

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์สภาพ ปัญหา และความต้องการ และสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาเป็นระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน สุดท้ายเป็นการรับรองรูปแบบโดยใช้แบบรับรอง และผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจสภาพ ปัญหา และความต้องการในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินและรับรองรูปแบบ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจสภาพ ปัญหา และความต้องการในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่ และหาเป็นค่าร้อยละเป็นรายข้อ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	50.0
หญิง	30	50.0
อายุ		
20-30 ปี	11	18.3
31-40 ปี	30	50.0
41-50 ปี	14	23.3
51-60 ปี	5	8.3

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	40	66.7
นักพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	20	33.3
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	23	38.3
สูงกว่าปริญญาตรี	37	61.7
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
1-5 ปี	14	23.3
6-10 ปี	23	38.3
11-15 ปี	11	18.3
15-20 ปี	3	5.0
21-25 ปี	9	15.0
<b>ประเภทธุรกิจขององค์กร</b>		
สินค้าอุปโภค บริโภค	12	20.0
การบริการ(โรงแรม/ ภัตตาคาร/ โรงพยาบาล/ บ้านเทิง/ การพิมพ์)	2	3.3
สื่อสารโทรคมนาคม	5	8.3
สถาบันการเงิน (ธนาคาร/ เงินทุน/ ประกันภัย)	14	23.3
ก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์	4	6.7
การเกษตร	1	1.7
อุตสาหกรรมเบา(ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์/ คอมพิวเตอร์)	4	6.7
อุตสาหกรรมหนัก(เคมีภัณฑ์ พลังงาน/ เหมืองแร่)	7	11.7
อื่นๆ	11	18.3

จากตารางที่ 1 พบว่า นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนักพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย และเพศหญิงเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 และอายุ 51-60 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลคิดเป็นร้อยละ 71.7 โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 61.7 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 และอยู่ในช่วง 16-20 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.0

โดยธุรกิจขององค์กรเป็นสถาบันการเงิน (ธนาคาร/เงินทุน/ประกันภัย) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.3 และเป็นการเกษตรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

### ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการในการจัดการความรู้ในองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละเป็นรายข้อ ปราบกฎผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การจัดการความรู้</b>		
มีการจัดการความรู้	56	93.3
ไม่มีการจัดการความรู้	4	6.7
<b>การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้</b>		
มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	58	96.7
ไม่มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	2	3.3
<b>วิธีกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
กำหนดเป็นนโยบาย	38	29.9
กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน	36	28.3
จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนด	21	16.6
กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร	22	17.3
กำหนดเป็นนโยบายและแผนกลยุทธ์ในระดับปฏิบัติการ	3	2.4
กำหนดจากปัญหาจากการทำงานในแต่ละหน่วยงาน	2	1.6
กำหนดจากความเข้าใจของแต่ละแผนงานของแต่ละตำแหน่ง	5	3.9
<b>ผู้บริหาร</b>		
ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้	55	91.7
ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้	5	8.3
<b>ความรู้เรื่องที่ต้องรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร	41	15.3
การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	44	16.4
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	38	14.3

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ใน

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
(ต่อ)ความรู้เรื่องที่ต้องศึกษารอง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ความเข้าใจในกระบวนการของสินค้า	27	10.1
ความเข้าใจในการบริหารของสายงานหลัก	35	13.2
วัฒนธรรมองค์กร	42	15.7
ความเข้าใจสถานภาพทางธุรกิจของคู่แข่งชั้น	30	11.2
จิตวิทยาการบริหาร	2	1.1
ศักยภาพของบุคลากรรวมถึง KPI	2	1.1
ความรู้เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน	2	1.1
ภาวะการตลาด	2	1.1
พฤติกรรมองค์กร	1	0.4
งานที่ปฏิบัติ		
ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน	53	88.3
ไม่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน	7	11.7
วิสัยทัศน์ในการแสวงหาความรู้ขององค์กร		
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ส่วนตัว	52	86.7
ไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ส่วนตัว	8	13.3
กิจกรรมและโครงการสำหรับแสวงหาความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บ	16	9.7
การจัดทำแผนที่ความรู้	18	10.7
การสร้างศูนย์ความสามารถ	14	8.4
การจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บ	13	7.6
การจัดทำสมุดหน้าเหลืองขององค์กร	6	3.7
การทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	31	18.6
เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้	53	31.7
การจัดฝึกอบรม	10	6.0

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
(ต่อ) กิจกรรมและโครงการสำหรับแสวงหาความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น CAI ,CBT	3	1.8
ห้องสมุดและโครงการพิเศษเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	3	1.8
สิ่งอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
สมุดหน้าเหลืองขององค์กร	5	2.4
เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	38	18.0
อินเทอร์เน็ต	45	21.3
ห้องสมุด	36	17.1
ห้องสมุดออนไลน์	11	5.2
คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน	35	16.6
ฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	17	8.1
โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา	14	6.6
แผนที่ความรู้	8	3.8
กระดานข่าวสาร	2	0.9
ผู้เชี่ยวชาญภายนอก		
เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้	57	95.0
ไม่เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้	3	5.0
การเรียนรู้		
องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	58	96.7
องค์กรไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	2	3.3
โครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การเรียนการสอนผ่านเว็บ	16	15.5
โครงการเครือข่าย IT	25	24.3
โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร	44	42.7
การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	11	10.7

