สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

เรือโทหญิงผุสดี ศิริวัฒนา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

STATE AND PROBLEMS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR EDUCATION INSTIUTES OF THE ROYAL THAI NAVY

Lt.Jg.Pussadi Siriwattana

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ
โดย	เรือโทหญิงผุสดี ศิริวัฒนา
สาขาวิชา	สาขาวิชาบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรือโทหญิงผุสดี ศิริวัฒนา สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ. (STATE AND PROBLEMS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR EDUCATION INSTIUTE OF THE ROYAL THAI NAVY) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์, 251หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ได้แก่ โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 60 คน อาจารย์ จำนวน 146 คน และบุคลากรสนับสนุน จำนวน 214 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามสภาพการจัดการความรู้ในด้าน การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้น การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ 3) แบบสอบถามปัญหาการจัดการจัดการความรู้ และตรวจสอบความตรงทางเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนนายเรือ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน จากการปฏิบัติ และแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งอยู่ในระดับน้อยทั้งสองเรื่อง ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ด้านการสร้างความรู้ พบว่า บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ จากการศึกษาด้วยตนเอง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย สำหรับความรู้ใหม่ที่ได้นั้นมีการนำมาทดลองใช้ อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน 3) ด้านการจัดเก็บและการสืบค้น พบว่า ความรู้ที่นำมาจัดเก็บ เป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ และความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา มีการจัดเก็บอยู่ในระดับค่อนข้างมาก บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ สืบค้นข้อมูลจากห้องสมุดหนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ สืบค้นข้อมูลอยู่ในระดับน้อย 4) ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ พบว่า มีการสนับสนุนให้ บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่อยู่ในตัวคน ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย จัดให้อยู่ในระดับน้อย และใช้เครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร ในการถ่ายโอนความรู้ ใช้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนความรู้ที่ได้นั้นนำมาพัฒนาตนเองด้านวิชาการและพัฒนาด้านความคิด นำมาพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

2. สภาพการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า จากแหล่งความรู้ภายใน ด้วยการเข้าร่วมประชุมวิชาการ และ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกหน่วยงานและเข้าร่วมสัมมนานอกหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างมากทั้งสองเรื่อง ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสร้างความรู้ พบว่า บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ จากการศึกษาด้วยตนเอง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้ใหม่ที่ได้นั้นมีการนำมาประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบก่อน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการจัดเก็บและการสืบค้น พบว่า ความรู้ที่นำมาจัดเก็บคือ ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย และความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ จัดเก็บอยู่ในระดับค่อนข้างมาก บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ สืบค้นข้อมูลจาก หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ สืบค้นข้อมูลอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ พบว่ามีการสนับสนุนให้ บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่อยู่ในตัวคน ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย จัดการประชุมอภิปราย จัดให้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีการสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย ด้วยการจัดสถานที่ให้บุคลากรใช้ในการประชุม สัมมนา จัดให้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

3. ปัญหาการจัดการความรู้ของโรงเรียนนายเรือ พบว่า ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

4. ปัญหาการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา สาขาวิชาบริหารการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา .....

ปีการศึกษา 2552

5083360027 : MAJOR Educational Administration

KEYWORDS : Knowledge Management

Lt.Jg.PUSSADI SIRIWATTANA: STATE AND PROBLEMS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR EDUCATION INSTIUTE OF THE ROYAL THAI NAVY. THESIS ADVISOR : ASSOCIATED PROFESSOR Ekachai Keesookpun, 251 pp

The objective of this research is to study state and problems of knowledge management for education institutes of the Royal Thai Navy. The population used in this research is comprised of personnel of education institutes of the Royal Thai Navy arranging learning and teaching at bachelosr Level ; those are Royal Thai Naval Academy and Royal Thai Navy College of Nursing with executive group of 60 persons, instructors of 146 persons, and supporting personnel of 214 persons, totally 420 persons Questionaire used to collect data focues on four aspets : Knowledge Acquisiton, Knowledge Creation, Knowledge Storage and Retrieval, Knowledge Transfer and Utilization 3) Questionnaires on problems of knowledge management with inspection content validity by 6 experts. The information is analyzed byusing

research finding are as follows :

1. Knowledge management for the Royal Thai Naval Academy ware 1) on knowledge Acquisition found that the Personnel of Royal Thai Naval Academy knowledge Acquisition from practical internal knowledge sources and also knowledge Acquisition from external knowledge sources from internet network were at low level for both. While facilities used for knowledge Acquisition from internet network found in moderately high level. 2) on knowledge Creation found that the personnel new knowledge Creation from self-studying was at low level, while new knowledge obtained brought to try first was at low level. 3) on Knowledge Storage and Retrieval found that the knowledge acquired/collected was practical knowledge and knowledge developed from problem solving found at moderately high level. The personnel of Royal Thai Naval Academy searching information from libraries, books, textbooks, research, articles, academic periodicals was at low level. 4) on knowledge transfer and utilization found that there was support for the personnel to transfer their self-knowledge with the method of lecturing was at low level and using intranet network within the organization for knowledge transfer found at moderately high level. The knowledge obtained and brought for self-development on technical and concept development was at low level.

2. The state of knowledge management for the Royal Thai Navy College of Nursing ware 1) on knowledge Acquisition found that internal knowledge source was from participating in the technical meeting and knowledge Acquisition from external knowledge source from participating and outside training and also participating in seminars outside found at moderately high level from both matters. While facilities used for knowledge Acquisition from internet network found in high level; 2) on knowledge Creation found that the personnel developing new knowledge from self-studying found at high level, while new knowledge obtained and brought for publicize to the personnel in the organization to previously realize was at high level. 3) on Knowledge Storage and Retrieval found that the knowledge acquired/collected was from research and knowledge developed from conversation with technical knowledge found at moderately high level. The personnel of the Royal Thai Navy College of Nursing searching information from books, textbooks, researches, articles, academic periodicals found at high level; 4) on knowledge transfer and utilization found that there was support for the personnel to transfer their self-knowledge with the method of lecturing, meeting of discussion found at moderately high level There was also support on knowledge transfer openly by arranging the places for the personnel used for meetings, seminars found at moderately high level.

3. Problems on knowledge management for the Royal Thai Naval Academy .were at low level in all aspects

4. Problems on knowledge management for the Royal Thai Navy College of Nursing. **Appeared to be at moderately high level in all aspects.**

Department : Educational Policy, Management and Leadership Student's Signature Pussadi Siriwattana

Field of Study : Educational Administration Advisor's Signature Ekachai Keesookpun

Academic Year : 2009

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความเมตตา ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกรายขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นพื้นฐานการทำวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ ขอบคุณพี่ๆน้องๆ ภาควิชาบริหารการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กันและกันในการศึกษาเสมอมา

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรือและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ที่ให้ความเมตตาและอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล รวมถึงบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนนายเรือและบุคลากรทุกท่านของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม รวมถึง

ขอขอบพระคุณ นาวาเอกเกื้อกูลพงศ์ ลำทอง ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัย ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์ นาวาโทหญิง ดร.สอาดจิต เพ็ชรมีศรี ที่ให้กำลังใจและคำปรึกษาช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี และขอบคุณพันจ่าโทสันติ งามเสริฐ ที่ช่วยเหลือผู้วิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเสน่ห์ คุณแม่ชูจิตร์ วงษ์โพธิ์ ที่ได้สั่งสอนอบรมผู้วิจัยให้เป็นคนมุ่งมั่นในการศึกษา รวมถึงพันตำรวจโทอกนิษฐ์ และ เด็กหญิงเชษฐ์ธิดา ศิริวัฒนา ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกๆเรื่องเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ ขอให้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ขอมอบบูชาแด่บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยมาตั้งแต่เล็กจนถึงปัจจุบัน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญ..... ช

