

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอในประเด็นสำคัญ โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 920 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 279 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบบปลายปิด (close-ended) และปลายเปิด (open-ended) ตรวจสอบความตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการในเรือนจำจังหวัดสุโขทัย และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการจับสลากรายชื่อตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.9 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาอยู่ระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 25 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 2.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.3 ส่วนน้อยที่สุดมีสถานภาพม่าย (สามีหรือภรรยาเสียชีวิต) คิดเป็นร้อยละ 2.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.2 ส่วนน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.9 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาอายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ส่วนน้อยที่สุดมีอายุราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 22.9 ส่วนน้อยที่สุดปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายอื่นๆ (จำแนก, พยาบาล) คิดเป็นร้อยละ 3.2

1.3.2 ผลการศึกษาระดับการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5

จากการศึกษาในภาพรวมสรุปได้ว่า ระดับการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 โดยมีด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีการดำเนินการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 รองลงมาคือด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ส่วนด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีการดำเนินการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการค้นหาความรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ จัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร เพื่อค้นหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายราชทัณฑ์ ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ จัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร เพื่อค้นหาความรู้จากประสบการณ์ตรงของบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านงานราชทัณฑ์

2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ มีการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานในทุกระดับ ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ มีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว

3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ มีการจัดเก็บความรู้ในรูปของแฟ้มงานเอกสารที่มีสารบัญช้อย่างเป็นระบบไว้ในฐานข้อมูลกลาง ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ มีการจัดเก็บความรู้ในรูปของไฟล์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ไว้ในฐานข้อมูลกลาง

4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ มีการร่วมกันกำหนดคำจำกัดความของความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้องตรงกัน ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ มีการปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ไฟล์งาน ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันหรือสอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน

5) ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ มีการจัดวางหนังสือหรือคู่มือความรู้ ณ มุมเรียนรู้ ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ มีระบบ e-learning และมีแฟ้ม e-book เพียงพอให้เข้าอ่านได้โดยสะดวก

6) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยข้าราชการที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แบบเดียวกัน ใช้ความรู้ เทคนิคการทำงานคล้ายๆ กัน (ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ CoP)

7) ด้านการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ประเด็นที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขึ้น เช่น ลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือลดโอกาสในการเกิดปัญหาในหน่วยงาน ส่วนประเด็นที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างนวัตกรรมในงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน และหน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างบรรยากาศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่แตกต่างกัน (Sig. = .755)

2) ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .001)

3) ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่แตกต่างกัน (Sig. = .075)

4) ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .001)

5) ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .000)

6) ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .000)

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5

จากการศึกษาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550) , สร้อยสน สุจริต (2549) และ ชวนพิศ ปลุกสร้าง (2550) สาเหตุที่ทำให้การจัดการความรู้ อยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก อาจเนื่องมาจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ยังมีการดำเนินงานด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้น้อยเกินไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมการทำงานหรือทัศนคติ ของข้าราชการบางคน ที่คิดว่าเมื่อตนเองถ่ายทอดความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานอะไรให้กับผู้อื่นแล้ว ตนอาจจะหมดความสำคัญลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างวัฒนธรรมในหน่วยงานให้เป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ เป็นวัฒนธรรมที่มีการปรับตัวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อการจัดการความรู้ กล่าวคือ เป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้พนักงานมีความริเริ่มในการแสวงหาความรู้ เกิดความภาคภูมิใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ด้านการจัดการความรู้ เป็นวัฒนธรรมที่ไม่ก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางความรู้ เช่น ความรู้สึกหวงแหนความรู้ ความกลัวว่าการแบ่งปันความรู้จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของตน และเป็นวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ข้าราชการที่เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ข้าราชการคนอื่น ซึ่งอัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550 : 100-102) สรุปหลักการและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ไว้ข้อหนึ่งว่า การสนับสนุนด้านทรัพยากร การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