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
(ต่อ) โครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ชุมชนแห่งการปฏิบัติ	3	2.9
การฝึกอบรมภายใน	3	2.9
วงจรควบคุมคุณภาพงาน (QCC)	1	1.0
ความสามารถและศักยภาพของบุคลากร		
บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้	54	90.0
บุคลากรในองค์กรไม่มีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้	6	10.0
ประเภทของความรู้ที่สร้างขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	57	23.2
ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน	44	17.9
ความรู้ในกระบวนการผลิต	30	12.2
ความรู้เกี่ยวกับองค์กร	36	14.6
ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร	32	13.0
ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี	45	18.3
ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	2	0.8
วิธีในการสร้างความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT เช่น LAN อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต	39	17.3
การสนทนาผ่านเครือข่าย	16	7.1
การสอนงานโดยหัวหน้างาน	58	25.8
การอบรมในงาน	57	25.3
จัดตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติข้ามส่วนงาน	34	15.1
การเรียนการสอนผ่านเว็บ	16	7.1
การฝึกอบรมภายในองค์กร	3	1.4
การฝึกอบรมภายนอกองค์กร	2	0.9

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
การเก็บและสืบค้นข้อมูล		
มีการเก็บข้อมูลเพื่อสืบค้น	51	85.0
ไม่มีการเก็บข้อมูลเพื่อสืบค้น	9	15.0
ทักษะและความสามารถในการเก็บข้อมูล		
บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการเก็บและสืบค้นข้อมูล	54	90.0
บุคลากรไม่มีทักษะและความสามารถในการเก็บและสืบค้นข้อมูล	6	10.0
สถานที่ในการจัดเก็บ		
องค์กรมีสถานที่ในการจัดเก็บความรู้	50	83.3
องค์กรไม่มีสถานที่ในการจัดเก็บความรู้	10	16.7
แหล่งสืบค้นความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ห้องสมุดขององค์กร	39	27.5
แผนที่ความรู้	6	4.2
สมุดหน้าเหลืองขององค์กร	6	4.2
เครือข่ายIT ภายในองค์กร เช่น LAN	41	28.9
อินเทอร์เน็ต	46	32.4
อินเทอร์เน็ต	4	2.8
การจัดหมวดหมู่		
มีการนำความรู้มาจัดเป็นหมวดหมู่	46	76.7
ไม่มีการนำความรู้มาจัดเป็นหมวดหมู่	14	23.3
การกลั่นกรองสารสนเทศ		
องค์กรมีการนำสารสนเทศมากลั่นกรองก่อนนำมาเก็บเป็นความรู้	47	78.3
องค์กรไม่มีการนำสารสนเทศมากลั่นกรองก่อนนำมาเก็บเป็นความรู้	13	21.7
เทคโนโลยี		
มีการนำคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ ฯลฯ เข้ามาช่วยในการจัดเก็บ	55	91.7
ไม่มีการนำคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ ฯลฯ เข้ามาช่วยในการจัดเก็บ	5	8.3

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ชนิดของซอฟต์แวร์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
Lotus Notes	19	20.0
Microsoft Exchange Server 2000	16	16.9
Microsoft SQL Server 2000	18	18.9
Microsoft Biztalk Server 2000	1	1.1
Microsoft Commerce Server 2000	0	0.0
e-Yellow Page	0	0.0
Search Engine	20	21.1
NetMeeting	5	5.3
ExpertNetwork	1	1.1
Sametime	1	1.1
Learning Space (LMS)	3	3.1
Quick Place	6	6.2
Progress	3	3.1
Internet Explorer	2	2.1
วิธีการและกิจกรรมในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การสอนงานโดยหัวหน้างาน	57	25.8
การสัมมนา	49	22.2
ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านอินเทอร์เน็ต	9	4.1
การสนทนาผ่านเครือข่าย	13	5.9
การอบรมในงาน	55	24.9
เรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ตองค์กร	35	15.8
e-learning	1	0.5
การจัดฝึกอบรมภายใน	2	0.8



ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ความสามารถของบุคลากร		
บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการถ่ายโอนไปประยุกต์ใช้ในงานได้	59	98.3
บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการถ่ายโอนไปประยุกต์ใช้ในงานไม่ได้	1	1.7

จากตารางที่ 2 พบว่าองค์กรส่วนใหญ่มีการจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ 93.3 และส่วนใหญ่มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 96.7 โดยกำหนดเป็นนโยบายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.9 และกำหนดจากปัญหาในการทำงานของแต่ละหน่วยงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6

ผู้บริหารส่วนใหญ่นั้นตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ 91.7 โดยความรู้ที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องเรียนรู้คือเรื่องการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.4 และเป็นเรื่องพฤติกรรมองค์กรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4 ซึ่งงานที่ปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 86.7

ในการแสวงหาความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 31.7 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น CAI,CBT น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8 นอกจากนี้มีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในองค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.3 และใช้กระดานข่าวสารน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.9

นอกจากนี้องค์กรส่วนใหญ่มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 95.0 และมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 96.7 และมีการจัดโครงการพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อสร้างความรู้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.7 และมีการจัดวงจรควบคุมคุณภาพงาน (QCC) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0

บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้ คิดเป็นร้อยละ 90.0 โดยความรู้ที่สร้างขึ้นเป็นความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.2 และเป็นความรู้เกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 โดยส่วนใหญ่จะมีการสอนงานโดยหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และมีการฝึกอบรมภายนอกองค์กรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.9

โดยองค์กรส่วนใหญ่จะมีการเก็บข้อมูลเพื่อสืบค้น คิดเป็นร้อยละ 85.0 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะ และความสามารถในการเก็บและสืบค้นข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 90.0 ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่