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

1.3 ขอบเขตของการวิจัย..... 5

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย 7

1.8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 7

1.9 การเก็บรวบรวมข้อมูล 8

1.10 การวิเคราะห์ข้อมูล 8

1.11 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 นโยบายการจัดการความรู้ของกองทัพเรือ 10

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ 13

2.2.1 ความหมายของข้อมูล 13

2.2.2 ความหมายของสารสนเทศ..... 13

2.2.3 ความหมายของความรู้ 14

2.2.4 ที่มาของความรู้ 16

2.2.5 ประเภทของความรู้..... 17

หน้า

2.2.6 ระดับของความรู้..... 23
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้..... 24
2.3.1 วิวัฒนาการของการจัดการความรู้..... 24
2.3.2 ความหมายของการจัดการความรู้..... 26
2.3.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้..... 28
2.3.4 องค์ประกอบในการจัดการความรู้..... 34
2.3.5 แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้..... 38
2.3.6 ปัจจัยส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ..... 52
2.3.7 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้..... 56
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ 63
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์การ 63
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้..... 68
2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้..... 71
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 75
3.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 75
3.2 ประชากร..... 75
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 75
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 76
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 77
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 78
3.7 เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย..... 78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ตามกรอบการจัดการ..... 83
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการความรู้ตามกรอบการจัดการความรู้ 145
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 159
สรุปผลการวิจัย..... 159
อภิปรายผลการวิจัย..... 193

หน้า

ข้อเสนอแนะ..... 209
รายการอ้างอิง..... 215
ภาคผนวก..... 222
ภาคผนวก ก สถานศึกษาระดับปริญญาตรีสังกัดกองทัพเรือ..... 223
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 228
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 230
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 251

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	วิเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการความรู้.....	40
2	แสดงจำนวนของแบบสอบถามที่ส่งกลับมา.....	77
3	แสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้หรือแสวงหาความรู้.....	83
5	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการส่งเสริม สนับสนุนการแสวงหาความรู้.....	85
6	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน.....	88
7	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก.....	90
8	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการนำความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนา.....	92
9	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องผู้เชี่ยวชาญภายนอก ให้คำแนะนำหรือให้ความรู้.....	93
10	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องเวลาในการแสวงหาความรู้.....	94
11	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้.....	96
12	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องประสิทธิภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก.....	98
13	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความรู้.....	100
14	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องวิธีการสร้างความรู้.....	102
15	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง เวลาการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้.....	104

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่		หน้า
16	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การใช้ประโยชน์จาความรู้ใหม่.....	105
17	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ .ในเรื่องวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน.....	107
18	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องวิธีการปฏิบัติ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่.....	108
19	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยสร้างความรู้ใหม่.....	109
20	19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง แหล่งความรู้ช่วยสร้างความรู้ใหม่.....	111
21	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการกำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บ.....	113
22	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการประมวลและกลั่นกรองความรู้.....	114
23	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องแหล่งที่ใช้จัดเก็บความรู้	116
24	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง วิธีการจัดเก็บความรู้.....	117
25	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์.....	118
26	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.....	119
27	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องช่องทาง หรือวิธีการสืบค้นความรู้.....	120
28	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ.....	122
29	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง แหล่งการสืบค้น ข้อมูลสารสนเทศหรือความรู้	124
30	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการสืบค้นความรู้.....	125
31	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง วิธีการสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้.....	127

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่		หน้า
32	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้	129
33	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการการถ่ายโอนความรู้	131
34	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์	132
35	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม	134
36	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	135
37	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	137
38	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	139
39	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง การนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์	141
40	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้	143
41	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการแสวงหาความรู้	145
42	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการสร้างความรู้	148
43	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	150
44	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	152
45	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	154

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่		หน้า
46	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์.....	155
47	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความรู้ ในเรื่อง ปัญหาของการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์.....	157

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

		หน้า
แผนภาพ 1	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้.....	16
แผนภาพ 2	Knowledge spiral และ กระบวนการสร้าง SECI Model.....	21

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรงไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา ซึ่งส่งผลให้องค์กรและคนในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมต่างๆเพื่อการอยู่รอด และรักษาความเป็นเลิศให้ยั่งยืน กลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การให้ความสำคัญกับ “ความรู้” ซึ่งความรู้เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ โดยใช้ความรู้ในการพัฒนาการทำงานและแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความรู้จึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กร ความรู้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้อย่างรวดเร็ว และมีความรู้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก เรียกได้ว่าเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge – based society) ที่ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน เป็นสติปัญญาความคิดที่อยู่ในสมอง ยังมิได้จัดการให้อยู่ในรูปที่ผู้อื่นนำไปใช้ได้ อีกประเภทหนึ่งเป็นความรู้ที่มีการบันทึก จัดเก็บในสื่อทุกประเภทอย่างเป็นระบบ มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่างๆในวงกว้าง ซึ่งความรู้ประเภทแรกที่อยู่ในตัวคน เป็นความรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะบุคคลที่ทำงานมาเป็นเวลานาน จะแสวงหาความรู้ สะสม สังเคราะห์สร้างเป็นปัญญาความรู้ หลักการ ความคิดความชำนาญ ทักษะ วิธีการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีการบันทึก จัดเก็บ หรือถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเมื่อออกจากงาน ความรู้ดังกล่าวก็จะติดตัวบุคคลออกไป องค์กรจึงขาดความรู้ที่เป็นฐานสำคัญ ต้องพัฒนาบุคลากรใหม่ สร้างคนใหม่ตลอดเวลา นับเป็นปัญหาสำคัญในการพัฒนาองค์กร (คณะกรรมการบริหารสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย , 2548: 8) ด้วยเหตุนี้ ทำให้การบริหารความรู้หรือการจัดการความรู้ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในสังคมปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน หรือแม้กระทั้งในส่วนของสถานศึกษาต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก โดยสถาบันทางการศึกษา ต่างๆนั้นมีองค์ความรู้ ทั้งที่เป็นศาสตร์และการเรียนรู้ภายในอีกมากมาย อาทิเช่น อาจารย์ที่สอนเก่งในภาควิชามีเทคนิคของการสอนและวิธีการถ่ายทอดอย่างไรให้ลูกศิษย์อยากเรียนรู้ นักวิจัยที่มีผลงานยอดเยี่ยมและมีชื่อเสียง มีแนวคิดและวิธีการอย่างไร การบริหารจัดการหลักสูตรและโครงการที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานก็ถือเป็นองค์ความรู้ที่มีค่าทั้งสิ้น ดังนั้นการจัดการความรู้ จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถาบันการศึกษา ไม่เพียงเพราะความรู้เป็นธุรกิจหลักของเราเท่านั้น แต่เพราะองค์ความรู้

ที่เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษามีมากมายทั้งที่เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในสมองคน (Tacit Knowledge) การสนับสนุนให้คนในองค์กรได้เข้าใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาให้หน่วยงานพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง การจัดการความรู้จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรควรให้ความร่วมมือ (รัชต์วรรณ กาญจนปัญญา, 2548: 36) โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษาของภาครัฐ ที่เป็นองค์กรส่วนหนึ่งในระบบราชการที่ต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

