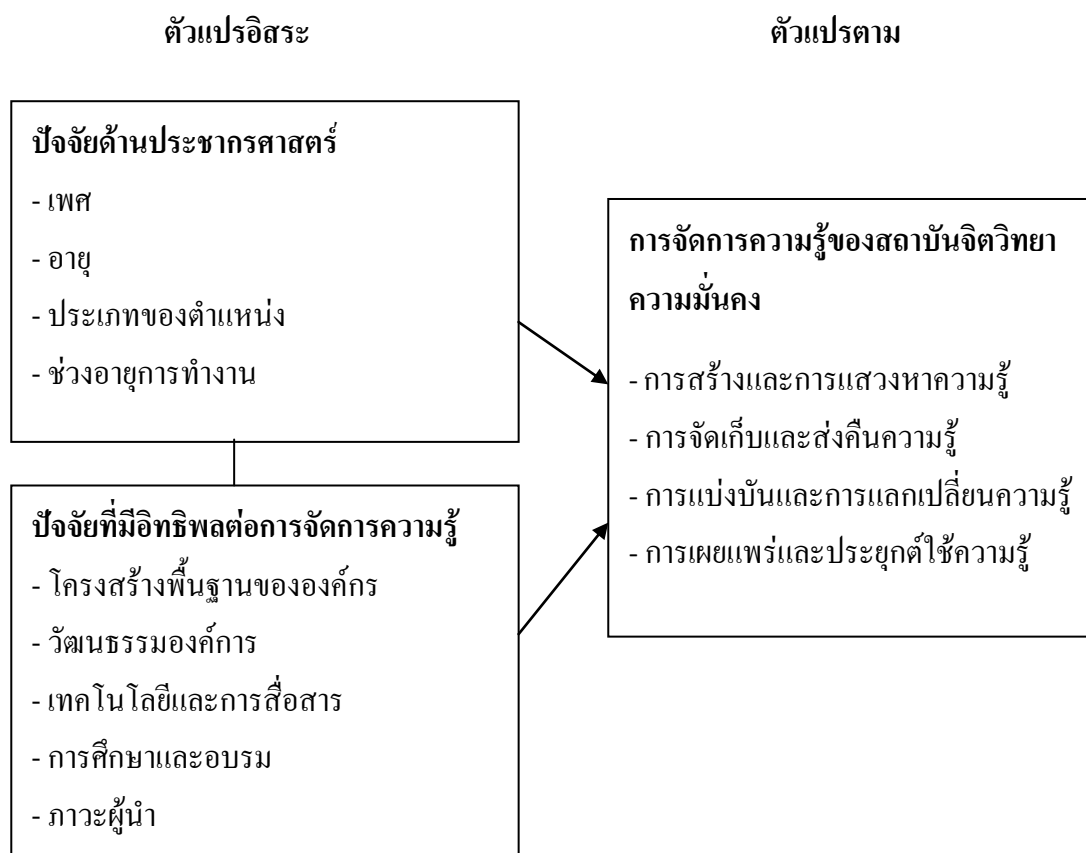
การจัดการความรู้นั้น จึงจำเป็นที่ต้องจัดทำ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการ ดำเนินการงานที่ดี และการพัฒนาองค์กรที่ดียิ่งขึ้น องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรร ทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความได้เปรียบทางการ แข่งขัน เพื่อพัฒนาองค์กร และ ปรับคนให้เข้ากับงานที่ทำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุดในการทำงานร่วมกันในองค์กร และการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ในระบบราชการไทยปัจจุบันแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้เป็นที่นิยมแพร่หลายทั้งนี้ใน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุใน มาตรา 11 ดังนี้ มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” เพราะการจัดการความรู้ทำให้ทุกคนในองค์กรมีแหล่ง ความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กัน ได้อย่างเหมาะสมช่วยพัฒนาบุคลากรให้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันอย่างยั่งยืนและสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการดังนั้นการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญที่ เราควรศึกษาเพื่อรู้ถึงปัญหา และอิทธิพลที่จะพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในองค์กรให้ก้าวหน้าและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมติฐานการศึกษา

1. เพศต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงแตกต่างกัน
2. อายุต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงแตกต่างกัน
3. ประเภทของตำแหน่งต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงแตกต่างกัน
4. ช่วงอายุการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อที่จะศึกษาการจัดการความรู้ในปัจจุบันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ และเปรียบเทียบการจัดการความรู้
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือบุคลากรจากหน่วยงาน ในสถาบันสถาบัน จิตวิทยาความมั่นคงหน่วยขึ้นตรงในกองทัพไทย จำนวน 57 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดศึกษาที่สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้เริ่มต้นตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 59 ถึง พฤษภาคม 60
5. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ช่วงอายุการทำงาน 2) ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ข้อมูลด้าน การศึกษาและอบรม และข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้าง และการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและส่งเสริมความรู้ การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนความรู้ และการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงและความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้กับผู้บัญชาการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาฐานความรู้การจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงและหน่วยงานอื่นๆ ในกองทัพไทยต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษา

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง” ในครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการ ดำเนินศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นายทหารและพนักงานราชการ สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง จำนวน 57 คน ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 57 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 27 นาย นายทหารชั้นประทวน 26 นาย พนักงานราชการ 4 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้เป็นแบบสำรวจ ประกอบด้วยแบบสำรวจ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสำรวจสถานภาพการทั่วไปของบุคลากรในหน่วยงานใช้สำรวจประเด็นหลักๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ช่วงอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ แบ่งเป็น 5 ด้าน

- โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร
- ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร
- ข้อมูลด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร
- ข้อมูลด้านการศึกษาและอบรม
- ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แบ่งเป็น

- การสร้างและการแสวงหาความรู้
- การจัดเก็บและส่งคืนความรู้
- การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนความรู้
- การเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้

ส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกระดับหลักในการให้เล็อกอิทธิพลที่มีปัจจัยในการจัดการความรู้ โดยคำถามที่มีทั้งค่าบวกและค่าลบ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเรียงใช้เกณฑ์แบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้สำรวจประเด็นหลักๆ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คณะผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจโดยได้ดำเนินการการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ควบคู่ไปกับการรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจโดยบางส่วนได้รวบรวมจากเอกสารและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอ้างอิง

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ใช้วิธีคำนวณ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

2.2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ใช้วิธีคำนวณ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

2.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ T-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.50 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ช่วงคะแนน 3.50 - 4.49	เห็นด้วยมาก
ช่วงคะแนน 2.50 - 3.49	เห็นด้วยปานกลาง
ช่วงคะแนน 1.50 - 2.49	เห็นด้วยน้อย
ช่วงคะแนน 0.01 - 1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงโดยสรุปผลได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการ สังกัดสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 27 นาย นายทหารชั้นประทวน 26 นาย พนักงานราชการ 4 นาย ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 นาย และได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ และพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 37 นาย คิดเป็นร้อยละ 64.9 เพศหญิง จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.6 ตามด้วยช่วงอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 14 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.6 ช่วงอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 13 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.8 และตามด้วยช่วงอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.1 ประเภทตำแหน่งของข้าราชการที่ตอบคำถาม นายทหารสัญญาบัตรมีจำนวนมากที่สุดคือ 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.4 นายทหารประทวนจำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 45.6 และพนักงานราชการและลูกจ้างเป็นอันดับสุดท้าย จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 7 และสำหรับช่วงอายุการทำงาน อายุ 21 ปีขึ้นไปมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.1 ตามด้วยช่วงอายุ 6 - 10 ปี จำนวน 18 คิดเป็นร้อยละ 22.8 ช่วงอายุ 0 - 5 ปีจำนวน 13 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.3 และช่วงอายุ 11 - 20 ปี จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการศึกษาและอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของข้าราชการอยู่ในระดับภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การทำการจัดเก็บและส่งคืนข้อมูล และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการศึกษาและอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข์ คงทน (2556) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราช

พยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ในปัจจุบันของบุคลากรของฝ่ายสารสนเทศ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ รวมถึงการเสนอแนวทางส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยสรุปว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการวัดและประเมินผล ทุกปัจจัยมีอิทธิพลสูงต่อการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับ กุลธิดา อ่อนมี (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวัดผล ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงต่อการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากเห็นด้วยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การทำการจัดเก็บและส่งคืนข้อมูล และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทะ บุตรน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านการวัดผล (2) การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับดังนี้ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ยกเว้นการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้อยู่ใน ระดับปานกลาง

จากสมมติฐาน เพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง และอายุการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พัชราภา ดินดา (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเยาวชนในสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการเข้าไปมีส่วนร่วมของเยาวชนในกระบวนการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้ใช้บริการที่เป็นเยาวชนอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 200 คน ผู้จัดการอุทยาน การเรียนรู้ต้นแบบ จำนวน 1 คน และ

คณะกรรมการที่ปรึกษาเยาวชน จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและความถี่ของการเข้าใช้บริการแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันจิตวิทยาความ มั่นคง มีการดำเนินโครงการจัดการความรู้มาประมาณ 3 ปี ข้าราชการและพนักงานราชการมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความรู้ที่ดี การทำการจัดเก็บและส่งคืนข้อมูล การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ ที่ดำเนินการอยู่แล้ว บุคลากรทราบว่า มีความรู้ อะไรและสามารถหาได้ จากที่ไหน วิธีการดึงดูความรู้จากแหล่งต่าง ๆรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม มีการสร้าง ความรู้ใหม่การนำความรู้จากภายนอกมาใช้มี การพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้ หรือ ล้าสมัยทิ้ง ไป และเห็นว่า การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรสำคัญที่สุดที่หน่วยงานควร ตระหนักและดำเนินการ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีที่บอกว่าองค์กรใช้การจัดการความรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

- สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและอบรมพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยีและการสื่อสาร เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ขององค์กร
- ผู้นำควรสนับสนุนและเป็นแบบอย่างในการจัดการความรู้เพื่อให้ข้าราชการและพนักงาน ราชการเห็นความสำคัญและสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- จากผลการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ สถาบันจิตวิทยา ความมั่นคงควรสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการแสดงความเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ ข้าราชการมีพฤติกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ
- สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงควรมีการจัดการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการความรู้อย่างมี ระบบมากขึ้น
- สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงจัดให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเพื่อจัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงควรมีการพัฒนาบุคคลในองค์กรเพื่อเพิ่มความรู้และ ประสบการณ์การทำงานมากยิ่งขึ้น
- สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงควรเพิ่มการอบรม และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ ได้ความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้มากกว่า เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และองค์กรต่อไปให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับนโยบายการจัดการความรู้ในองค์กร
- ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- กุลธิดา อ่อนมี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทะ บุตรน้อย. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พัชรา ดินดำ (2550). การมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ศึกษากรณีอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบสังกัดสำนักบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ วิทยานิพนธ์. คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ, กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสาข์ คงทน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราช. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 18 มกราคม 2560, จาก <http://journal.cas.psu.ac.th>.