ใหญ่มีสถานที่ในการจัดเก็บความรู้ คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยส่วนใหญ่มีแหล่งสืบค้นเป็น อินเทอร์เน็ตในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 32.4 และเป็นอินเทอร์เน็ตน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.8 โดยมีการนำความรู้มาจัดเป็นหมวดหมู่ คิดเป็นร้อยละ 76.7 และส่วนใหญ่มีการนำสารสนเทศมา กลับรอก่อนนำมาเก็บเป็นความรู้ คิดเป็นร้อยละ 78.3 โดยนำเทคโนโลยีพวกคอมพิวเตอร์ และ ซอฟต์แวร์เข้ามาช่วยในการจัดเก็บ คิดเป็นร้อยละ 91.7 โดยส่วนใหญ่ใช้ Lotus Notes คิดเป็นร้อยละ 20.0 และใช้ Microsoft Commerce Server 2000 และ e-Yellow Page น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.0

โดยส่วนใหญ่จะมีการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ โดยการสอนงานโดยหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และใช้ระบบ e-learning น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในงานได้ คิดเป็นร้อยละ 98.3

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการความรู้ในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาการจัดการความรู้ในองค์กร มาแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละเป็นรายชื่อ ปราบกฎผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4 ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัญหาในการจัดการความรู้ในองค์กร

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัญหาในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้</b>		
องค์กรมีปัญหาในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	31	51.7
องค์กรไม่มีปัญหาในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	29	48.3
<b>ความสนใจ</b>		
บุคลากรให้ความสนใจต่อกิจกรรมหรือโครงการที่องค์กรจัดขึ้น	60	100.0
บุคลากรไม่ให้ความสนใจต่อกิจกรรมหรือโครงการที่องค์กรจัดขึ้น	0	0.0
<b>ความสามารถและศักยภาพ</b>		
บุคลากรสามารถสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร	51	85.0
บุคลากรไม่สามารถสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆให้กับองค์กร	9	15.0
<b>ปัญหาที่ส่งผลให้ไม่มีความสามารถในการสร้างความรู้(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
บุคลากรขาดทักษะและความสามารถ	13	22.0
ขาดแคลนเทคโนโลยีในการสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้	16	27.1
ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา	16	27.1

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัญหาในการจัดการความรู้ในองค์กร

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาที่ส่งผลให้ไม่มีความสามารถในการสร้างความรู้(ต่อ)		
ขาดความร่วมมือและการสนับสนุน	5	8.5
ขาดเครื่องมือที่นำมาใช้ระหว่างการดำเนินการ	3	5.1
ขาดการบริหารเวลาที่เหมาะสม	4	6.8
นโยบายไม่ชัดเจนและไม่มีการวางแผนงาน	2	3.4
ปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้น		
องค์กรมีปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	35	58.3
องค์กรไม่มีปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	25	41.7
ไม่มีสถานที่ในการจัดเก็บความรู้เพียงพอ	18	30.0
ไม่มีระบบที่ง่ายต่อการสืบค้น	18	30.0
เรื่องในองค์กรที่เป็นปัญหา(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	20	42.6
ไม่มีการกลั่นกรองสารสนเทศก่อนนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร	6	12.7
ขาดแคลนเทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	13	27.7
ไม่มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่	6	12.7
ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการความรู้	2	4.3
ปัญหาในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้		
องค์กรมีปัญหาในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้	29	48.3
องค์กรไม่มีปัญหาในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้	31	51.7
เรื่องที่เป็นปัญหาในการถ่ายโอนและนำความรู้(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ไม่สามารถสอนงานก็ได้	7	11.5
ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานได้	15	24.6
การฝึกอบรมไม่ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้และประสบการณ์ได้	13	21.3
การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายไม่ได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้	12	19.7
การบริหารเวลาที่เหมาะสม	8	13.1
ไม่มีชุมชนแห่งการปฏิบัติการในเรื่องที่เป็นความรู้ขององค์กร	1	1.6
การสอนงานจากบุคคลที่ต่างกันความรู้ที่ได้ก็ต่างกัน	1	1.6
ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน	4	6.6

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 51.7 โดยบุคลากรทั้งหมดให้ความสนใจต่อกิจกรรมหรือโครงการที่องค์กรจัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100.0 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความสามารถในการสร้างความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 85.0

โดยปัญหาที่ส่งผลให้ไม่สามารถสร้างความรู้ได้คือ ขาดแคลนเทคโนโลยีสนับสนุน และขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.1 และนโยบายไม่ชัดเจนและไม่มีการวางแผนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.4 ส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ คิดเป็นร้อยละ 58.3 ซึ่งปัญหาขององค์กรส่วนใหญ่ คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ คิดเป็นร้อยละ 42.1 และผู้บริหารไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.3 และ องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 51.7 ส่วนเรื่องที่องค์กรส่วนใหญ่มีปัญหาในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้คือ ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.6 และไม่มีชุมชนแห่งการปฏิบัติการในเรื่องที่เป็นความรู้ขององค์กรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจัดการความรู้ในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการจัดการความรู้ในองค์กร มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละเป็นรายข้อ ปราบกฎผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการจัดการความรู้ในองค์กร

ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้		
องค์กรต้องการให้มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	53	88.3
องค์กรไม่ต้องการให้มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ในการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	7	11.7
สาเหตุในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เพื่อจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	47	25.1
เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	42	22.4
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	51	27.3