(2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา

(4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

โดยมีกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติราชการ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยนำการจัดการความรู้เป็นประเด็นหนึ่งในการวัดความสำเร็จขององค์กรตามมิติที่ 4 ซึ่งเป็นมิติที่สำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยหลัก (Key factor) มีการดำเนินการ 3 ด้านได้แก่ 1) การบริหารความรู้ในองค์การ 2) การจัดการสารสนเทศ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นผลมาจากการบูรณาการความรู้ สาขาต่างๆ ได้แก่ มานุษยวิทยา จิตวิทยา การจัดการ สังคมวิทยา ปัญญาประดิษฐ์(Artificial Intelligence) เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรณารักษ์ศาสตร์ และจากผลการพัฒนาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ต ได้ช่วยทำให้ระบบความร่วมมือและการเผยแพร่ความรู้ในระดับกว้างทำ

ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น แม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะมีการตื่นตัวในการใช้ระบบสารสนเทศหรือเทคโนโลยีสารสนเทศแล้ว ดังจะเห็นจากรายงานขององค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลและสารสนเทศจำนวนมาก แต่ปรากฏการณ์ดังกล่าวมิได้หมายความว่าองค์กรเหล่านั้นมีความรู้ที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาหรือนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง สารสนเทศต้องมีการพัฒนาไปเป็นความรู้เพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การจัดการความรู้ที่ดีและเหมาะสมจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.2548: 3)

กองทัพเรือเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่งที่มีการตื่นตัวเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบที่สมบูรณ์และให้มีความเหมาะสม เพื่อสนองตอบต่อพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา11 เพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทัพเรือ และองค์กรต่างๆของกองทัพเรือ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบาย จาก ผบ.ทร. ให้ทุกหน่วยมีการดำเนินการจัดการความรู้ โดยอนุมัติแผนการจัดการความรู้ของ ทร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีหน่วยงานนำร่องในการจัดการความรู้ คือ กรมสารบรรณทหารเรือ (สบ.ทร.) เป็นหน่วยนำร่องของส่วนบัญชาการ, กองเรือยุทธการ(กร.) เป็นหน่วยนำร่องของส่วนกำลังรบ ,กรมอู่ทหารเรือ(อร.) เป็นหน่วยนำร่องของส่วนสนับสนุน และ สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง (สรส.)รวมทั้ง วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โรงเรียนพยาบาล กรมแพทย์ทหารเรือ และโรงเรียนนายเรือ เป็นหน่วยนำร่องของส่วนการศึกษา (คำสั่ง คณะกรรมการการจัดการความรู้ของ ทร. ที่ 5/2550)

สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดกองทัพเรือ ได้มีหน่วยงานทางการศึกษาบางส่วนดำเนินการการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบตามนโยบายของกองทัพเรือ โดยมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง และได้มีการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับ ทร. และนำแนวทางการจัดการความรู้มาปฏิบัติในหน่วยงาน ซึ่งจากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการจัดการความรู้โดยรวมของ ทร ปี 2550 พบว่าหน่วยงานที่ดำเนินการจัดการความรู้ เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้และสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ทำให้การดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวมถือว่าประสบความสำเร็จในขั้นของการเริ่มต้นเท่านั้น ซึ่งพบอุปสรรค ข้อขัดข้อง ในการดำเนินงาน ในการจัดการความรู้เนื่องมาจาก ทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ ยังคงมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นการนำเอาประสบการณ์ และเอกสารที่มีอยู่มารวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ไปสู่คนในองค์กรเท่านั้น อีกทั้งยังคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่หน่วยงาน จึงไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในหน่วยงานมากนัก อีกทั้งการดำเนินงานการจัดการความรู้ ที่ผ่านมาเป็นการดำเนินการตามกรอบประเมินผลประจำปีที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าเป็นการปฏิบัติ ตามกรอบการประเมินผลที่เป็นงานภาคบังคับจากสำนักงานเท่านั้น ไม่ได้เกิดจากความต้องการนำมาใช้

ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และบางหน่วยงานการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การจัดการความรู้นั้นยังไม่ชัดเจน

ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการของกองทัพเรือที่ปฏิบัติราชการในส่วนของการศึกษา ได้สำรวจว่ายังไม่มีงานวิจัยในเรื่อง การจัดการความรู้ขององค์กรทางการศึกษาที่สังกัดกองทัพเรือและพบว่ายังมีหน่วยงานทางการศึกษาของกองทัพเรืออีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่มีการดำเนินงานการจัดการความรู้ไปแล้วนั้นว่า มีการดำเนินการ มีปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นั้นใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆของกองทัพเรือ ในส่วนของการบริหาร การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการจัดการความรู้ขององค์กร และพัฒนาบุคลากรในเรื่องการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ (Tiwana ,2002: 6, สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา,2548: 25 ,อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ ,2550: 91, บดินทร์ วิจารณ์ ,2550: 98-99)กล่าวว่า การจัดการความรู้จะช่วยขุดเอาประสบการณ์เดิม จากความผิดพลาด ล้มเหลว ความสำเร็จต่างๆที่พร้อมให้นำกลับมาใช้ได้ การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เป็นการต่อยอดความรู้ซึ่งก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก และเหนือสิ่งอื่นใดคือต้องสนองความต้องการขององค์กร พร้อมอำนวยความสะดวกในการใช้งานขององค์กร การนำความรู้เดิมมาปรับใช้ใหม่ หรือนำมาใช้ซ้ำในลักษณะที่เป็นบทเรียนที่เรียนรู้และแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ดังนั้นการเริ่มต้นที่ง่ายและเร็วที่สุดคือ เรียนรู้จากผู้รู้หรือองค์กรที่เป็นผู้บุกเบิก หรือมีบทเรียนที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ในองค์กรนั้นๆ

ซึ่งจากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ เพื่อให้ทราบถึง สภาพปัญหาการจัดการความรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือระดับปริญญาตรีหรือระดับอุดมศึกษา ด้วยเหตุผลหลายประการ กล่าวคือ โรงเรียนนายเรือและวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือเป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกองทัพเรือ ที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และต้องมีการพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ของสถาบันให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ องค์กรต่างๆเช่น การปรับตัวทางด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ รวมถึงสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร หน่วยงานและฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกลไกประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีการตรวจประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น

ในการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือนี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการความรู้ให้กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร และนำข้อมูลที่ได้มาต่อยอดในการดำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆของกองทัพเรือที่ยังไม่ได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่เป็นระบบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ที่มีการดำเนินการ จัดการความรู้ในหน่วยงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2550 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

2. การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรทุกท่าน ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสนับสนุน ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ที่มีการดำเนินการ จัดการความรู้ในหน่วยงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2550 ถึงเดือน มีนาคม ปี พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดกองทัพเรือ ครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของ Marquardt (1996: 130) เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมและสอดคล้องกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)
4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การจัดการความรู้ หมายถึง การนำเอากระบวนการการจัดการความรู้มาใช้ในสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ดังมีรายละเอียดดังนี้

การแสวงหาความรู้ หมายถึง วิธีการนำเอาข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่อยู่ในแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในองค์กรและแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่างๆ เป็นเครื่องช่วยประสานและอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้