เมื่อพิจารณาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 รายด้านพบว่า

1) ด้านการค้นหาความรู้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 มีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต ไม่เพียงพอสำหรับให้ข้าราชการได้ค้นหาความรู้ และบุคลากรบางส่วนในหน่วยงานอาจจะขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎา นกน้อย (2552 : 45) ที่กล่าวว่า บางองค์การระบบเทคโนโลยีในองค์กรไม่สมบูรณ์ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้มีจำกัด ทำให้เกิดความไม่ทั่วถึงในการเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้

2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ทั้งนี้เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้แก่ข้าราชการภายในหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร อุทัยนิรัตน์ (2551 : ข้อเสนอแนะ) ที่เห็นว่าควรสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานถึงประโยชน์ของการนำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ โดยบุคลากรทุกคนต้องเข้าใจตรงกันว่า KM ก็เหมือนกับการทำ QA ที่ไม่ใช่เป็นการเพิ่มงานหรือเป็นภาระในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ควรมีการสร้างความรู้ขึ้นใหม่จากข้าราชการที่ยังปฏิบัติหน้าที่อยู่และข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้วให้มากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานหรือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เพราะข้าราชการทุกคนย่อมมีความรู้และประสบการณ์ด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎา นกน้อย (2552 : 43) ที่กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ขึ้นใหม่ เป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) ซึ่งการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่าทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้

3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ มีการจัดเก็บความรู้ในรูปของไฟล์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ไว้ในฐานข้อมูลกลาง ทั้งนี้ผู้บริหารเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ควรกำหนดตัวบุคคลที่เข้ามารับผิดชอบงานด้านการจัดเก็บความรู้ของหน่วยงานไว้ในฐานข้อมูลกลางให้ชัดเจน ซึ่งควรจะเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป หรือฝ่ายทัณฑปฏิบัติ เนื่องจากทั้งสองฝ่ายนี้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้โดยสะดวก โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ เจษฎา นกน้อย (2552 : 53) กล่าวว่า การกำหนดบทบาทของคนและกลุ่มคนให้ชัดเจนในกระบวนการจัดการความรู้ จะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนและร่วมมือกันในการจัดการความรู้ นอกจากนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางให้มากขึ้น ทั้งนี้ ชวนพิศ ปลุกสร้าง (2550 : 22-23) กล่าวว่า เทคโนโลยีที่ช่วยทำให้การจัดการความรู้ทำได้รวดเร็วขึ้น เช่น อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ มีการปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ไฟล์งานให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน หรือสอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน สาเหตุอาจเนื่องมาจากข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในแต่ละฝ่าย ต่างมีภาระหน้าที่รับผิดชอบหลักประจำอยู่แล้ว เมื่อมีการจัดเก็บความรู้ ไว้ในฐานข้อมูลของหน่วยงานแล้ว มักไม่ค่อยมีเวลาปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ให้สอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสน สุจริต (2549 : ปัญหาอุปสรรค) ที่พบว่าข้าราชการยังมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินการจัดการความรู้ รวมถึงยังไม่มีความพร้อม นอกจากนั้นเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ควรมีการเรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาความรู้ให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเหมาะสมกับสถานการณ์ให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ใช้เกิดความอยากรู้อยากเห็นความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับงานในหน้าที่มากขึ้น ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. (อ้างโดย จีรวรรณ วุฒิกุลตระกูล, 2550 : 38) กล่าวว่านอกจากการทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำหลายลักษณะ เช่น การเรียบเรียง ดัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่างๆ เช่น ครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัยสอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้ นอกจากนั้น เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ควรมีการจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้ชัดเจน โดยแยกระหว่าง

ความรู้ด้านการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และด้านการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ตลอดจนความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ประหยัดเวลาในการสืบค้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคณัฐ ฌายีเนตร (2551 : ข้อค้นพบ) ซึ่งพบว่าการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ต้องมีการกำหนดองค์ความรู้ที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยต้องเป็นองค์ความรู้ที่สัมพันธ์กับความสามารถหลัก (Core Competency) ขององค์กร และต้องมีการแบ่งหมวดหมู่ขององค์ความรู้อย่างชัดเจน เพื่อง่ายต่อการจัดการ

