

การจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์

Knowledge Management in Prison Zone Five of Department of Correction

เกียรติพงษ์ พรหมโย (Kiattipong Promyo) * เสน่ห์ จุ้ยโต (Saneh Juito) **

ชินรัตน์ สมสืบ (Chinrat Somsaub) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของสำนักงาน ก.พ.ร.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ จำนวน 920 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานันท์ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง 279 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษานี้พบว่า (1) การดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการเรียนรู้ และมี 1 ด้านอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (2) ข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ และสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ ได้แก่ การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้แบบไม่เป็นทางการ พูดคุย สัมมนาในกลุ่มแบบพี่น้องแบ่งปันความรู้ในทุกหน่วยงาน

คำสำคัญ การจัดการความรู้ เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The purposes of this research were (1) to study knowledge management in prison zone five from the Department of Prisons. (2) to compare the opinion of the officials in prison zone five, on implementation of knowledge management in prison zone five from the Department of Prisons which classified from the personal factors, and (3) to recommend the development of knowledge management in prison zone five from the Department of Prisons.

The populations were 920 staffs in prison zone five from the Department of Prisons. The samples were 279 using proportional sampling method, collected data by using the questionnaire and analyzed using frequency, percent, mean, standard, deviation, t – test and F – test.

The results of this study showed that (1) levels of knowledge management in prison zone five from the Department of Prisons were at medium level in knowledge retrieval, knowledge creation and acquisition, knowledge organization, knowledge codification and refinement, knowledge access, learning except knowledge sharing was at low level. (2) hypothesis testing showed the differences with knowledge management in prison zone five in all factors at the 0.05 significant level. They were age, educational level, official term and working line. (3) To develop knowledge management in prison zone five from the Department of Prison the sample recommend the department to supply adequate computer and internet, to organize informal knowledge sharing between government officials in all departments.

Keywords: Knowledge management, Prison in zone five

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านมา ส่งผลให้สังคมโลกเข้าสู่สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือ สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Society and Economy) ซึ่งเป็นสังคมที่มีความรู้ เป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและสร้างขึ้นใหม่ได้ตลอดเวลา และสามารถใช้เป็นปัจจัย โอกาสในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้ แนวความคิดการจัดการความรู้เริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการสำรวจติดตามผลการจัดการความรู้อย่างจริงจัง และมีข้อสรุปที่เชื่อถือได้ว่าองค์การใดนำการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมย่อมเกิดประโยชน์แก่องค์กรนั้น

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำรัสในการเปิดการประชุมประจำปี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เรื่องเศรษฐกิจฐานความรู้ : ก้าวใหม่ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไทย ณ ห้องบอลรูม ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ในวันพุธที่ 20 มิถุนายน 2544 มีความว่า “โลกในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงและเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับสถานะเช่นนี้นานาชาติต่างยอมรับว่าต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แทนที่จะเน้นการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติเช่นในอดีต ประเทศไทยก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบโลก จึงต้องเร่งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานเช่นกัน โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการแข่งขันระหว่างนานาชาติทั้งนี้ เศรษฐกิจและสังคมที่อาศัยความรู้เป็นพื้นฐานจะต้องสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพึ่งตนเองและความสามารถในการแข่งขันระดับชุมชนด้วย การประชุมครั้งนี้ นับเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บุคลากรทางภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม จะได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด อีกทั้งประสบการณ์ เพื่อนำกระแสนของการพัฒนาไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมของภาคเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความตระหนักและความเข้าใจในการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ให้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติต่อไป”