การสร้างความรู้ หมายถึง วิธีการนำความรู้ ประสบการณ์ต่างๆที่ได้เรียนรู้ และที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กร มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ หมายถึง วิธีการกำหนดสิ่งสำคัญในการจัดเก็บ ข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้ ไว้ในแหล่งจัดเก็บความรู้ต่างๆขององค์กร โดยความรู้ที่นำมาจัดเก็บนั้นต้องมีการประมวลหรือกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ขององค์กร โดยมีเครือข่ายการจัดเก็บที่สะดวก และปลอดภัย เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและสะดวก รวดเร็วตรงตามความต้องการต่อการนำความรู้ไปใช้

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ความรู้ หมายถึง ถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์มีคุณค่า ด้วยวิธีต่างๆทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนจากองค์กร ในการถ่ายโอนความรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ขององค์กร โดยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

สภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับ การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรค ข้อขัดข้อง หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ต่อการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

สถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีของกองทัพเรือได้แก่ โรงเรียนนายเรือและวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้บัญชาการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียน, รองผู้บัญชากรโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากอง รองหัวหน้ากอง หัวหน้าภาคและรองหัวหน้าภาค ของสถานการศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

อาจารย์ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

บุคลากรสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการที่ไม่ใช่อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่ระบุไว้ในขอบเขตของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ ได้คาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆในสังกัดกองทัพเรือ สามารถใช้เป็นแนวทางใน การบริหาร การวางแผน และการปรับปรุง พัฒนาวิธีการดำเนินการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ และหน่วยงานต่างๆ ในกองทัพเรือที่มีการดำเนินการจัดการความรู้ ให้มีประสิทธิภาพและทำให้เกิดประสิทธิผล โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพของงาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามนโยบายการจัดการความรู้ของ ทร. และสนองตอบตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานต่างๆในสังกัดกองทัพเรือ ให้มีความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามนโยบายของ ทร.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเน้นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อบรรยายถึง สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดกองทัพเรือโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. โรงเรียนนายเรือ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 47 คน อาจารย์ จำนวน 121 คนและบุคลากรสนับสนุน จำนวน 205 คน

2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 13 คน อาจารย์ จำนวน 25 คนและบุคลากรสนับสนุน จำนวน 9 คน

รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 420 คน จาก โรงเรียนนายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และ แบบสอบถาม(Questionnaire) สำหรับผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สอบถาม เกี่ยวสภาพการจัดการความรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และคำถามปลายเปิด (Open – ended)

ตอนที่ 3 สอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการจัดการความรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และคำถามปลายเปิด (Open – ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังโรงเรียนนายเรือ และ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยัง ผู้บัญชาการโรงเรียนนานเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ที่เป็นประชากรในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเอง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาโดยประมาณในการรับแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 11 (Statistical Package for the Social Science for window) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

3. คำถามปลายเปิด (Open – ended) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยจัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 บท พร้อมทั้งรายการอ้างอิงและภาคผนวก

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สถานศึกษาระดับปริญญาตรีสังกัดกองทัพเรือ, นโยบายการจัดการความรู้ของกองทัพเรือ, แนวคิดเกี่ยวกับความรู้, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้, วิธีการจัดการความรู้ตามแนวคิด Marquardt, ปัจจัยส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ, เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้, งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปลายผล และข้อเสนอแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ทั้งนี้เพื่อนำไปประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัยต่อไป โดยมีเนื้อหาสาระตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. นโยบายการจัดการความรู้ของกองทัพเรือ

แนวทางการจัดการความรู้ของ กองทัพเรือ (คณะกรรมการโครงการศึกษาและการจัดการความรู้ของ ทร. ที่ 1/2551) มีรายละเอียดการกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ ดังนี้

1. สนับสนุนให้หน่วยงานนำรองปี งบประมาณ 2550 ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในส่วนที่เป็นองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งหน่วยพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นต่อการผลักดันให้ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ทร. และประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นให้หน่วยดำเนินการในขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วย การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ได้ประเด็นองค์ความรู้ตามเป้าหมายที่หน่วยกำหนดไว้ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ดังกล่าวให้แก่หน่วยใน ทร.และนอก ทร.ที่เกี่ยวข้องต่างๆ

2. กำหนดให้ทุกหน่วยเริ่มดำเนินการการจัดการความรู้ภายในหน่วยตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ นขต.ทร. เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ และสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานปกติของหน่วยตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกำหนดให้การตัดการความรู้เป็นเป้าประสงค์ในแผนยุทธศาสตร์ของ ทร. และ นขต.ทร. ซึ่งทุกหน่วยต้องกำหนดตัวชี้วัดนี้ไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และมุ่งเน้นให้กำลังพลของทุกหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีของการจัดการความรู้อย่างถูกต้องจากวิทยากรภายในและภายนอก ทร.เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยมีทิศทางหรือขั้นตอนที่ชัดเจน และเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

3. กำหนดให้มีหน่วยงานนำร่องดำเนินการจัดการความรู้ในองค์ความรู้ในปีงบประมาณ 2551 และมีการกำหนดแผนการจัดการความรู้ ประจำปี งบประมาณ 2551 โดยมุ่งเน้นหน่วยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันให้ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยเกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งในส่วนของหน่วยปฏิบัติการที่สร้างผลผลิตหลัก และหน่วยสนับสนุนในกรมฝ่ายอำนวยการ เพื่อใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของหน่วยด้านวิธีการทำงาน และปัญหาด้านกำลังพล

4. กำหนดให้จัดการบรรยายให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ทั้งในหลักการและทฤษฎีจากวิทยากรที่น่าเชื่อถือได้ และตัวอย่างการดำเนินการของหน่วยงานภายในและภายนอก ทร.เพื่อให้หน่วยสามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

5. ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของ ทร.ในภาพรวม โดยการรวบรวมข้อมูลและการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยต่างๆใน ทร.ให้เป็นระบบเดียวซึ่งจะทำให้สามารถบริหารข้อมูลได้ตามที่ คณะกรรมการการจัดการความรู้ จะกำหนดแนวทางต่อไป และทำให้ข้าราชการ ทร.สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการจัดการความรู้ได้โดยง่าย

6. ประธานกรรมการโครงการจัดการศึกษาและการจัดการความรู้ของ ทร.สามารถปรับแต่งแผนงานการจัดการความรู้ของ ทร.ประจำปีงบประมาณ 2551 ให้ชัดเจน และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของ ทร. ประจำปีงบประมาณ 2551 มิติด้านการพัฒนาองค์กรและให้สอดคล้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดในการจัดการความรู้ของ ทร. คือ กำหนดให้มีระบบการบริหารจัดการด้านการจัดการความรู้ของ ทร.ในภาพรวมให้เสร็จ ภายในปีงบประมาณ 2554 โดยกำหนดขอบเขต (Focus Area) ของการจัดการความรู้ในองค์กรความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันให้ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ทร. เกิดผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านการจัดการความรู้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารหน่วยให้เห็นความสำคัญมากขึ้น หน่วยก็สามารถพัฒนาการจัดการความรู้ภายในหน่วยอย่างยั่งยืน และกลายเป็นสินทรัพย์องค์ความรู้ของ ทร.ต่อไป จากแนวคิดดังกล่าว สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ ในแต่ละปีดังนี้

ประจำปีงบประมาณ 2551 เป็นการนำผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2549 และปีงบประมาณ 50 มาเป็นแบบฉบับในการดำเนินงาน โดยจะกำหนดให้หน่วยระดับ นขต.ทร. ดำเนินการจัดการความรู้ทุกหน่วย และคณะกรรมการการจัดการความรู้ เป็นผู้ให้การสนับสนุนในด้านการบรรยายเชิงวิชาการ เชิงปฏิบัติการ วิทยากร งบประมาณและอื่นๆ ตามความเหมาะสม ควบคู่ไปกับการศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลและการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยต่างๆใน ทร.ให้อยู่ในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารข้อมูลได้ในภาพรวม แต่สำหรับหน่วยงานที่ดำเนินการจัดการความรู้อยู่แล้ว หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาให้สามารถนำไปใช้งานได้โดยทันที คณะกรรมการการจัดการความรู้ก็จะให้การสนับสนุนหรือเป็นที่ปรึกษาให้สามารถดำเนินการตามขั้นตอนการจัดการความรู้อย่างครบถ้วน **เป้าหมายสำคัญ คือให้ นขต.ทร.เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ และสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ใน**

การปฏิบัติงานปกติของหน่วยตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และได้รูปแบบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของ ทร.