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการจัดการความรู้ในองค์กร

ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้(ต่อ)		
เพื่อให้บุคลากรทำงานประสานร่วมกันอย่างเป็นระบบ	42	22.5
เพื่อเกิดการเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้	2	1.1
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถหลักในการแข่งขันขององค์กร	3	1.6
แหล่งความรู้		
ภายในองค์กร	0	0.0
ภายนอกองค์กร	1	1.7
ภายในและภายนอกองค์กร	59	98.3
วิธีแสวงหาความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา/แนะนำ	45	22.8
จัดฝึกอบรมผ่านเครือข่าย	31	15.7
จัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร	34	17.3
จัดตั้งศูนย์ความสามารถ	27	13.7
จัดตั้งฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	35	17.8
จัดทำห้องสมุดออนไลน์	25	12.7
โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างความรู้		
องค์กรต้องการให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้	53	88.3
องค์กรไม่ต้องการให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้	7	11.7
ประเภทของกิจกรรมหรือโครงการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การฝึกอบรมผ่านเว็บ	24	22.0
เครือข่าย IT ภายในองค์กร	34	31.2
จัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ	20	18.3
E-Learning	4	3.7
การสนทนาผ่านเครือข่าย	27	24.8
สิ่งที่ต้องการในการจัดเก็บและสืบค้น(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
บุคลากรที่มีความรู้ ในการกลั่นกรองสารสนเทศ	42	42.0
เทคโนโลยี และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย	54	54.0

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการจัดการความรู้ในองค์กร

ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งที่ต้องการในการจัดเก็บและสืบค้น (ต่อ)		
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	4	4.0
ประเภทของโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การสอนงาน	44	24.4
การฝึกอบรมผ่านเว็บ	32	17.8
การประชุมผ่านเครือข่าย	21	11.7
จัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร	39	21.7
จัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ	15	8.3
จัดทำกระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์	26	14.4
E-learning	3	1.7

จากตารางที่ 4 พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพื่อจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 88.3 เนื่องจากต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.3 และต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1 ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องการความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร คิดเป็นร้อยละ 98.3 โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา/ แนะนำ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.8 และจัดทำห้องสมุดออนไลน์ที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7

องค์กรส่วนใหญ่เน้นต้องการให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ คิดเป็นร้อยละ 88.3 โดยส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 31.2 และจัดทำ E-learning น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.7

สิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการในการจัดเก็บและสืบค้นคือเทคโนโลยี และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 54.0 และสนับสนุนจากผู้บริหารน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 และต้องการให้มีการสอนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.4 และจัดทำ E-learning น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบที่ 3

(1) ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์สำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 5 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ สำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	1.1	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	1.2	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	1.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	1.4	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 4 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

- ข้อที่ 1.1 องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรเอื้อการเรียนรู้อย่างเต็มรูปแบบ โดยอาศัยการจัดการความรู้อย่างดี มาเป็นตัวช่วยขับเคลื่อน
- ข้อที่ 1.2 องค์กรจะมีบุคลากรที่มีภูมิปัญญา (Knowledge Worker) และพร้อมที่จะถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ ความสามารถ อันจะเพิ่มพูนศักยภาพของพนักงาน ให้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
- ข้อที่ 1.3 มุ่งมั่นสู่องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้งในระดับบุคคล และระดับทีมงาน และมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน
- ข้อที่ 1.4 มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริการ พร้อมสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า โดยมีแนวทางส่งเสริมหรือสร้างช่องทางที่สามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานในองค์กร ตลอดจนสาธารณชนทั่วไป

(2) ผลการวิเคราะห์พันธกิจสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน  
 ตารางที่ 6 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 เกี่ยวกับ พันธกิจ สำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	2.1	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	2.2	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	2.3	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	2.4	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	2.5	4.63	1.10	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับพันธกิจในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ
- ข้อที่ 2.1 บริหาร และจัดการด้านทรัพยากรบุคคล กระบวนการดำเนินงานโดยใช้กลยุทธ์ในการจัดการความรู้เข้ามามีส่วนช่วย
- ข้อที่ 2.2 จัดกิจกรรม และโครงการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีวัฒนธรรมที่งานที่ดี
- ข้อที่ 2.3 จัดสร้างชุมชนแห่งการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ข้อที่ 2.4 จัดตั้งทีมงานบริการ และสร้างสานความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าเพื่อนำข้อผิดพลาดในการบริการต่างๆมาก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร
- ข้อที่ 2.5 จัดตั้งทีมงาน เพื่อวิจัยตลาดเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งด้วยคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานโลก โดยนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามามีส่วนช่วย



(3) ผลการวิเคราะห์ นโยบายสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ นโยบาย สำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	3.1	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	3.2	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	3.4	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	3.5	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	3.6	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	3.7	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	3.8	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับนโยบายในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชนจำนวน 8 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

- ข้อที่ 3.1 ผู้นำต้องมีการเสริมแรงเพื่อให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ
- ข้อที่ 3.2 หัวหน้างานต้องดูแลการเรียนรู้เป็นทีม และต้องสอนงานเป็นรายบุคคล
- ข้อที่ 3.3 พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ข้อที่ 3.4 องค์กรต้องสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ให้แก่พนักงานในทุกระดับ
- ข้อที่ 3.5 พนักงานแต่ละคนต้องนำองค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว มาลงสู่การลงมือปฏิบัติจริง
- ข้อที่ 3.6 จัดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการจัดการความรู้ และควรมีผู้บริหารในการจัดการความรู้ไว้คอยดูแล และจัดการกับองค์ความรู้ใหม่ๆ
- ข้อที่ 3.7 ผู้บริหารทุกหน่วยงาน ต้องสนับสนุนการจัดระบบการจัดการความรู้ในองค์กร
- ข้อที่ 3.8 นักวิเคราะห์การจัดการความรู้ (KM Analyst) จัดกระบวนการเพื่อชีวิตผลสำเร็จของการจัดการความรู้

(4) ผลการวิเคราะห์ เป้าหมาย ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ เป้าหมาย ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	4.1	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	4.2	4.75	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.3	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	4.4	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับเป้าหมายในการจัดการความรู้ จำนวน 4 ข้อ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 4.1 องค์กรเป็นองค์กรที่สามารถจัดการกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเชื่อถือได้ และให้ผลตอบแทนมากกว่าคู่แข่ง