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ กรมราชทัณฑ์เป็นส่วนราชการที่เก่าแก่ ลักษณะที่ปฏิบัติมุ่งเน้นการปฏิบัติมากกว่างานวิชาการ กรมราชทัณฑ์มีอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนจำนวน 12,500 ตำแหน่ง โดยข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 52 มีเกณฑ์อายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 37.2 ซึ่งอาจก่อปัญหาให้กับงานราชทัณฑ์ในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ประกอบกับเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ดังนั้น หากไม่มีการวางระบบการบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการในเรื่องของการงาน การสรรหาบุคคล และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมราชทัณฑ์ในอนาคตอาจจะประสบปัญหา ขาดแคลนเจ้าพนักงาน และการมีกลุ่มข้าราชการสูงอายุในอัตราส่วนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานราชทัณฑ์ ที่จะต้องใช้พื้นฐานความแข็งแรงของร่างกายในการควบคุมผู้ต้องขัง นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ยังประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารงานบุคคลที่ไม่สามารถสรรหา ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กร การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเอาไว้ภายในองค์กร และปัญหาในการจูงใจให้แข่งขันกันทำงาน รวมถึงข้าราชการที่ต้องทำงานภายในกรอบกำแพงเรือนจำ ทำให้รับรู้ข่าวสารได้น้อย ลักษณะงานเรือนจำ เป็นระบบปิด ข้าราชการประสบปัญหาการดรากร่างจาก

การปฏิบัติงาน และอยู่บนพื้นฐานความเล็งรอบด้าน ในสถานที่ที่ไม่น่าอริภัย ความรู้ในงานราชทัณฑ์มีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้จากบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์มาเป็นเวลานาน แต่ขาดการรวบรวมและเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ หากบุคลากรดังกล่าวได้เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการกะทันหันและไม่มีบุคลากรท่านใดที่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคนิคและความรู้ฝังลึก แทนผู้ที่ออกไปในทันทีทันใด ก็เป็นการยากที่จะหาบุคลากรใหม่มาทดแทน ทำให้เสียเวลาในการศึกษาหาแบบจำลองทดลองดู หากมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ มีการแบ่งปันและเผยแพร่ความรู้อันทรงคุณค่าให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาต่อยอดองค์ความรู้และปรับกระบวนการใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของตนเอง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่อย่างแท้จริง จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว กรมราชทัณฑ์จึงได้ริเริ่มดำเนินการโครงการออกแบบและวางระบบบริหารองค์ความรู้ในกรมราชทัณฑ์ขึ้น ในปี พ.ศ.2548 และต่อมาในปี พ.ศ.2549 ได้มีการดำเนินโครงการบริหารและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมตามรายการสมรรถนะในกรมราชทัณฑ์ เป็นการจ้างทีมงานจากบริษัท แฟร็กซิส อินไซท์ จำกัด ให้เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการจัดการความรู้ของกรมราชทัณฑ์ เพื่อส่งเสริมให้กรมราชทัณฑ์ได้มีการจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น และใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักของ กรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ และการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลผลิตสุดท้าย กรมราชทัณฑ์ต้องการให้บริษัท แฟร็กซิส อินไซท์ จำกัด ได้ผลิตหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจ พันธกิจ และระบบสมรรถนะหลักของกรมราชทัณฑ์ จากการประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่าการจัดการความรู้ภายในกรมราชทัณฑ์เริ่มเป็นที่รู้จัก และเป็นหน่วยอ่อนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในงานราชทัณฑ์แม้ว่าการดำเนินการดังกล่าว จะยังไม่มีมีการขยายผลการดำเนินการไปสู่เรือนจำทั่วประเทศก็ตาม

การประชุมเชิงปฏิบัติการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 เรื่อง “การสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ (Km สัญจร)” เมื่อวันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2551 ณ โรงแรมลานนาพาเลซ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน และสร้างเครือข่าย หรือตัวคูณด้านการจัดการความรู้ไปสู่เรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยมีตัวแทนจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 เข้าร่วมประชุม จำนวน 42 คน ทั้งนี้ จากการประเมินผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 พบว่าส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงระดับการจัดการความรู้ในงานราชทัณฑ์ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่เรือนจำ/ทัณฑสถานในเขต 5 จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางเชียงใหม่ เรือนจำกลางเชียงราย เรือนจำกลางลำปาง ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง เรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรือนจำจังหวัดลำพูน เรือนจำจังหวัดแพร่ เรือนจำจังหวัดพะเยา เรือนจำจังหวัดน่าน เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง เรือนจำอำเภอฝาง และเรือนจำอำเภอเทิง ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ ในด้านการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการจัดการความรู้เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้มีรูปแบบเดียวกัน ทั่วทั้งประเทศ จนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อภารกิจอย่างแท้จริง อันจะเป็นการตอบสนองต่อหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำในการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย เรือนจำกลางเชียงใหม่ เรือนจำกลางเชียงราย เรือนจำกลางลำปาง ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง เรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรือนจำจังหวัดลำพูน เรือนจำจังหวัดแพร่ เรือนจำจังหวัดพะเยา เรือนจำจังหวัดน่าน เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง เรือนจำอำเภอฝาง และเรือนจำอำเภอเทิง 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