ประจำปีงบประมาณ 2552 เป็นการดำเนินการสนับสนุนให้หน่วยต่างๆดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการจัดตั้งระบบการบริหารจัดการด้านการจัดการความรู้ของ ทร. อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการประเมินผลตนเอง เพื่อให้ทราบว่าภายหลังจากการดำเนินการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ 2551 แล้วหน่วยต่างๆมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานปกติหรือไม่ และพิจารณาระบบงานด้านการจัดการความรู้ที่ควรจะเป็น เพื่อให้สามารถเห็นภาพระบบการจัดการความรู้ของ ทร. ที่ต้องการได้ชัดเจน จากนั้นจึงวิเคราะห์หาแนวทางหรือแผนกลยุทธ์ แผนการดำเนินการต่อไป และการริเริ่มการประเมินผล ควบคู่กับการพิจารณาการดำเนินงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในหน่วยรวมทั้งริเริ่มดำเนินการจัดทำระบบสารสนเทศ ด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรม **เป้าหมายสำคัญ คือ มีผลการประเมินการจัดการความรู้ของหน่วยต่างๆ มีระบบงานด้านการจัดการความรู้ที่ควรจะเป็น หรือแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของ ทร.ในรูปแบบเดียวกัน**

ประจำปีงบประมาณ 2553 เป็นการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของ ทร. อย่างเต็มระบบโดยเริ่มจากขั้นตอนการประเมินตนเอง และการทบทวนแนวทางหรือแผนกลยุทธ์ของปีงบประมาณ 2552 ว่าควรจะมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ จากนั้นจึงกำหนดแผนการดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 ควบคู่กับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น **เป้าหมายสำคัญ คือ เกิดระบบการจัดการความรู้อย่างครบวงจร มีแผนงานที่เกิดจากฐานข้อมูลที่เพียงพอ ทันสมัย และหน่วยต่างๆพัฒนาการจัดการความรู้ภายในหน่วยอย่างจริงจัง และมีผลงานชัดเจนโดยเผยแพร่ทาง Intranet และ Internet ของ ทร.**

ประจำปีงบประมาณ 2554 เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2553 และมุ่งเน้นการรวบรวมจัดเก็บผลงานของหน่วยต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น และปรับแต่งระบบให้เข้ากับระบบการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของ ทร. เพื่อให้หน่วยต่างๆ สามารถใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล **เป้าหมายสำคัญ คือ ให้หน่วยต่างๆของ ทร. สามารถใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของหน่วยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ ทร . รูปแบบเดียวกัน และมีการเผยแพร่และใช้งานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ ทร.**

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ความหมายของข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ การทำความเข้าใจความหมายของความรู้ต้องพิจารณาความหมายของข้อมูลและสารสนเทศก่อน โดยมีผู้ให้ความหมายดังนี้

2.1 ความหมายของข้อมูล

Davenport และ Prusak (1998: 2) ได้ให้ความหมายของข้อมูล คือ ชุดของข้อเท็จจริงเชิงวัตถุสามารถมองเห็น ได้ยิน หรือสัมผัสได้ของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

Tiwana (2000: 39) ได้ให้ความหมายของข้อมูล คือ ชุดข้อเท็จจริงเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบันทึกที่มีโครงสร้างง่ายๆ ของเรื่องราวต่างๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 173) ได้ให้ความหมายของข้อมูล คือ ข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง สำหรับใช้เป็นหลักอนุมานหาความจริงหรือการคำนวณ

Awad และ Ghaziri (2003: 36) กล่าวว่า ข้อมูลไม่ใช่กระบวนการ แต่เป็นสถิติมีความหมายในการนำมาใช้เพื่อประเมินผล จนกลายเป็นข่าวสาร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548: 4) ให้ความหมายของข้อมูล คือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการประมวล และยังไม่มีความหมายในการนำไปใช้งาน

ภาราดร จินดาวงศ์ (2549: 28) ได้ให้ความหมายของข้อมูล คือ ข้อเท็จจริงที่ถูกบันทึกลงไปและยังไม่มีการนำมาแปลความหมาย โดยอาจมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบ หรือสอบกลับว่า งานมีปัญหาหรือเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นบ้าง ถือว่าการบันทึกข้อมูลเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องจัดทำ

สรุปได้ว่า ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ได้จากการ ได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็น จากสื่อหรือสัญญาณต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลดิบที่ยังไม่ได้นำผ่านกระบวนการประมวลผล หรือ วิเคราะห์

2.2 ความหมายของสารสนเทศ

Davenport และ Prusak (1998: 3) ได้กล่าวถึงสารสนเทศคือ “สาส์น” ชนิดหนึ่งในรูปของเอกสารหรือสื่อด้านโสตทัศน์และวีดีทัศน์ มีเป้าหมายในการเปลี่ยนพฤติกรรมการรับรู้บางสิ่งบางอย่างของผู้รับ มีผลต่อการตัดสินใจของผู้รับ

Awad และ Ghaziri (2003: 36) กล่าวว่าสนเทศเป็นการรวมกันของข้อมูลที่ได้มา และสามารถใช้ในการตัดสินใจได้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548: 4) ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลหรือจัดระบบแล้วเพื่อให้มีความหมายและคุณค่าสำหรับผู้ใช้

ภาราดร จินดาวงศ์ (2549: 28) ได้ให้ความหมายของสารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการกลั่นกรอง หรือวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ให้ข้อมูลเกิดการตกผลึก มีการแปลงรูปของบันทึกและข้อมูลให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจมากขึ้น

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550: 23) ได้ให้ความหมายของสารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์แล้ว เพื่อนำมาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สรุปได้ว่า สารสนเทศหมายถึง ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลดิบที่ได้จากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นจากสื่อต่างๆ แล้วนำมาผ่านการประมวลผลหรือสังเคราะห์ ด้วยวิธีการต่างๆ พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.3 ความหมายของความรู้

Nonaka (1998: 26-27) ให้ความหมายความรู้ว่า ความรู้ที่สร้างใหม่นั้นเริ่มมาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีการเรียนรู้อยู่เสมอ หากทำให้ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ก็จะทำให้เกิดคุณค่าสำหรับองค์กร องค์กรจึงต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอในทุกระดับขององค์กร

Davenport และ Prusak (1998: 5) ให้ความหมายของความรู้ คือ ส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า สารสนทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อมและกรอบการทำงานสำหรับการประเมินและรวมกันของประสบการณ์และสารสนเทศใหม่

