

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษนี้ประเทศไทยและประเทศอื่นๆทั่วโลกซึ่งอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้ก้าวเข้าสู่กระแสของเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้ด้านต่าง ๆ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ องค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนจำต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นตัวอย่างได้จากหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ อาทิ โรงพยาบาลบ้านตาก, ภาควิชาพยาธิวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, ร้านสะดวกซื้อ7-11 (เซเว่น- อิลเฟเว่น) เป็นต้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทุกองค์การจำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของแต่ละองค์การให้สามารถพัฒนาเพื่อแข่งขันและเจริญรุดหน้าไปได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้ได้เป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์การต่าง ๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้โดยใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี เป็นต้น มากกว่าการใช้สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น อาคารสถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน อาวุธยุทโธปกรณ์ และกลยุทธ์การดำเนินงานเปลี่ยนจากการแข่งขันในเชิงขนาด (Scale-Based Competition)

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การต่างๆ จึงได้นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) มาเป็นกลยุทธ์ในการแข่งขันและพัฒนาองค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญและเป็นปัจจัยหลักขององค์การที่สามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ มนุษย์จึงเป็นสินทรัพย์อันมีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถเพิ่มมูลค่า (Value Added) ได้ จากการนำความรู้ซึ่งแฝงอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ขององค์การมาใช้ในการสร้างความรู้ใหม่เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการให้้องค์การ เพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งและทำให้องค์การเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์การนี้คือทุนทางปัญญา ซึ่งจะกลายเป็นสินทรัพย์ (Asset) เมื่อมีการนำสารสนเทศ

ที่เก็บรวบรวมความรู้ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ยิ่งองค์กรใด มีความรู้มากเท่าใด ก็สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ที่ได้นี้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นจึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุดเรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” อย่างไรก็ตามการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะสร้างและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กร ในการทำให้วงจรการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นหมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กร มีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ เรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549 : 7)

การจัดการความรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญๆ ได้แก่ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดยถือว่า คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ และแลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อทำให้เกิดการนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงความรู้และแลกเปลี่ยนนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพขององค์กร การจัดการความรู้จึงถือว่าเป็นแนวคิดและกลยุทธ์ในการบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งธุรกิจการผลิตสินค้าและธุรกิจบริการ

จากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อ พ.ศ.2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน การจัดการความรู้เป็นมิติหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้บัญญัติให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน”

นอกจากนี้ นโยบายของสำนักงานตำรวจชาติ พ.ศ.2553 ข้อที่ 6 ด้านการบริหารจัดการที่ดี ในข้อที่ 6.7 ได้กล่าวว่าให้ส่งเสริมงานด้านการวิจัยและพัฒนา และงานด้านการศึกษา อบรมของตำรวจ ให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และรู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ และ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุก ๆ ด้าน หนังสือสั่งการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่องแนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในหมวดที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ให้หน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติถือปฏิบัติประกอบกับ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 และ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัด ต้องปฏิบัติตามหนังสือสั่งการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2552

กองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 มีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน ที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่ห่างไกลความเจริญหรือที่เรียกกันว่า “ถิ่นทุรกันดาร” โดยจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นก่อนวัยเรียน ชั้นประถมศึกษา โดยมีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน มีข้าราชการตำรวจหมวดมวลชนสัมพันธ์ ที่ทำหน้าที่ในการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ ข้าราชการตำรวจ นักเรียน นักศึกษา ประชาชน เช่น หลักสูตรฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน หลักสูตรฝึกอบรมลูกเสือสามัญ-เนตรนารี หลักสูตรฝึกอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด หลักสูตรฝึกอบรมชุดสืบสวนปราบปราม เป็นต้น มีเจ้าหน้าที่ชุดเก็บกู้ ทำลายวัตถุระเบิด มีเจ้าหน้าที่ชุดสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ จึงเห็นได้ว่ากองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 มีบุคลากรที่มีความรู้มากมายในหลายๆ ด้าน ซึ่งข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 บางคนยังมีความรู้ ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานข้างเคียงและประชาชนเป็นอย่างมาก แต่ไม่สามารถเก็บรวบรวมความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และความรู้แฝงของแต่ละบุคคลให้เป็นองค์ความรู้ แล้วนำไปถ่ายทอดเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 และบุคคลอื่นได้ เมื่อมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือเสียชีวิตขณะกำลังปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และความรู้แฝงที่มีของแต่ละคน ก็จะติดตามคน ๆ นั้นไปโดยไม่สามารถจัดเก็บรวบรวมไว้เป็นคลังความรู้ของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 ได้ การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการรวบรวม องค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรในการจัดการความรู้ของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกระบวนการจัดการความรู้กับภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย โดยอาศัยแนวทางจากทฤษฎี แนวคิด หลักการและผลงานของนักการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. กระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 อยู่ในระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 14 มีความแตกต่างกัน
3. กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของบุญดี บุญญากิจ (2547 : 54) ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