ข้อที่ 4.2 องค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกค้า มีการบริการที่เป็นเลิศเมื่อเทียบกับคู่แข่ง อันจะส่งผลให้เกิดคุณค่าแก่ลูกค้า และการตลาดประสบความสำเร็จ

ข้อที่ 4.3 เป็นองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้งในระดับบุคคล และระดับทีมงาน และมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ข้อที่ 4.4 องค์กรมีวัฒนธรรมในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานในองค์กร ตลอดจนสาธารณชนทั่วไป

(5) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ทีมผู้ชำนาญการ ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ตารางที่ 9 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทีมผู้ชำนาญการ ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	5.1	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.2	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.3	4.80	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 9 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับทีมผู้ชำนาญการในการจัดการความรู้ จำนวน 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 5.1 มีหน้าที่รวบรวม กลั่นกรอง และถ่ายโอนความรู้ต่างๆ

ข้อที่ 5.2 เป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกสายงาน

ข้อที่ 5.3 มีหน้าที่เป็นนักฝึกอบรม พี่เลี้ยง และสอนงานให้กับพนักงานในแต่ละสายงานที่ผู้ชำนาญการมีความเชี่ยวชาญทางด้านนั้น

(6) ผลการวิเคราะห์ **ปัจจัย** ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ตารางที่ 10 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ **ปัจจัย** ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	6.1	4.80	0.90	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	6.2	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	6.3	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	6.4	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	6.5	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	6.6	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	6.7	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	6.8	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	6.9	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	6.10	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	6.11	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 10 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับ **ปัจจัย** ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 11 ข้อ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ
- ข้อที่ 6.1 ขั้นตอนดำเนินการในกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
  - ข้อที่ 6.2 ทรัพยากร ด้านบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และงบประมาณในการดำเนินการ อย่างเพียงพอและทั่วถึง
  - ข้อที่ 6.3 มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นเพื่อให้เป็นแบบอย่างสำหรับพนักงานภายในองค์กรในการสร้างระบบการเรียนรู้ในองค์กร
  - ข้อที่ 6.4 ผู้บริหารระดับสูง ต้องเห็นถึงความสำคัญ และให้การสนับสนุนในทุกวิถีทาง (เช่น กำหนดอยู่ในวิสัยทัศน์ ใ้งบประมาณ และบุคลากรที่จะผลักดันให้ KM เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจในการจัดการความรู้)

- ข้อที่ 6.5 การสื่อสารกับบุคลากรในทุกฝ่ายงานเพื่อให้รับทราบ และเข้าใจโดยทั่วกัน
- ข้อที่ 6.6 ทีมผู้ชำนาญการที่มีความสามารถเพียงพอ
- ข้อที่ 6.7 พฤติกรรมในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตลอดชีวิต
- ข้อที่ 6.8 มีการสร้าง และแบ่งประสบการณ์ต่างๆ ในการเรียนรู้
- ข้อที่ 6.9 เทคโนโลยีที่ง่ายต่อการแสวงหา และสืบค้นความรู้
- ข้อที่ 6.10 กระบวนการในการกลั่นกรอง ตรวจสอบ คัดแยกความรู้โดยทีมผู้ชำนาญการที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
- ข้อที่ 6.11 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์ จากความรู้ เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูล หรือองค์ความรู้ ไม่ว่าจะเป็น การส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การจัดกระดานข่าว ประชาสัมพันธ์ หรือจัดให้มีหน่วยงานสำหรับรับข้อซักถามและตอบกลับโดยผู้ชำนาญเฉพาะทาง

(7) ผลการวิเคราะห์ ความรู้เรื่องท้องศักรเอกซัน ต้องเรียนรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ตารางที่ 11 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความรู้เรื่องท้องศักรเอกซัน ต้องเรียนรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	7.1	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	7.2	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	7.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	7.4	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	7.5	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	7.6	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	7.7	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 11 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับ ความรู้เรื่องท้องศักรเอกซัน ต้องเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ ข้อที่ 7.1 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง

ข้อที่ 7.2 ความรู้เกี่ยวกับทักษะ ความรู้อื่นๆที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ข้อที่ 7.3 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร

ข้อที่ 7.4 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

ข้อที่ 7.5 ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อที่ 7.6 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่ 7.7 ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความคิดและแนวคิดใหม่ๆ

(8) ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอน ในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ขั้นตอน ในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	8.1	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	8.2	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	8.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	8.4	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	8.5	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	8.6	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	8.7	5.00	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	8.8	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	8.9	4.75	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 12 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับ ขั้นตอน ในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 8.1 ดำเนินการเทียบเคียงกับคู่แข่งในด้านธุรกิจ การตลาด ฯลฯ เพื่อกำหนดเป็นสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้

ข้อที่ 8.2 สร้างปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในกระบวนการจัดการความรู้

ข้อที่ 8.3 สื่อสาร ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่กำหนดให้เรียนรู้กับพนักงานทุกระดับโดยทั่วถึง

- ข้อที่ 8.4 ทำการประเมินความรู้เดิมของพนักงานในแต่ละฝ่าย
- ข้อที่ 8.5 หาความต้องการขององค์ความรู้ที่พนักงานต้องการเรียนรู้
- ข้อที่ 8.6 กลั่นกรอง/คัดเลือก องค์ความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้โดยทีมผู้ชำนาญการ(Expert Panel) และนักวิเคราะห์ความรู้ (Knowledge Analyst)
- ข้อที่ 8.7 ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้เกิดการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้
- ข้อที่ 8.8 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้
- ข้อที่ 8.9 จัดกระบวนการเพิ่มความรู้แก่พนักงานในส่วนที่ขาดหายจากเกณฑ์มาตรฐาน