5) ด้านการเข้าถึงความรู้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรารณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ประเด็นที่มีการดำเนินน้อยที่สุดคือ มีระบบ e-learning และมีแฟ้ม e-book เพียงพอให้เข้าอ่านได้โดยสะดวก ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ข้างในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งกฎกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2479 ข้อ 127 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ห้ามมิให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับสิ่งของดังกล่าวเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ ดังนั้น จึงเป็นการยากที่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ข้างในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเฉพาะฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ และฝ่ายสวัสดิการ จะสามารถเข้าถึงความรู้ที่หน่วยงานจัดไว้ให้สืบค้นความรู้ ผ่านระบบ Internet ศูนย์ข้อมูลกลาง ด้วยระบบ e-learning แฟ้ม e-book ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวุฒิ ใจคำปัน (2549 : ปัญหาและอุปสรรค) ที่พบว่าบุคลากรในระดับปฏิบัติการบางคน ยังไม่มีโอกาสได้เข้าชมเว็บไซต์ เพราะไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ใช้ และถึงมีให้ก็ยังใช้ไม่เป็น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ ปลุกสร้าง (2550 : สรุปการวิจัย) ที่พบว่าบุคลากรกรมอุตุฯ มีความสนใจเข้าใช้ระบบ IT น้อยมาก ทำให้ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ส่งผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของกรมอุตุฯ ดังนั้น ผู้บริหารเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต้องเห็นความสำคัญ ผลักดันให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงความรู้ให้มากขึ้น โดยจัดไว้บริการแก่ข้าราชการบริเวณด้านนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน ณ จุดใดจุดหนึ่ง นอกเวลาราชการ ซึ่งชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 181-189) ได้กล่าวว่า ด้วยความรู้ที่มีอยู่ปริมาณมากและเพิ่มขึ้นเร็วมาก ความรู้ปัจจุบัน 3 ปี เพิ่มขึ้น 1 เท่า บุคคลถูกทำลายจากการสร้างความรู้ที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศที่มีความแม่นยำ ซึ่งมีเทคโนโลยีที่หลากหลาย ได้แก่ กรุปแวร์ (Groupware) อินเทอร์เน็ต (Internet) โปรแกรมค้นหา (Search Engines) อินทราเน็ต (intranet) ไซต์ท่า (Portals) เครื่องมือการไหลของงาน (Workflow Tools) เมตาดาต้า (Metadata) เครื่องมือการทำงานเสมือน (Virtual Working Tools) การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning Tools) การเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web Based Instruction หรือ WBI)