Clarke และ Clege (1998: 43) ได้ให้ความหมายความรู้ว่า ความรู้เป็นผลที่ได้จากภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่มีอยู่ตัวคนและพนักงานในองค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กรที่ต้องการความสำเร็จ

Livari (2000: 261) ได้เสนอข้อสรุป เกี่ยวกับความรู้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของชุมชน ความรู้เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเฉพาะ ความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการเผยแพร่ และความรู้เป็นประวัติศาสตร์ทางวัฒนธรรม

Awad และ Ghaziri (2003: 37) กล่าวว่า ความรู้เป็นส่วนประกอบที่จำเป็นมนุษย์ ความรู้เป็นพื้นฐานให้มนุษย์มีความสามารถในการสร้างสรรค์ ความรู้ทำให้เพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อใช้ในการแข่งขัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 232) ให้ความหมายความรู้ว่าเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา

Turbun (2002: 452) ให้ความหมายความรู้ว่า ความรู้คือสารสนที่มีความหมายเกี่ยวข้องกัน สัมพันธ์กันและนำไปปฏิบัติได้

ยืน ภู่วรวรรณ (2548: 29-30) กล่าวว่า นิยามของคำว่า “ความรู้” เป็นสิ่งที่ยากที่จะกำหนดขอบเขตของความหมาย แต่ถ้าจะเริ่มจากคำว่า “ข้อมูล” หรือ “ข้อเท็จจริง” สิ่งที่ได้คือความจริงต่างๆ ที่ปรากฏเกิดขึ้น การดำเนินการต่างๆทำให้เกิดข้อมูล ข้อมูลจึงเป็นเรื่องของข้อเท็จจริงที่เกิดจาก การกระทำของมนุษย์ เกิดจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินการทั้งในระดับส่วนตัว ระดับการทำงานร่วมกันและระดับกลุ่ม องค์กรคลอดจนระดับสังคมและชุมชนต่างๆ มีการเก็บข้อมูล มีการประมวลผลหรือที่เรียกว่า “สารสนเทศ” ให้เกิดการคิดและตัดสินใจ

วิจารณ์ พานิช (2548: 86) กล่าวว่า เป็นการยากมากที่จะให้นิยามคำว่า “ความรู้”ด้วยถ้อยคำสั้นๆ ความรู้มีความหมายหลายนัยและหลายมิติ ดังนี้

ความรู้ คือ สิ่งที่เมื่อนำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น

ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ความรู้ เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้

ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น

ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศ ที่ได้มาจาก การศึกษาเล่าเรียนและความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ รวมถึงประสบการณ์ ที่ได้รับมาจากการได้ยิน การได้ฟัง การคิด ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งความรู้นั้นจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อเรานำความรู้ที่ได้รับมาสร้างสรรค์ พัฒนา ให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สารสนเทศและความรู้สามารถแสดงได้ดังรูปภาพที่ 1 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่มีการนำประสบการณ์ วิจารณญาณ ความคิด ค่านิยมและปัญญาของมนุษย์มาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานหรือใช้ในการแก้ไขปัญหา (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548: 5)

แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ ที่มา : (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548: 6)

2.4 ที่มาของความรู้

ความรู้อาจมาได้หลายแหล่งดังนี้ (ขันธฤทธิ์ ปฐมเล็ก, 2547: 112-113)

- การศึกษา การสั่งสอน ซึ่งไม่จำกัดแต่การศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่จะรวมถึงการไปฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ที่องค์กรได้จัดส่งไป และยังรวมถึงการอ่านหนังสือ หรือทำกิจกรรมที่เราสนใจอีกด้วย

- การพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดทั้งที่เป็นแบบทางการ และไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดทำให้เรารู้รอบ มีความรู้ที่กว้างขึ้นมีมุมมองใหม่ๆ ไม่ยึดกับรูปแบบเดิมๆ เช่น บริษัทบางแห่งมีมุมกาแฟให้สำหรับบุคลากรมานั่งคุยได้ในตอนเช้าก่อนเริ่มงาน

- การเลียนแบบ หรือการที่เรานำความรู้ของผู้อื่นมาใช้ การเลียนแบบไม่จำเป็นต้องดูจากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่เราสามารถเรียนรู้ได้จากแบบที่ผิดพลาดก็ได้ เพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์นั้น

- การลองผิดลองถูก หลายครั้งที่เรามักจะได้ความรู้จากการทำงานที่ไม่คาดคิดไว้ก่อนโดยที่ได้ลงมือทำงานไปแล้วได้แก้ปัญหาไปจนค้นพบวิธี แนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับตนเอง

- การประยุกต์ใช้ ลักษณะนี้คล้ายกับการเลียนแบบ แต่ได้ผสมผสานและปรับใช้ ความรู้แบบ

นี้ที่มีประโยชน์มากและควรเน้นนำมาใช้ในการจัดการความรู้ เพราะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเราจะรู้จักปรับเปลี่ยนความรู้ที่ผ่านมา มารับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

- การทดลอง และการวิจัย เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้และข้อเท็จจริง ตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งต้องมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- การคิดเอง ความรู้แบบนี้จะเกิดจากการสะสมของความรู้และประสบการณ์ที่มีมากมายจนสามารถคิดพิจารณาเกิดความรู้ขั้นนี้มาได้

ส่วน บุริม โอทกานนท์ (2549: 2-5) กล่าวว่า องค์ความรู้มีที่มาจากหลายแหล่งแบ่งได้ตามประเภทของแหล่งกำเนิด ดังต่อไปนี้

1. องค์ความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่เกิดจากการถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ที่ผู้รับได้รับจากการถ่ายทอดมาจากแหล่งต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลหรือไม่ใช้บุคคล เช่นจากพ่อ แม่ ครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน หนังสือ ภาพยนตร์ วิทยุ หรือจากสื่อต่างๆ องค์ความรู้ในลักษณะนี้เป็นความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดโดยตรงจากผู้รู้หรือสื่อ โดยที่ผู้รับไม่จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซ้ำเพื่อนำมาไปใช้งาน เมื่อผู้รับแล้วสามารถนำไปใช้งานได้ทันที

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์ความรู้ที่ได้รับมาจากการถ่ายทอด คือ ถึงแม้ผู้รับจะสามารถนำไปใช้งานได้ทันทีแต่องค์ความรู้ประเภทนี้อาจมีข้อเสียอยู่บางประการ เพราะองค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดอาจขาดความแม่นยำหรืออาจมีความเบี่ยงเบนสูง

2. องค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์โดยตรง องค์ความรู้เหล่านี้เกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้และสัมผัสกับสถานการณ์หรือ เหตุการณ์โดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้ เรียนรู้ เกิดการวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์นั้นๆ และสังเคราะห์ข้อเท็จจริงเหล่านั้นออกมาเป็นความรู้ภายในตนเอง ความรู้ที่ได้เป็นองค์ความรู้เฉพาะบุคคล ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้อาจเป็นองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดต่อได้ หรือเป็นองค์ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดต่อก็ได้

3. องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์อย่างวิทยาศาสตร์เป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นวิทยาศาสตร์ และผู้รวบรวมนำข้อมูลเหล่านั้นมาทำการทดลองวิเคราะห์ โดยมีกระบวนการทดลองหรือวิเคราะห์ที่มีรูปแบบชัดเจน เป็นเหตุเป็นผล ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสามารถสังเคราะห์ขึ้นจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.5 ประเภทของความรู้