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.9 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 25 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 2.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.3 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีสถานภาพม่าย (สามีหรือภรรยาเสียชีวิต) คิดเป็นร้อยละ 2.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.2 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.9 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา มีอายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา ปฏิบัติหน้าที่ ในฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 22.9 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายอื่นๆ (จำแนก, พยาบาล) คิดเป็นร้อยละ 3.2

2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 รองลงมาคือด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ด้านการค้นหาคำความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ด้านการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ส่วนด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีการดำเนินการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ในภาพรวม

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจัดการความรู้	อันดับ
ด้านการค้นหาคำความรู้	2.68	1.04	ปานกลาง	4
ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	2.60	0.91	ปานกลาง	6
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	2.79	0.87	ปานกลาง	1
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.76	0.92	ปานกลาง	2
ด้านการเข้าถึงความรู้	2.66	0.87	ปานกลาง	5
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	2.50	0.89	น้อย	7
ด้านกรเรียนรู้	2.71	0.90	ปานกลาง	3
รวม	2.67	0.91	ปานกลาง	

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย การทดสอบสมมติฐานการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 สมมติฐาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการที่มีต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และสายงานที่ปฏิบัติ พบว่าสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ เพศ (Sig. = .755) และสถานภาพสมรส (Sig. = .075) สำหรับปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและมีผลต่อความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ (Sig. = .001) ระดับการศึกษา (Sig. = .001) อายุราชการ (Sig. = .000) และสายงานที่ปฏิบัติ (Sig. = .000) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig.
เพศ	-1.290	-	.755
อายุ	-	5.415	.001*
สถานภาพสมรส	-	2.326	.075
ระดับการศึกษา	-	6.705	.001*
อายุราชการ	-	6.862	.000*
สายงานที่ปฏิบัติ	-	5.555	.000*

4. แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบุคลากร ให้ข้าราชการทุกคนทุกระดับในหน่วยงานให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินการจัดการความรู้ ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้แบบไม่เป็นทางการ พูดคุย สัมมนาในกลุ่ม แบบพี่น้องแบ่งปันความรู้ในทุกหน่วยงาน
- 2) ด้านงบประมาณ ให้เรือนจำสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้กับองค์กรภายนอก ให้มีงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์หรือคอมพิวเตอร์ ให้ครอบคลุมทุกงานและเพียงพอต่อบุคลากร
- 3) ด้านอาคารสถานที่ ให้จัดทำห้องสมุดเฉพาะเจ้าหน้าที่ ให้จัดสร้างศูนย์เรียนรู้แก่เจ้าหน้าที่อย่างได้มาตรฐาน จัดสร้างอาคารศูนย์เรียนรู้ที่มีสื่อและอุปกรณ์ต่างๆ แยกออกจากอาคารที่ทำการให้ข้าราชการได้ศึกษาหาความรู้นอกเวลาราชการ
- 4) ด้านการบริหารจัดการ จัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอ จัดมุมอินเทอร์เน็ต มุมเรียนรู้ในด้านงานราชทัณฑ์ มุมหนังสือเวียนและหนังสือสั่งการใหม่ๆ ให้ข้าราชการเข้าถึง
- 5) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารเรือนจำต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550) , สร้อยสน สุจริต (2549) และ ชวนพิศ ปลุกสร้าง (2550) สาเหตุที่ทำให้การจัดการความรู้ อยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก อาจเนื่องมาจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ยังมีการดำเนินงานด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนรู้น้อยเกินไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมการทำงานหรือทัศนคติของข้าราชการบางคน ที่คิดว่าเมื่อตนเองถ่ายทอดความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานอะไรให้กับผู้อื่นแล้ว ตนอาจจะหมดความสำคัญลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างวัฒนธรรมในหน่วยงานให้เป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ เป็นวัฒนธรรมที่มีการปรับตัวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อการจัดการความรู้ กล่าวคือ เป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้พนักงานมีความริเริ่มในการแสวงหาความรู้ เกิดความภาคภูมิใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้านการจัดการความรู้ เป็นวัฒนธรรมที่ไม่ก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางความรู้ เช่น ความรู้สึกหวงแหนความรู้ ความกลัวว่าการแบ่งปันความรู้จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของตน และเป็นวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ข้าราชการที่เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ข้าราชการคนอื่น ซึ่งอัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550 : 100-102) สรุปหลักการและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ไว้ข้อหนึ่งว่า การสนับสนุนด้านทรัพยากร การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพราชการ และสายงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 พบว่าปัจจัยด้านเพศ และสถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทุกคนในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต่างเพศ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่