นอกจากนั้นเรือนจำ/ทัณฑสถาน ควรมีการพัฒนารูปแบบเว็บไซต์ และเนื้อหาให้มีความทันสมัย และเป็นที่ยึดจุดความสนใจแก่ข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวุฒิ ใจคำปัน (2549 : ข้อเสนอแนะ) ที่เสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงให้การจัดการความรู้ใน โรงพยาบาลบ้านตากประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นว่า ควรปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีรูปแบบ เนื้อหาที่น่าสนใจมากขึ้น โดยอาจเพิ่มความบันเทิงเข้าไปในเว็บไซต์ด้วย เช่น เพลง ข่าวสารเกี่ยวกับวงการบันเทิง ฯลฯ หรือเพิ่มสีสัน ลูกเล่นต่างๆ ให้กับเว็บไซต์ นอกจากนี้อาจมีการจัดทำคู่มือสำหรับการใช้เว็บไซต์แจกจ่ายให้กับบุคลากร ทั้งนี้เนื้อหาที่อยู่ในคู่มือจะต้องสามารถอ่านแล้วเข้าใจง่าย ไม่มีศัพท์เทคนิคที่ยากต่อการเข้าใจจนเกินไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคณัฐ ฌายีเนตร (2551 : ข้อค้นพบ) ที่พบว่าการออกแบบเว็บไซต์ ควรมีการระบุพื้นที่ของการจัดวางระบบการทำงานและโครงสร้างเว็บเพจไว้เหมือนกันในทุกหน้า เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายคุ้นเคยและใช้งานง่าย แต่บางครั้งผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารระดับสูงของเรือนจำ/ทัณฑสถาน บางคนยังไม่คุ้นเคยกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากนัก โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎา นกน้อย (2552 : 44) ที่เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ น้อยและไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี เนื่องจากเป็นผู้มีอายุมากและไม่มีเวลาศึกษาทำความเข้าใจ และทำความเข้าใจ แต่อย่างไรก็ดีเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ไม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการเข้าถึงความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียว อาจเพิ่มช่องทางการเข้าถึงความรู้ด้วยช่องทางอื่นๆ ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน เช่น หนังสือเวียน หรือแผ่นพับ ทั้งนี้ จีรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : ข้อเสนอแนะ) ได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ประเภทต่างๆ ให้เป็นมาตรฐาน เริ่มตั้งแต่หนังสือเวียน หรือกิจกรรมข่าวสารต่างๆ โดยบุคลากรอาจเลือกรับเอาแต่เฉพาะข้อมูลที่ตนเองต้องการเท่านั้น ซึ่งบางครั้งหนังสือเวียนต่างๆ ไม่จำเป็นต้องเวียนในระบบหรือเวียนเฉพาะสายงานที่มีความต้องการเท่านั้น และยังสามารถช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่จำเป็นออกไปได้

6) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ประเด็นที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แบบเดียวกัน ใช้ความรู้ เทคนิคการทำงานคล้ายๆ กัน (ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ CoP) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั่วประเทศ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบสูงต้องควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังที่มีจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีรอบความถี่ในการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั้งกลางวันและกลางคืนสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอย่างต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกัน จึงขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ ปลุกสร้าง (2550 : สรุปการวิจัย) ที่พบว่า ข้าราชการ

ส่วนใหญ่ยังมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินการจัดการความรู้ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันน้อย ทำให้ไม่ได้รับองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอจากบุคลากรในกรมฯ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสน สุจริต (2549 : ผลการวิจัย) ที่พบว่า ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ข้าราชการยังมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก จนทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินการจัดการความรู้อย่างจริงจัง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวุฒิ ใจคำปัน (2549 : ปัญหาและอุปสรรค) ที่พบว่า ปัญหาหนึ่งในการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลบ้านตาก เนื่องมาจากเวลาในการทำงาน หรือภาระงานที่ไม่เอื้อโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดการความรู้ เพราะเวลาในการทำงานที่ไม่ตรงกันของบุคลากรแต่ละคน หรือมีภาระงานที่มาก จนทำให้ไม่มีเวลาที่จะมาเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ที่โรงพยาบาลได้จัดขึ้น ดังนั้น เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ควรมีการกำหนดช่วงเวลาในการพบปะพูดคุย อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ข้าราชการได้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ให้มากขึ้น อาจจะกำหนดเป็นช่วงเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ กลางวันหรือกลางคืนตามความเหมาะสม ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวข้าราชการในแต่ละฝ่ายหรือแต่ละสายงานได้มีโอกาสมาพบกันมากกว่าเวลาราชการตามปกติ ทั้งนี้สอดคล้องกับ จุลสารสายธารแห่งความรู้ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 กรมราชทัณฑ์ (2550 : 1-7) ที่ระบุว่า ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ได้ปรับจุดอ่อนนี้ให้เป็นโอกาส โดยการใช้เวลาในช่วงเจ้าหน้าที่เข้าเวรรักษาการณ์ ซึ่งเป็นช่วงที่เจ้าหน้าที่หลายฝ่ายหลายงานมาพบปะกัน จึงเกิดเป็นเวทีหนึ่งในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันและกันได้เป็นอย่างดี และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวุฒิ ใจคำปัน (2549 : ข้อเสนอแนะ) ที่เสนอแนะว่า ควรจัดให้มีเวลาเฉพาะ หรือช่วงเวลาที่บุคลากรสามารถที่จะมาพบปะกันได้ในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้อาจใช้ระยะเวลาสั้นๆ 1-2 ชั่วโมง ของวัน เพื่อให้ได้มีโอกาสพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน รวมถึงได้มีการทำกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในการจัดการความรู้ แต่อย่างไรก็ตาม หากการมาร่วมกิจกรรมของบุคลากรยังไม่สะดวก อาจใช้วิธีการแบ่งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม แต่จะต้องมีการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ได้พบปะกันอย่างทั่วถึงมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเรือนจำ/ทัณฑสถาน ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน อาจเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เพื่อลดความประหม่าและสร้างความเป็นกันเองระหว่างข้าราชการที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน นอกจากนั้นควรเพิ่มช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิรติ ชัยยังยง (2549 : 154) ที่กล่าวว่า ควรจัดระบบการแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ประจำเดือนในแต่ละแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในรูปแบบที่ผ่อนคลาย และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ อุทัยมณีรัตน์ (2551 : ข้อเสนอแนะ) ที่เสนอแนะว่า