ตามมุมมองของ Ikujiro Nonaka นักจัดการความรู้ผู้มีชื่อเสียงระดับโลกได้มีการนำเสนอให้จำแนกความรู้ที่มีอยู่ โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)และความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง(Explicit Knowledge) ซึ่งความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีรายละเอียดดังนี้ (O'Dell และ Grayson,Jr.,1998: 3-5)

ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ความรู้ที่แฝงและฝังอยู่ในคน อยู่ในสมองบุคคลผู้เป็นเจ้าของความรู้เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Informal) และไม่สามารถนำเข้ารหัสหรือให้รหัส (Uncodified) ลงรายการ (Catalogue) ใดๆได้ การถ่ายทอดรายละเอียดออกมาเป็นเอกสารเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เป็นความรู้ที่เจ้าของความรู้ได้มาจากประสบการณ์เป็นหลัก นอกจากนี้ (Nonaka,1998,p27-28) กล่าวว่า Tacit Knowledge ประกอบด้วยบางส่วนของทักษะซึ่งมีลักษณะไม่เป็นทางการ ยากที่จะดักจับ (Capture) เป็นความรู้แบบ Know-how คือ รู้วิธีการที่จะทำแต่บอกออกมาเป็นคำพูด คำอธิบายที่ชัดเจนได้ยาก แต่ Tacit Knowledge ก็มีมิติของการรับที่สำคัญประกอบด้วย ต้นแบบในใจ (Mental models) ความเชื่อ (Beliefs) และมุมมองที่เป็นจริงที่ยังติดอยู่ในใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะบอกเล่าออกมาเป็นคำพูด

เครื่องมือที่ที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ประเภท Tacit ได้แก่ (บุญดี บุญญากิจ ,2547: 153-155)

1. การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ การถ่ายโอนความรู้ระหว่างกันนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หัวหน้าทีมควรสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อช่วยให้เกิดความคุ้นเคยระหว่างกัน ทำให้ทุกคนเข้าใจและมุ่งไปที่วัตถุประสงค์เดียวกัน สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกัน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice : CoP) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน CoP จะมีความแตกต่างจากการจัดตั้งทีมงานเนื่องจากเป็นการร่วมกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันโดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายงานเฉพาะอย่างหรือเป็นโครงการ แต่จะเลือกทำในหัวข้อเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น แต่ควรมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานยั่งยืนในระดับหนึ่ง เช่น ควรมีการยอย่องชมเชยและให้การยอมรับกลุ่ม CoP จากผู้บริหารขององค์กร ช่วยสนับสนุนให้การสื่อสารระหว่างสมาชิก CoP เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว พยายามชักจูงหรือให้สมาชิกเห็นประโยชน์ในการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ให้แรงจูงใจหรือรางวัลสำหรับสมาชิกที่ให้ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่คนอื่นๆต่อไป ส่งเสริมให้ CoP มีการเติบโตและขยายตัว

3. ระบบพี่เลี่ยง (Mentoring System) เป็นการถ่ายทอด Tacit Knowledge แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคคลรุ่นใหม่ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อย

กว่า เป็นวิธีการหนึ่งในการสอนงานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่เป็นพี่เลี่ยงมักจะมีตำแหน่งและอาวุโสสูงกว่า ซึ่งอาจจะอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานก็ได้ ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงนั้นนอกจากจะให้คำปรึกษาในด้านการงาน แล้วยังเป็นที่ปรึกษาในเวลามีปัญหาหรือสับสน ที่สำคัญพี่เลี้ยงจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรม และการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

4. การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ของทั้ง 2 ฝ่ายทำให้ผู้ถูกย้ายเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ส่วนการยืมตัวบุคลากรมาทำงานชั่วคราวนั้นเป็นการย้ายบุคลากรระดับบริหาร หรือบุคลากรที่มีความสามารถสูงไปช่วยทำงานให้หน่วยงานข้ามสายหรือหน่วยงาน เป็นการกระจายความรู้ที่ได้ผลในระยะสั้น ในขณะเดียวกันผู้ถูกยืมตัวก็ได้เรียนรู้จากบุคลากรในหน่วยงานอื่น ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานของตนเองหรือสร้างความรู้ใหม่ๆได้

5. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) การจัดประชุม หรือกิจกรรมอย่างเป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสพบปะพูดคุย ซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ เช่นการสัมมนาและการประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้แล้วการจัดสถานที่ทำงานและการสร้างบรรยากาศในการทำงานก็มีส่วนช่วยเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง(Explicit Knowledge) ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่เจ้าของความรู้สามารถบอกหรือบรรยายออกมาเป็นคำพูดหรือข้อเขียนได้ส่งผ่านหรือสื่อสารออกมาเป็นภาษาที่เป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจน ได้แบ่งปันแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ ให้รหัส รวมทั้งสามารถถ่ายทอดออกมาอยู่ในสื่อประเภทต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ ตำรา เอกสาร ฐานข้อมูลและอื่นๆ ความรู้ประเภทนี้สามารถมองเห็น สัมผัส และเข้าถึงได้สะดวกมากกว่า Tacit Knowledge ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและมีความเป็นส่วนตัวสูง การเข้าถึงหรือจะได้ความรู้จากเจ้าของความรู้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างโดยเฉพาะความพึงพอใจ ความรัก ความสนิทสนมคุ้นเคยตลอดจนความไว้วางใจระหว่างเจ้าของความรู้กับผู้รับความรู้ (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ ,2550: 15)

เครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงข้อมูลประเภท Explicit Knowledge ได้แก่ (บุญดี บุญญากิจ,2547: 151-152)

1. การจัดเก็บความรู้ และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรไว้ในรูปของเอกสาร เช่น งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี นอกจากนี้แล้วองค์กรควรมีการจัดทำฐานความรู้ของวิธี

ปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้ผู้สนใจสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ ซึ่งการรวบรวมวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศอาจได้จากการทำ Benchmarking ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากผู้ที่ทำได้ดีที่สุดทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นวิธีการเผยแพร่สิ่งที่เราได้เรียนรู้มาให้แก่ผู้สนใจโดยต้องสร้างความสมดุลระหว่างความน่าสนใจในการบรรยายเรื่องและเนื้อหาที่ต้องการสื่อ

3. สมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) เป็นการบันทึกแหล่งที่มาของความรู้ ประเภทของความรู้ และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านขององค์กร รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ เช่น ผลงานที่ผ่านมาและเรื่องที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นต้น สมุดหน้าเหลืองในลักษณะนี้จะช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างคนที่ต้องการใช้ข้อมูลกับแหล่งข้อมูลที่มี