(9) ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอน ในการแสวงหาความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 13 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ขั้นตอน ในการแสวงหาความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	9.1	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	9.2	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	9.3	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	9.4	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	9.5	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	9.6	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	9.7	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	9.8	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 13 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับขั้นตอนในการแสวงหาความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 8 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ ข้อที่ 9.1 องค์กรออกนโยบายที่จริงจัง และมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ และให้ความรู้

- ข้อที่ 9.2 ผู้บริหารให้การสนับสนุน และชักจูงพนักงานให้เกิดการแสวงหาความรู้
- ข้อที่ 9.3 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานในการแสวงหาความรู้
- ข้อที่ 9.4 จัดสรรทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เพียงพอต่อการแสวงหาความรู้
- ข้อที่ 9.5 จัดให้มีการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ในการแสวงหาความรู้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร
- ข้อที่ 9.6 เปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้ทั่วทั้งองค์กร
- ข้อที่ 9.7 กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายและลักษณะงาน
- ข้อที่ 9.8 เปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้จากช่องทางต่าง ๆ

(10) ผลการวิเคราะห์ **กิจกรรม** สำหรับการแสวงหาความรู้จาก *ภายใน* องค์กร  
 ตารางที่ 14 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ  
 ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ **กิจกรรม** สำหรับการแสวงหาความรู้จาก *ภายใน* องค์กร

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	10.1	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	10.2	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	10.3	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	10.4	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	10.5	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	10.6	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	10.7	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	10.8	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	10.9	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	10.10	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 14 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับกิจกรรมสำหรับการแสวงหาความรู้จาก *ภายใน* องค์กร จำนวน 10 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุดคือ

- ข้อที่ 10.1 การสอนงานโดยหัวหน้างาน
- ข้อที่ 10.2 การฝึกอบรม
- ข้อที่ 10.3 การประชุม
- ข้อที่ 10.4 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง



ข้อที่ 10.5 การทำงานข้ามสายงาน

ข้อที่ 10.6 การจัดเวทีสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (เป็นประจำทุกอาทิตย์/เดือน เป็นต้น)

ข้อที่ 10.7 การศึกษา/ค้นคว้า/วิจัยในเรื่องที่จำเป็นขององค์กร

ข้อที่ 10.8 การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ข้อที่ 10.9 จัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน

ข้อที่ 10.10 การจัดให้มีเทคโนโลยีระบบเครือข่าย เช่น LAN อินเทอร์เน็ต ในองค์กร

(11) ผลการวิเคราะห์ **กิจกรรม** สำหรับการแสวงหาความรู้จาก *ภายนอก* องค์กร

ตารางที่ 15 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ **กิจกรรม** สำหรับการแสวงหาความรู้จาก *ภายนอก* องค์กร

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	11.1	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	11.2	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	11.3	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	11.4	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	11.5	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	11.6	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	11.7	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	11.8	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 15 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับกิจกรรมสำหรับการแสวงหาความรู้จาก *ภายนอก* องค์กร จำนวน 8 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 11.1 ศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อที่ 11.2 การจ้างที่ปรึกษาภายนอก

ข้อที่ 11.3 การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ เพื่อสร้างพันธมิตร และการร่วมทุน

ข้อที่ 11.4 การนำเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในองค์กร

ข้อที่ 11.5 การสัมมนานอกสถานที่

ข้อที่ 11.6 การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบจากองค์กรอื่นๆ

ข้อที่ 11.7 การจัดนิทรรศการให้ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม

ข้อที่ 11.8 การให้ทุนพนักงานเพื่อไปศึกษาต่อในสาขา/วิชาที่องค์กรต้องการ

(12) ผลการวิเคราะห์ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการแสวงหาความรู้ในองค์กรภาคเอกชน  
 ตารางที่ 16 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ  
 ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการแสวงหาความรู้ในองค์กร

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	12.1	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	12.2	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	12.3	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	12.4	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	12.5	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	12.6	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	12.7	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	12.8	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 16 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการแสวงหาความรู้ในองค์กรจำนวน 8 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ  
 ข้อที่ 12.1 เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ฯลฯ  
 ข้อที่ 12.2 ห้องสมุด

- ข้อที่ 12.3 ห้องสมุดออนไลน์  
 ข้อที่ 12.4 คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน  
 ข้อที่ 12.5 ฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด  
 ข้อที่ 12.6 ชุมชนแห่งการปฏิบัติ  
 ข้อที่ 12.7 โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา  
 ข้อที่ 12.8 แผนที่ความรู้

(13) ผลการวิเคราะห์ วิธีการเรียนรู้ เพื่อแสวงหาความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน  
 ตารางที่ 17 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ  
 ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ วิธีการเรียนรู้ เพื่อแสวงหาความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	13.1	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	13.2	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	13.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	13.4	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	13.5	5.00	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	13.6	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	13.7	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 17 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 7 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

- ข้อที่ 13.1 การเรียนแบบร่วมมือ  
 ข้อที่ 13.2 การเรียนแบบการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน  
 ข้อที่ 13.3 การเรียนรู้แบบโครงงานข้ามสาขาวิชา

ข้อที่ 13.4 การเรียนรู้ความสำเร็จ และความผิดพลาดจากแต่ละกรณีตัวอย่างองค์กร

ข้อที่ 13.5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อที่ 13.6 การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ข้อที่ 13.7 การเรียนบนเครือข่ายสารสนเทศ

(14) ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอน ในการสร้างความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 18 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ขั้นตอน ในการสร้างความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	14.1	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	14.2	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	14.3	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	14.4	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	14.5	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	14.6	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	14.7	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	14.8	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	14.9	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	14.10	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	14.11	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 18 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับขั้นตอนในการสร้างความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 11 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 14.1 ประเมินและคัดเลือกความรู้ที่ตรงกับความต้องการ