ควรเริ่มสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ด้วยวิธีการพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองที่สุด คือ จากการนั่งชิมน้ำชา กาแฟ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานจากวิธีที่เรียกว่า “แลกเปลี่ยนเรียนรู้” ซึ่งก็นับว่าเป็นการเริ่มทำ KM อย่างง่าย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนทวี อ่อนดีกุล และคณะ (2549 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ซึ่งพบว่า Blog เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ โดยข้อมูลจะเป็นข้อมูลที่เน้น Tacit Knowledge ผู้ที่นำไปใช้ จะเป็นได้ทั้งผู้รับความรู้ และผู้มอบความรู้ให้กับผู้อื่น ผู้ที่เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่ายังไม่ครบถ้วนได้อย่างไม่จำกัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ แล้วนำกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้นั้นให้ยกระดับต่อไปได้อีก ทั้งนี้ปัญหาที่สำคัญของการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้คือการหนึ่งอาจมาจากการหวงความรู้ ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวหากถ่ายโอนความรู้ที่สำคัญให้กับบุคคลอื่นไปแล้ว ตนอาจจะหมดความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่แบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น เช่นการให้รางวัล โบนัส หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ให้ข้าราชการทำงานเป็นทีม ร่วมกันทำงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ เป็นต้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เจษฎา นกน้อย (2552 : 62) ที่ระบุว่า การหวงความรู้ เกรงว่าหากถ่ายโอนความรู้แล้ว ตนจะหมดความสำคัญ เป็นวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคในการจัดการความรู้แนวทางแก้ไขคือ ประเมินผลงานและมอบรางวัลแก่คนที่แลกเปลี่ยนความรู้เป็นหลัก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคณัฐ ฉายิเนตร (2551 : ข้อเสนอแนะ) ที่เสนอแนะว่า การให้รางวัลแก่ผู้ที่แบ่งปันความรู้ถือเป็นแรงจูงใจให้พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร แบ่งปันความรู้ของตนเองออกมา เพราะหากไม่มีแรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ระบบการจัดการความรู้ก็ประสบความสำเร็จได้ยาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 99) ที่กล่าวว่า วิธีการหนึ่งที่ได้ผลดีในการผลักดันให้เกิดการแก้ปัญหาคือการให้รางวัล และผู้บริหารให้การรับรู้ พนักงานที่เข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีที่ได้ผลเร็วที่สุดในการพัฒนาวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันคือ การส่งเสริมและให้รางวัลพนักงานที่เต็มใจจะแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งก็มีหลายวิธี บางองค์กรพบว่าคนที่ผู้บริหารระดับสูงรู้จักก็เพียงพอแล้ว บางองค์กรก็ให้เป็นเงินหรืออื่นๆ เป็นรางวัล แต่ละวิธีก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในวัฒนธรรมแต่ละองค์กร การให้รางวัลนี้ ควรจะพัฒนาในช่วงแรกของการจัดการความรู้ อีกประเด็นหนึ่งที่พบว่ามีกรณีการดำเนินการน้อยคือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานระหว่างงานควบคุมและงานแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ทั้งนี้ข้าราชการส่วนใหญ่ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งเป็นเวลานาน ไม่ค่อยได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ จึงไม่เกิดการหมุนเวียนความรู้และศักยภาพในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : อภิปรายผล) ที่กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคของสำนักงานสรรพากร ภาค 6 ในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่พบอีกประการหนึ่งคือ ไม่มีนโยบายการจัดสรรบุคลากร ให้มีการสับเปลี่ยนงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรทำงานเดิมๆ ไม่มีความรู้งานในหน้าที่อื่น จึงไม่เกิดการพัฒนาทักษะภาพของตนเองและองค์กร และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสน สุจริต (2549 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ที่พบว่าข้าราชการในสำนักงานข้าวงรองแห่งชาติเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการเพื่อให้มีความรอบรู้ในงานหลากหลายขึ้น