- 1.1 การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
- 1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
- 1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- 1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
- 1.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- 1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- 1.7 การเรียนรู้ (Learning)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง การศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน

2.1.2 กระบวนการจัดการความรู้ ทั้ง 7 ด้าน ของบุญดี บุญญาภิจ (2547 : 54) ประกอบด้วย

- 1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
- 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
- 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- 7) การเรียนรู้ (Learning)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านการรักษาความปลอดภัย
- 2.2.2 ด้านการจัดการศึกษา
- 2.2.3 ด้านการปราบปรามอาชญากรรม

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ทั้งหมด 848 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของ

เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 303) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีจับสลากจากบัญชีรายชื่อ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ประกอบด้วย กองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 141 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 142 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 143 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 145 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 146 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 147 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 144 จังหวัดเพชรบุรี

5. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ดำเนินการ ศึกษาวิจัยระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ.2554 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำอธิบายศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องการศึกษา กระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหลักกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ดังนี้

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 หมายถึง กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ตั้งอยู่ที่บ้านห้วยทราย ตำบลห้วยทราย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ทุกคน

ภารกิจหลักของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 หมายถึง ภาระงานหรือหน้าที่รับผิดชอบหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์หรือเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การรักษาความปลอดภัย หมายถึง บรรดามาตรการที่กำหนดขึ้น ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งปวงเพื่อพิทักษ์รักษา และคุ้มครองป้องกันสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ ข้าราชการ ส่วนราชการ และทรัพย์สินของแผ่นดินให้พ้นจากการรั่วไหล การจารกรรม การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย และการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบกระเทือน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงแห่งชาติ รวมทั้งการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษา หมายถึง การให้การศึกษาอบรมให้กับข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 เอง หน่วยงานข้างเคียง หน่วยงานอื่น ๆ นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ลูกเสือ-เนตรนารี อีกทั้งให้การศึกษาแก่นักเรียนที่อยู่พื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกลการคมนาคม โดยจัดตั้งเป็นโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น

การปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นการปราบปรามการกระทำผิดที่เกี่ยวกับยาเสพติด ปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปราบปรามอาวุธสงครามและปืนเถื่อน ปราบปรามการกระทำผิดทางศุลกากร ในพื้นที่รับผิดชอบบริเวณแนวชายแดน

การค้นหาคำรู้ (Knowledge Identification) หมายถึง การค้นหาว่าภายในองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด และความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์การทำให้องค์การทราบว่ายังขาดความรู้อะไรบ้าง และองค์ความรู้หลักๆ (Core Competency) ขององค์การคืออะไร ที่จะทำให้องค์การแตกต่างและเหนือกว่าคู่แข่ง

การสร้างและแสวงหาคำรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วยการส่งผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาเพิ่มเติม หรือการสอนงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มทุนความรู้ หรือทุนทางปัญญา การแสวงหาคำรู้เป็นการหาความรู้ใหม่ ซึ่งหาได้จากทั้งแหล่งภายใน และแหล่งภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) หมายถึง การนำความรู้ที่สร้างใหม่มาจัดเก็บให้เป็นระบบ ทั้งความรู้ที่เปิดเผย ซึ่งอยู่ในรูปของสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge) โดยการจัดหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล เพื่อให้เป็นทุนความรู้ขององค์การที่พร้อมจะช่วยยกระดับความรู้ และขยายความรู้ทั่วองค์การได้โดยง่ายและรวดเร็วต่อไป

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) หมายถึง การนำความรู้จากที่แสวงหา รวมทั้งความรู้ที่สร้างใหม่ มาพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยนำความรู้ที่ได้มาประมวลให้อยู่ในรูปแบบของภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้จริง เพื่อความสะดวกในการนำมาใช้

การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง การกระจายความรู้จากที่จัดเก็บความรู้ขององค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ที่เปิดเผยและความรู้ที่ฝังลึกในคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย และถ่ายทอดความรู้ ทั้งความรู้ที่แฝงในตัวคนในรูปของประสบการณ์ หรือความรู้ที่เปิดเผยในรูปของสื่อต่าง ๆ สำหรับความรู้ที่แฝงในตัวคนจะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การสอนงาน รวมทั้งการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ E-Learning เป็นต้น สำหรับความรู้เปิดเผยที่อยู่ในรูปของสื่อ สามารถจัดทำเป็นเอกสารเพื่อเป็นฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้จากคลังความรู้ขององค์กรไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนานวัตกรรมหรือเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร เป็นการขยายผลให้เกิดการยกระดับความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการในการจัดการอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยนำความรู้และประสบการณ์ของคนในองค์กรมาสร้าง เรียบเรียงให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ และนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประมวลผลเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการผสมผสานความสามารถของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและความสามารถของคนเข้าด้วยกัน มีการสังเคราะห์ความรู้ในรูปของคลังความรู้ที่มีระบบการจัดเก็บให้ค้นหาใช้ได้อย่างสะดวก ค้นหาได้ตลอดเวลาได้ทันทีที่ต้องการและมีการปรับปรุงคลังความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ไม่เป็นความรู้ที่เก่าเก็บหรือล้าสมัย สามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้มาใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

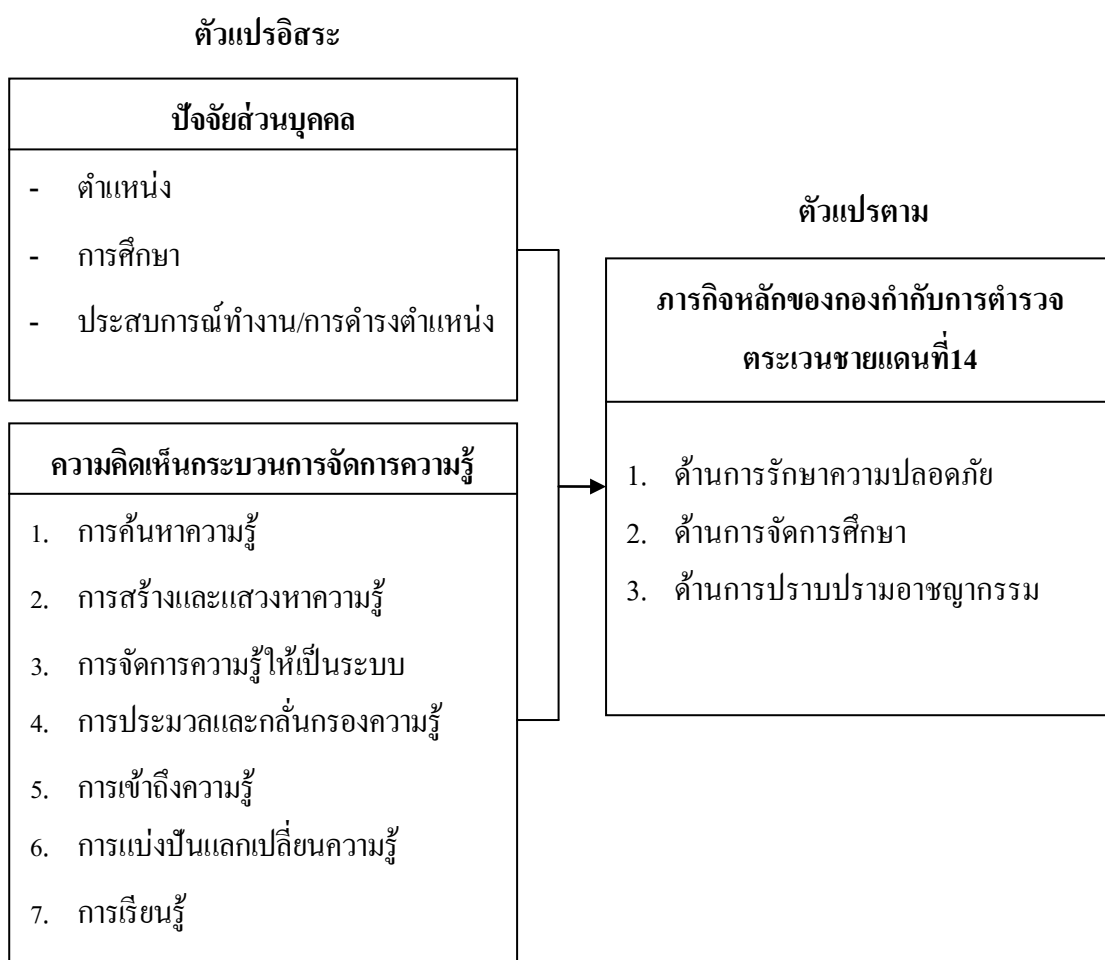
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้ จากตำรา และแหล่งความรู้ต่าง ๆ แล้ว สรุปว่า กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549 : 54) เป็นกระบวนการที่เหมาะสมกับการศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการดังต่อไปนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบกระบวนการการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของกระบวนการจัดการความรู้กับภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14
4. เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อภารกิจหลักของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14