ร่วมกัน ต้องมีการปรึกษาหารือในข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบแผนการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ทั้งนี้ในการมอบหมายหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ได้แบ่งแยกเพศชายหรือเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ นอกจากนั้น ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ สภาพแวดล้อมการทำงาน และเครื่องมืออำนวยความสะดวก โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับจากแหล่งเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูว์นันท์ ยอดคนเพกล้า (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนารถ ผดุงชัย (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มี เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน โดยเพศชายมีการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสายงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550 : อภิปรายผล) ที่พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับงาน ให้มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ใน 2 ด้าน คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการเรียนรู้ และสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

อายุ ข้าราชการที่มีอายุต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุน้อย เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก จึงมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้มากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก

ระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน ซึ่งการจัดการความรู้ในปัจจุบันต้องอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูง (ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) ย่อมมีความรู้และมุมมองเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูว์นันท์ ยอดคนเพกล้า (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเรียนรู้ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

อายุราชการ ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยย่อมมีมุมมองและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมาก เพราะอายุราชการย่อมมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการความรู้ ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการมากหรือทำงานมานาน อาจเกิดความชินชา เบื่อหน่ายงาน จนไม่เกิดทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 178) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยี มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้ นั้น เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสนับสนุนได้สองแนวทาง คือ สามารถจัดหาสารสนเทศสำหรับบุคคลและองค์กร และสามารถเชื่อมต่อระหว่างคนกับคน ให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้

สายงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเฉพาะฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ และฝ่ายฝึกวิชาชีพ มีโอกาสรับข้อมูลข่าวสารในทุกช่องทางน้อยกว่าฝ่ายอื่นๆ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องควบคุมผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิดอยู่ภายในเรือนจำตลอดเวลา นอกจากนั้นการปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำยังไม่สามารถใช้งาน

อินเทอร์เน็ตได้ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ห้ามมิให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับสิ่งของดังกล่าวเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ ตามกฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 ข้อ 3 (9)

ข้อเสนอแนะ

1. **ด้านการค้นหาความรู้** จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ การจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร เพื่อค้นหาความรู้จากประสบการณ์ตรงของบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านงานราชทัณฑ์ และจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร เพื่อค้นหาความรู้เกี่ยวกับการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในเรือนจำ เห็นควรให้กรมราชทัณฑ์จัดสรรงบประมาณให้กับเรือนจำ/ทัณฑสถาน สำหรับจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ใช้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานที่ต้องการค้นหาความรู้ ทั้งนี้ ผู้บริหารเรือนจำต้องให้ความสำคัญกับการจัดเก็บความรู้ จากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญด้านงานราชทัณฑ์ ทั้งที่ยังปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่และผู้ที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว โดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการจัดหาและจัดเก็บความรู้ลงในคอมพิวเตอร์อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีการจัดทำห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร โดยสามารถใช้สถานที่เดียวกันกับห้องสมุดภายในเรือนจำ ซึ่งจัดไว้บริการแก่ผู้ต้องขัง หรือจัดทำห้องสมุด มุมวารสาร จุลสาร สำหรับข้าราชการ ไว้ในจุดใดจุดหนึ่งของเรือนจำ ซึ่งข้าราชการทุกคนทุกฝ่ายสามารถใช้บริการได้โดยสะดวก