7) ด้านการเรียนรู้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ทั้งนี้ ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการนำความรู้ที่ได้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสน สุจริต (2549 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานข้าวงรองแห่งชาติได้เสนอแนะว่า ควรมีหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดการความรู้และตั้งคณะทำงานในการสนับสนุนให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วม รวมถึงการเผยแพร่การจัดการความรู้ และทำการศึกษาหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้มาแล้วทั้งในและต่างประเทศ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 89) ที่เห็นว่า การนำความรู้ไปใช้หมายถึงความรู้ได้ถูกนำไปใช้ในกระบวนการผลิต ในความเป็นจริงแล้ว สิ่งนี้เองที่เป็นหัวใจหรือเป็นเป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ การระบุนวัตกรรมที่สำคัญและการเผยแพร่ความรู้เหล่านั้นออกไปสู่พนักงาน ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าความรู้เหล่านั้นจะถูกนำไปใช้ และถ้าหากไม่มีการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง ความเป็นไปได้สูงที่ระบบการจัดการความรู้จะเสื่อมถอยและเป็นการลงทุนไปมีแนวโน้มที่เสียเปล่า ผู้ที่จะเป็นผู้ใช้ความรู้ต้องตระหนักถึงประโยชน์ของการได้รับความรู้นี้ ต่อการพัฒนางานของตนให้บรรลุความสำเร็จ จึงจะสามารถทำให้ผู้ใช้ความรู้ นั้น เปลี่ยนพฤติกรรม และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้งานจริงได้ นอกจากนั้น จิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : ข้อเสนอแนะ) ยังได้เสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงานและระยะเวลาการให้บริการที่เหมาะสม เช่น จัดโครงการปรับให้บุคลากรนำเสนอกระบวนการทศน์ในการทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วนำกระบวนการทศน์นั้นมาสร้างวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อต่อยอดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการประชาชน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และสายงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 พบว่าปัจจัยด้านเพศและสถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการทุกคนในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างเพศ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ต้องมีการปรึกษาหารือในข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบแผนการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ทั้งนี้ในการมอบหมายหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ได้แบ่งแยกเพศชายหรือเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ สภาพแวดล้อมการทำงาน และเครื่องมืออำนวยความสะดวก โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับจากแหล่งเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ยอดคนเพกล้า (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนารถ ผดุงชัย (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ วุฒิกลตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน โดยเพศชายมีการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสายงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ วุฒิกลตระกูล (2550 : อภิปรายผล) ที่พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับงาน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ใน 2 ด้าน คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการเรียนรู้ และสามารถ อภิปรายผล ได้ดังนี้

อายุ ข้าราชการที่มีอายุต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุน้อย เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก จึงมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้มากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก

ระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน ซึ่งการจัดการความรู้ในปัจจุบันต้องอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูง (ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) ย่อมมีความรู้และมุมมองเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทน์ทิพย์ ยอดคนพเกล้า (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเรียนรู้ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

อายุราชการ ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยย่อมมีมุมมองและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมาก เพราะอายุราชการย่อมมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการความรู้ ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการมากหรือทำงานมานาน อาจเกิดความชินชา เบื่อหน่ายงาน จนไม่เกิดทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 178) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้นั้น เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสนับสนุนได้สองแนวทาง คือ สามารถจัดหาสารสนเทศสำหรับบุคคลและองค์กร และสามารถเชื่อมต่อระหว่างคนกับคน ให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้

สายงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเฉพาะฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ และฝ่ายฝึกวิชาชีพ มีโอกาสรับข้อมูลข่าวสารในทุกช่องทางน้อยกว่าฝ่ายอื่นๆ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องควบคุมผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิดอยู่ภายในเรือนจำตลอดเวลา นอกจากนั้นการปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำยังไม่สามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ห้ามมิให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับสิ่งของดังกล่าวเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ ตามกฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 ข้อ 3 (9)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดการความรู้

3.1.1 ด้านการค้นหาความรู้

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ การจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร เพื่อค้นหาความรู้จากประสบการณ์ตรงของบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านงานราชทัณฑ์ และจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร เพื่อค้นหาความรู้เกี่ยวกับการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในเรือนจำ เห็นควรให้กรมราชทัณฑ์จัดสรรงบประมาณให้กับเรือนจำ/ทัณฑสถาน สำหรับจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ใช้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานที่ต้องการค้นหาความรู้ ทั้งนี้ ผู้บริหารเรือนจำต้องให้ความสำคัญกับการจัดเก็บความรู้ จากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญด้านงานราชทัณฑ์ ทั้งที่ยังปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่และผู้ที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว โดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการจัดหาและจัดเก็บความรู้ลงในคอมพิวเตอร์อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีการจัดทำห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร โดยสามารถใช้สถานที่เดียวกันกับห้องสมุดภายในเรือนจำ ซึ่งจัดไว้บริการแก่ผู้ต้องขัง หรือจัดทำห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร สำหรับข้าราชการไว้ในจุดใดจุดหนึ่งของเรือนจำ ซึ่งข้าราชการทุกคนทุกฝ่ายสามารถใช้บริการได้โดยสะดวก

3.1.2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว การสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่จากผู้ชำนาญงานด้านการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่จากผู้ชำนาญงานด้านการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในเรือนจำ เห็นควรให้กรมราชทัณฑ์กำหนดนโยบายรวบรวมความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว โดยกำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั่วประเทศจัดทำเพิ่มความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการ เพื่อรวบรวมและประมวลเป็นความรู้ โดยบันทึกไว้ในรูปของวิธีดีหรือเอกสาร ทั้งนี้เรือนจำ/ทัณฑสถานต่างๆ อาจจะดำเนินการในรูปของการประกวดความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานจากผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่จากข้าราชการที่มีความรู้ความชำนาญในด้านการแก้ไขพฤติกรรมและการควบคุมผู้ต้องขัง โดยมีรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งจูงใจ เช่น การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

3.1.3 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของไฟล์งาน ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ไว้ในฐานข้อมูลกลาง เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการจัดเก็บความรู้ด้านต่างๆ และรวบรวมไว้ในรูปแบบของไฟล์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ควรมอบหมายให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นผู้รับผิดชอบดังกล่าวเป็นการเฉพาะ นอกจากนั้นกรมราชทัณฑ์ควรสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งระบบเชื่อมโยงข้อมูลจากฝ่ายต่างๆ ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้สามารถนำเข้าข้อมูลความรู้ต่างๆ สู่ฐานข้อมูลกลางได้อย่างสะดวก