ข้อที่ 14.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการกับความรู้เดิมเพื่อสร้างเป็นความรู้ใหม่ขององค์กร

ข้อที่ 14.3 เก็บรวบรวมความรู้ที่มาจากแหล่งความรู้ต่างๆ

ข้อที่ 14.4 องค์กรกำหนดนโยบายที่จริงจัง และมุ่งมั่นในการสนับสนุนในการคิดสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ

ข้อที่ 14.5 ผู้บริหารให้การสนับสนุน และชักจูงพนักงานให้เกิดการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่

ข้อที่ 14.6 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานในการสร้างความรู้

ข้อที่ 14.7 จัดให้มีการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสร้างความรู้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร

ข้อที่ 14.8 เปิดโอกาสโดยการสร้างเวทีสนทนา เพื่อให้พนักงานมีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ

ข้อที่ 14.9 ให้พนักงานทดลองใช้ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้นใหม่

ข้อที่ 14.10 จัดให้มีทีมผู้ชำนาญการเพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบ คัดแยกข้อมูลที่ได้จากการสร้างความรู้

ข้อที่ 14.11 ทำการจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ขององค์กร

(15) ผลการวิเคราะห์ กิจกรรมและโครงการ สำหรับการสร้างความรู้ในองค์กรภาคเอกชน ตารางที่ 19 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ กิจกรรมและโครงการ สำหรับการสร้างความรู้ในองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	12.1	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	12.2	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	12.3	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	12.4	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	12.5	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	12.6	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	12.7	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	12.8	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	12.9	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 19 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับกิจกรรมและโครงการสำหรับการสร้างความรู้ในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 9 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ
- ข้อที่ 15.1 ศึกษาดูงานนอกสถานที่
  - ข้อที่ 15.2 จัดฝึกอบรม/สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่
  - ข้อที่ 15.3 ให้ทุนวิจัยแก่พนักงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร
  - ข้อที่ 15.4 จัดให้มีเครือข่ายการเรียนการสอนผ่านเว็บ
  - ข้อที่ 15.5 การสอนงานโดยหัวหน้างาน
  - ข้อที่ 15.6 จัดให้มีการประกวดการสร้างองค์ความรู้ใหม่
  - ข้อที่ 15.7 ให้รางวัลกับกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ
  - ข้อที่ 15.8 จัดเวทีในการศึกษาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ
  - ข้อที่ 15.9 โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(16) ผลการวิเคราะห์ วิธีสร้างความรู้ ในองค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีสร้างความรู้ ในองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	16.1	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	16.2	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	16.3	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	16.4	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	16.5	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	16.6	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	16.7	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	16.8	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 20 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับ วิธีสร้างความรู้ในองค์กรภาคเอกชนจำนวน 8 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

- ข้อที่ 16.1 ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- ข้อที่ 16.2 เรียนรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ข้อที่ 16.3 เรียนรู้จากศูนย์วิธิปฏิบัติที่ดีที่สุด
- ข้อที่ 16.4 เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และนำมาสร้างสรรค์ต่อ
- ข้อที่ 16.5 การเรียนจากหัวหน้างาน
- ข้อที่ 16.6 การเรียนกับเพื่อนเป็นทีม
- ข้อที่ 16.7 การสนทนา ระดมสมอง และวิพากษ์กัน
- ข้อที่ 16.8 การประชุมเพื่อแบ่งปันองค์ความรู้

(17) ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอน ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ตารางที่ 21 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ขั้นตอน ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	17.1	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	17.2	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	17.3	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	17.4	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	17.5	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	17.6	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 21 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 6 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 17.1 กำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดเก็บ

ข้อที่ 17.2 ทำการประเมินองค์ความรู้เดิมที่องค์กรมีอยู่

ข้อที่ 17.3 นำความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่มาบูรณาการกัน

ข้อที่ 17.4 ออกแบบในการจัดเก็บองค์ความรู้ โดยจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เช่น จัดหมวดหมู่ (โดย  
ระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยให้มาก)

ข้อที่ 17.5 ทำการจัดหมวดหมู่ และดัชนีบอกเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น

ข้อที่ 17.6 ปรับปรุงองค์ความรู้ให้ใหม่อยู่เสมอ

(18) ผลการวิเคราะห์ **แหล่งความรู้** สำหรับจัดเก็บความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 22 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ **แหล่งความรู้** สำหรับจัดเก็บความรู้ขององค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	18.1	5.00	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	18.2	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	18.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	18.4	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	18.5	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	18.6	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 22 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับแหล่งความรู้สำหรับจัดเก็บความรู้ขององค์กรภาคเอกชน จำนวน 6 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 18.1 เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ฯลฯ

ข้อที่ 18.2 ห้องสมุด

ข้อที่ 18.3 ฐานข้อมูล

ข้อที่ 18.4 ศูนย์วิปฏิบัติที่ดีที่สุด (Center of Excellence)

ข้อที่ 18.5 ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice)

ข้อที่ 18.6 ศูนย์สื่อ/โสตทัศน



(19) ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอน ในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์สำหรับองค์กรเอกชน ตารางที่ 23 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ขั้นตอน ในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์สำหรับองค์กรเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	19.1	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	19.2	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	19.3	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	19.4	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	19.5	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	19.6	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	19.7	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 23 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับขั้นตอนในการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์สำหรับองค์กรเอกชน จำนวน 7 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ
- ข้อที่ 19.1 เลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนความรู้ไปสู่องค์กร
  - ข้อที่ 19.2 เลือกเครื่องมือ และผู้ที่จะทำหน้าที่ในการถ่ายโอนความรู้
  - ข้อที่ 19.3 ประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานภายหลังที่มีการถ่ายโอนความรู้
  - ข้อที่ 19.4 ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรจะต้องให้การสนับสนุนและเป็นผู้นำให้เกิดกระบวนการถ่ายโอนความรู้
  - ข้อที่ 19.5 จัดให้มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์สำหรับถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคลากรทั่วองค์กร
  - ข้อที่ 19.6 จัดสร้างช่องทางในการถ่ายโอนความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ข้อที่ 19.7 จัดให้พนักงานถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