2. **ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้** จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว การสร้างความรู้ขึ้นใหม่จากผู้ชำนาญงานด้านการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และการสร้างความรู้ขึ้นใหม่จากผู้ชำนาญงานด้านการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในเรือนจำ เห็นควรให้กรมราชทัณฑ์กำหนดนโยบายรวบรวมความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว โดยกำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั่วประเทศ จัดทำแฟ้มความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการ เพื่อรวบรวมและประมวลเป็นความรู้ โดยบันทึกไว้ในรูปของวิธีปฏิบัติหรือเอกสาร ทั้งนี้เรือนจำ/ทัณฑสถานต่างๆ อาจจะดำเนินการในรูปของการประกวดความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานจากผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ขึ้นใหม่จากข้าราชการที่มีความรู้ความชำนาญในด้านการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และการควบคุมผู้ต้องขัง โดยมีรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งจูงใจ เช่น การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

3. **ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ** จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการจัดเก็บความรู้ในรูปของไฟล์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ไว้ในฐานข้อมูลกลาง เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการจัดเก็บความรู้ด้านต่างๆ และรวบรวมไว้ในรูปของไฟล์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ควรมอบหมายให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์เป็นผู้รับผิดชอบดังกล่าวเป็นการเฉพาะ นอกจากนั้นกรมราชทัณฑ์ควรสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งระบบเชื่อมโยงข้อมูลจากฝ่ายต่างๆ ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้สามารถนำเข้าข้อมูลความรู้ต่างๆ ฐานข้อมูลกลางได้อย่างสะดวก

4. **ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้** จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการปรับปรุงรูปแบบเอกสารไฟล์งาน ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันหรือสอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน และการเรียบเรียง ปรับปรุงเนื้อหาความรู้ให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเหมาะสมกับสถานการณ์ เห็นควรให้มีการจัดประชุมสัมมนาข้าราชการในหน่วยงานทั้งหมด เพื่อหาข้อตกลงในการกำหนดรูปแบบเอกสาร ไฟล์งานให้มีมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนเงินนอกงบประมาณในการจัดทำเอกสารดังกล่าว และควรทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้งานเพื่อให้สามารถเรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาความรู้ให้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

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 และกรมราชทัณฑ์ควรอนุญาตและผลักดันให้มีการสืบค้นความรู้ผ่านระบบ Lan หรือ Intranet ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั้งนี้ต้องมีผู้รับผิดชอบและดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้กระทบกับความมั่นคงของหน่วยงาน ควรมีการบันทึกสถิติผู้สืบค้นความรู้ผ่านระบบ Internet ณ ศูนย์ข้อมูลกลาง และให้รางวัลสำหรับผู้สืบค้นมากที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดให้แต่ละฝ่ายจัดทำหนังสือเวียนหรือแผ่นพับ แจกจ่ายข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ให้ทราบทั่วถึงกัน ทั้งนี้อาจแจกจ่ายแลกเปลี่ยนกันเป็นรายเดือนในคราวประชุมประจำเดือน หรือนำไปใส่ไว้ในกล่อง “เอกสารความรู้แจกฟรี” ที่ฝ่ายต่างๆ ให้ข้าราชการสามารถหยิบอ่านได้โดยสะดวก