3.1.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ไฟล์งาน ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันหรือสอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน และการเรียบเรียง ปรับปรุง เนื้อหาความรู้ให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเหมาะสมกับสถานการณ์ เห็นควรให้มีการจัดประชุมสัมมนาข้าราชการในหน่วยงานทั้งหมด เพื่อหาข้อตกลงในการกำหนดรูปแบบเอกสาร ไฟล์งานให้มีมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนเงินนอกงบประมาณในการจัดทำเอกสารดังกล่าว และควรทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้งานเพื่อให้สามารถเรียบเรียง ปรับปรุงเนื้อหาความรู้ให้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

3.1.5 ด้านการเข้าถึงความรู้

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีระบบ e-learning และมีแฟ้ม e-book เพียงพอให้เข้าอ่านได้โดยสะดวก จัดให้มีกิจกรรมกระตุ้นให้มีการสืบค้นความรู้ผ่านระบบ Internet ณ ศูนย์ข้อมูลกลาง และการป้อนความรู้ผ่านหนังสือเวียน แผ่นพับ แก่ข้าราชการ เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มงาน e-book และการสืบค้นผ่านระบบ Lan หรือ Intranet ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นการเฉพาะ และกรมราชทัณฑ์ ควรอนุญาตและผลักดันให้มีการสืบค้นความรู้ผ่านระบบ Lan หรือ Intranet ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั้งนี้ต้องมีผู้รับผิดชอบและดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้กระทบกับความมั่นคงของหน่วยงาน ควรมีการบันทึกสถิติผู้สืบค้นความรู้ผ่านระบบ Internet ณ ศูนย์ข้อมูลกลาง และให้รางวัลสำหรับผู้สืบค้นมากที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดให้แต่ละฝ่ายจัดทำหนังสือเวียนหรือแผ่นพับ แจกจ่ายข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ให้ทราบทั่วถึงกัน ทั้งนี้อาจแจกจ่ายแลกเปลี่ยนกันเป็นรายเดือนในคราวประชุมประจำเดือน หรือนำไปใส่ไว้ในกล่อง “เอกสารความรู้แจกฟรี” ที่ฝ่ายต่างๆ ให้ข้าราชการสามารถหยิบอ่านได้โดยสะดวก

3.1.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แบบเดียวกัน ใช้ความรู้ เทคนิคการทำงานคล้ายๆ กัน (ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ CoP) และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานระหว่างงานควบคุมและงานแก้ไขพฤติกรรมผู้เสียหาย เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน มีการส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการให้มากยิ่งขึ้น โดยแต่งตั้งข้าราชการจากทุกฝ่ายมาเป็นคณะทำงานเป็นการเฉพาะ เช่น ข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ เอกสารต่างๆ ของแต่ละฝ่าย หรือข้าราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงาน โครงการ และงานด้านวิชาการ ให้แต่งตั้งเป็นคณะทำงานเป็นกลุ่ม โดยเฉพาะ โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่ม แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนมีการบันทึกข้อมูล ผลการดำเนินงานที่เกิดจากการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเก็บไว้ในแฟ้มงาน หรือไฟล์งานในคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นๆ เป็นกรณีพิเศษ กระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญของการถ่ายทอดและเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หน่วยงานอาจมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เช่น การมอบประกาศนียบัตรแก่ผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนสู่ผู้อื่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติงานระหว่างงานควบคุมและงานแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์กับหน้าที่มากที่สุด

3.1.7 ด้านการเรียนรู้

จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างนวัตกรรมในงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างบรรยากาศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน กำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ โดยนำความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้ของหน่วยงาน มาต่อยอดเป็นการสร้างนวัตกรรมในการทำงานขึ้นมาใหม่หรือพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับระเบียบข้อบังคับเดิมเพียงอย่างเดียว

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อจากงานวิจัยในครั้งนี้

3.2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้ครอบคลุมทุกเขต เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ที่อาจมีผลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 เพื่อให้

เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 มากยิ่งขึ้น เพื่อให้กรมราชทัณฑ์สามารถกำหนดแนวทางในการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั่วประเทศ