(20) ผลการวิเคราะห์ วิธีการและกิจกรรม สำหรับถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ในองค์กร

ภาคเอกชน

ตารางที่ 24 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรม สำหรับถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ในองค์กร

ภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	Median	Interquartile Q3-Q1	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	20.1	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	20.2	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	20.3	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	20.4	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	20.5	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	20.6	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	20.7	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	20.8	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	20.9	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	20.10	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	20.11	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	20.12	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 24 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรม สำหรับถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 12 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 20.1 จัดเครือข่ายสารสนเทศเช่น LAN อินทราเน็ต และอินเทอร์เน็ต ฯลฯ

ข้อที่ 20.2 จัดห้องสมุด

ข้อที่ 20.3 จัดวาระให้มีการอภิปรายเพื่อแบ่งปันความรู้ เช่น วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด / บทเรียนที่เคย

เรียนมาแล้ว

- ข้อที่ 20.4 จัดสร้างชุมชนการเรียนรู้
- ข้อที่ 20.5 จัดให้มีการฝึกปฏิบัติในงานจริง
- ข้อที่ 20.6 สอนงานโดยหัวหน้างาน
- ข้อที่ 20.7 จัดให้มีการฝึกอบรม
- ข้อที่ 20.8 จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
- ข้อที่ 20.9 จัดให้การประชุมเป็นวาระ (อาทิตย์/เดือน)
- ข้อที่ 20.10 การเรียน และประชุมบนเครือข่ายสารสนเทศ
- ข้อที่ 20.11 การบันทึกความรู้จากงานที่ทำ (จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน)
- ข้อที่ 20.12 ระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินและรับรองรูปแบบ

- (1) ผลการวิเคราะห์ บทนำ ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน  
 ตารางที่ 25 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ  
 ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ บทนำ ในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	1.1	4.80	0.45	มากที่สุด
2	1.2	4.80	0.45	มากที่สุด
3	1.3	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับบทนำในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ
- ข้อที่ 1.1 ความนำ
  - ข้อที่ 1.2 ความสำคัญของระบบ
  - ข้อที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการระบบในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

(2) ผลการวิเคราะห์ รายละเอียดขององค์ประกอบในการจัดการความรู้ สำหรับองค์กร

ภาคเอกชน

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ รายละเอียดขององค์ประกอบในการจัดการความรู้ สำหรับองค์กร

ภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	1.1	4.80	0.45	มากที่สุด
2	1.2	4.80	0.45	มากที่สุด
3	1.3	4.80	0.45	มากที่สุด
4	1.4	4.80	0.45	มากที่สุด
5	1.5	4.80	0.45	มากที่สุด
6	1.6	5.00	0.00	มากที่สุด
7	1.7	5.00	0.00	มากที่สุด
8	1.8	5.00	0.00	มากที่สุด
9	1.9	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับ รายละเอียดขององค์ประกอบในการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 9 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 1.1 ผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร

ข้อที่ 1.2 วิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้

ข้อที่ 1.3 พันธกิจในการจัดการความรู้

ข้อที่ 1.4 นโยบายในการจัดการความรู้

ข้อที่ 1.5 เป้าหมายในการจัดการ

ข้อที่ 1.6 ขั้นตอนในการจัดการความรู้

ข้อที่ 1.7 ทีมผู้ชำนาญการ

ข้อที่ 1.8 บุคลากรที่ใช้ภูมิปัญญา

ข้อที่ 1.9 เทคโนโลยี

(3) ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอนการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน  
 ตารางที่ 27 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ  
 ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ขั้นตอนการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	1.1	5.00	0.00	มากที่สุด
2	1.2	5.00	0.00	มากที่สุด
3	1.3	5.00	0.00	มากที่สุด
4	1.4	5.00	0.00	มากที่สุด
5	1.5	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 27 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 1.1 กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้

ข้อที่ 1.2 แสวงหาความรู้

ข้อที่ 1.3 สร้างความรู้

ข้อที่ 1.4 จัดเก็บและสืบค้นความรู้

ข้อที่ 1.5 ถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้

(4) ผลการวิเคราะห์ แบบจำลองระบบการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน  
 ตารางที่ 28 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ  
 ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ แบบจำลองระบบการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	1.1	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 28 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับแบบจำลองระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน จำนวน 1 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 1.1 แบบจำลองระบบการจัดการความรู้

(5) ผลการวิเคราะห์ การนำรูปแบบไปใช้ เกี่ยวกับการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ตารางที่ 29 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ การนำรูปแบบไปใช้ เกี่ยวกับการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ลำดับที่	ข้อที่	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	1.1	5.00	0.00	มากที่สุด
2	1.2	5.00	0.00	มากที่สุด
3	1.3	4.80	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 29 ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับการนำรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชนไปใช้ จำนวน 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด คือ

ข้อที่ 1.1 เงื่อนไขการนำไปใช้

ข้อที่ 1.2 วิธีการนำไปใช้

ข้อที่ 1.3 การประเมินผลรูปแบบ

จากการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการเพิ่มการแสดงทิศทาง และมีการสลับขั้นตอน รวมขั้นตอน และตัดบางขั้นตอนตามความเหมาะสม