6. **ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้** จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แบบเดียวกัน ใช้ความรู้ เทคนิคการทำงานคล้ายๆ กัน (ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ CoP) และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานระหว่างงานควบคุมและงานแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน มีการส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการให้มากยิ่งขึ้น โดยแต่งตั้งข้าราชการจากทุกฝ่ายมาเป็นคณะทำงานเป็นการเฉพาะ เช่น ข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ เอกสารต่างๆ ของแต่ละฝ่าย หรือข้าราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงาน โครงการ และงานด้านวิชาการ ให้แต่งตั้งเป็นคณะทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉพาะ โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนมีการบันทึกข้อมูล ผลการดำเนินงานที่เกิดจากการประชุม แลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเก็บไว้ในแฟ้มงาน หรือไฟล์งานในคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นๆ เป็นกรณีพิเศษ กระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญของการถ่ายทอดและเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หน่วยงานอาจมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เช่น การมอบประกาศนียบัตรแก่ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ของตนสู่ผู้อื่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติงานระหว่างงานควบคุมและงานแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์กับหน้าที่มากที่สุด

7. **ด้านการเรียนรู้** จากประเด็นที่มีการดำเนินการน้อย คือ หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างนวัตกรรมในงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างบรรยากาศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เห็นควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน กำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ โดยนำความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้ของหน่วยงาน มาต่อยอดเป็นการสร้างนวัตกรรมในการทำงานขึ้นมาใหม่หรือพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับระเบียบข้อบังคับเดิมเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2547) “ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479” (อค์สำเนา)

กนกนารถ ผดุงชัย (2550) “การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการและการประเมินโครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2551) การจัดการความรู้ในงานราชทัณฑ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ นนทบุรี

กิตติ ชัยยิ่งยง (2549) การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร มิสเตอร์ก๊อปปี้

- ไกรวุฒิ ใจคำปัน (2549) “กลยุทธ์และความสำเร็จในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ : กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากร ภาค 6” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เจษฎา นกน้อย (2552) *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร ส.เอเชียเพลส
- ชวนพิศ ปลุกสร้าง (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกรมอู่ยนวิทยา” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชวลิต ขอดศิริ (2550) “การจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548) *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ* ธรรมกมลการพิมพ์ ม.ป.ท.
- ณัฐนันท์ ยอดคนเกล้า (2548) “การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ อำเภอมะนัง จังหวัดสุรินทร์” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัฐนุช ทรัพย์แสน และ พนม สนคมี (2551) “การจัดการความรู้และการประเมินประสิทธิภาพการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) *องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ The Knowledge Organization : From Concept to Practice* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์รัตนไทร
- ธันยกร คำก้อน (2548) “การจัดการความรู้ของเกษตรกรในการปลูกข้าวขาวดอกมะลิ 105 ในทุ่งกุลาร้องไห้ จังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) *การจัดการความรู้กับคลังความรู้* เอสอาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์
- ภคณัฐ ฌาอินเตร (2551) “การพัฒนาระบบต้นแบบการจัดการความรู้สำหรับฝ่ายงานบริหารโครงการจังหวัดลำปาง บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รัตนทวี อ่อนดีกุล และคณะ (2549) “การติดตามและประเมินการดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management, KM) ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีงบประมาณ 2549” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สร้อยสน สุจริต (2549) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สาธิตา สามศรี (2550) “KM สัญจร เครื่องมือขับเคลื่อน KM กรมราชทัณฑ์” *จุลสารสายธารแห่งความรู้* 3, 4 : 1-7
- สาธิตา สามศรี (2551) “KM สัญจร เขต 5 & 8 บริบทความเหมือนที่แตกต่าง” *จุลสารสายธารแห่งความรู้* 4, 2 : 2

สุริย์ บุญญานุพงศ์ และคณะ (2548) *การจัดการความรู้เรื่องสารเสพติดสำหรับเยาวชนในสถานศึกษา*

กรุงเทพมหานคร แสงศิลป์การพิมพ์

อรวรรณ อุทัยนิรัตน์ (2551) “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่” ภาคนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ (2550) *การจัดการความรู้แบบบูรณาการ* กรุงเทพมหานคร เพชรเกษม พรีนติ้ง กรุ๊ป

Yamane, T. (1973). *Statistic : An Introduction Analysis*. 3th ed Tokyo : Harper International.