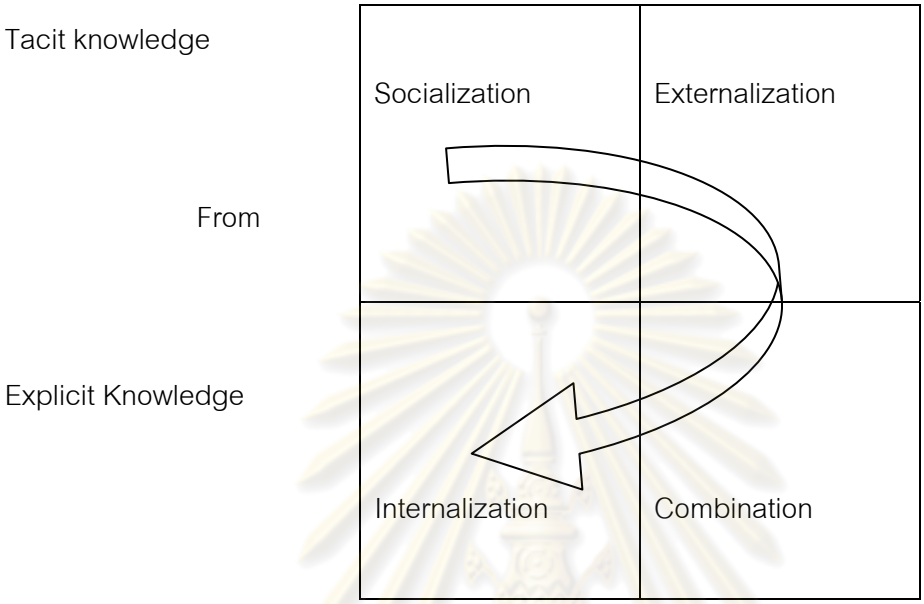
4. ฐานความรู้ (Knowledge Bases) เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่องค์กรมีไว้ในระบบฐานข้อมูลและให้ผู้ต้องการใช้ค้นหาข้อมูลความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือระบบอื่นๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็วและถูกต้อง ทั้งนี้ในการทำ Knowledge Bases ควรคำนึงถึงความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภท จะพบว่าความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภท Tacit มากกว่าความรู้ประเภท Explicit หลายเท่าโดยอาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภท Tacit : Explicit เป็น 80 : 20 หรือเช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญหลายท่านกล่าวไว้ว่า ถ้าจะเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติ เช่น ภูเขาน้ำแข็งที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมา ซึ่งเป็นส่วนน้อยมาก (ประมาณ 20% ของทั้งหมด) เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งมากถึง 80%(เป็นส่วนของ Tacit) (บุญดี บุญญากิจ และคณะ,2547: 16)

ความรู้ทั้ง 2 ประเภท สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Knowledge Spiral ซึ่งคิดค้นโดย IKujiro Nonaka และ Takeuchi(1995: 70)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

tacit knowledge To Explicit Knowledge



แผนภาพที่ 2 Knowledge spiral และ กระบวนการสร้าง SECI Model ที่มา IKujiro Nonaka และ Takeuchi(1995: 71-72)

กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ทั้ง 4 รูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบช่วยทำให้เข้าใจถึงกระบวนการนำเอาความรู้ที่มีอยู่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความรู้และการนำความรู้ออกมาใช้ นอกจากนี้กระบวนการดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่าทุกขั้นตอนจะช่วยทำให้ความรู้เพิ่มขึ้น

กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จาก (Tacit Knowledge to Tacit Knowledge) ในขั้นตอนนี้เป็นการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล เป็นเรื่องของประสบการณ์ และการสร้างความรู้ที่อยู่ในตัวคน โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้ที่อยู่ในตัวคน ได้โดยตรงจากผู้อื่น กล่าวคือ บุคคลจะได้รับความรู้ผ่านการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเช่น การอยู่ร่วมกันหรือการทำงานร่วมกัน ในรูปแบบกิจกรรมดังกล่าวนี้ทำให้เกิดกระบวนการในการถ่ายทอดความคิดของคนหนึ่งไปยังเพื่อนร่วมงานหรือที่เรียกว่าการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนทักษะ ที่เกิดจากการสังเกต การฝึกหัดและการฝึกฝนจากผู้เชี่ยวชาญ และการลงมือปฏิบัติ ดังนั้น ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Sympathetic Knowledge” หรือ ความรู้ที่เห็นพ้องต้องกัน

กระบวนการกระจายสู่ภายนอก (Externalization) จาก (Tacit Knowledge to Explicit Knowledge) เป็นกระบวนการที่ความรู้ที่อยู่ในตัวคน จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ถูกทำให้สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ในกระบวนการ Externalization นี้

กระบวนการสร้างความรู้เป็นการที่บุคคลหนึ่งเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม รวมความสนใจและความคิดต่างๆ ให้กลายมาเป็นการรวมความคิดที่หลากหลายมาเป็นความคิดหรือความรู้ของกลุ่ม ดังนั้น ขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Conceptual Knowledge” หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดหรือแนวคิด

การรวมเข้าด้วยกัน (Combination) จาก (Explicit Knowledge to Explicit Knowledge) ในขั้นตอนนี้ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบ Explicit knowledge ให้เป็นระบบเพื่อให้ไปเป็นความรู้กลุ่มในรูปแบบ Explicit knowledge ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ปัจจัยสำคัญคือ กระบวนการสื่อสารและการกระจาย และการจัดระเบียบความรู้ จนกลายเป็นความรู้ที่ถูกจัดเป็นหมวดหมู่ของความรู้ชัดเจน ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ Systematic Knowledge “ หรือความรู้ที่เป็นระบบ

การรวมเข้าสู่ภายใน (Internalization) จาก (Explicit Knowledge to Tacit Knowledge) เป็นการสร้างความรู้โดยการเปลี่ยนความรู้ในแบบ Explicit knowledge เป็นความรู้ในรูปแบบ Tacit knowledge ขององค์กร ซึ่งต้องการให้บุคคลได้เจาะจงความรู้ลงไปในตัวคน ภายในความรู้ขององค์กร โดยการเรียนรู้ด้วยการทำงาน การฝึกฝน และการฝึกปฏิบัติด้วยตัวบุคคลที่จะเข้าไปใช้ความรู้นั้น เพื่อเกิดเป็นการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ จึงดังนั้นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Operational Knowledge ” หรือความรู้เชิงปฏิบัติการ

นอกจากนี้ (Raj ,1996 อ้างถึงใน อนงค์นุช คุณวงษา,2551: 11-12) แบ่งประเภทของความรู้ในเชิงปรัชญาว่าด้วยทฤษฎีความรู้ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้เชิงประจักษ์ (Empirical Knowledge) เป็นความรู้เกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ความรู้ประเภทนี้ได้มีความพยายามแปลงให้อยู่ในรูปที่สามารถจัดการได้ด้วยเทคโนโลยีได้

2. ความรู้เชิงวิเคราะห์ (Analytical Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้ตรรกะเป็นเครื่องมือในการอนุมานจากฐานความรู้ที่มีอยู่เดิม

3. ความรู้เชิงทฤษฎี (Theoretical Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์ในลักษณะที่เป็นนามธรรม โดยการใช้สัญชาตญาณและการหยั่งรู้ ซึ่งรู้ความจริงได้โดยอาศัยจิตที่ได้รับการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

4. ความรู้เชิงปทัสฐาน (Normative Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้ปทัสฐานและค่านิยมของสังคมเป็นตัวกำหนด ไม่สามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือได้

ส่วน Choo(2000: 26-28) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ความรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) เป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิดผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้มีความสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

2. ความรู้อย่างเป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญญาลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ความรู้ที่เกิดจากการสร้างขึ้นมา เช่นผลิตภัณฑ์ ข้อกำหนด คู่มือ โปรแกรมสำเร็จรูป ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และเป็นความรู้ที่ถูกนำมาประมวลเป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติหรืองานประจำ

3. ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากศรัทรา หรือความเชื่อ องค์กรที่พัฒนามาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันยาวนาน จะพัฒนาความเชื่อร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับธรรมชาติขององค์กร ความสามารถหลักขององค์กร

2.6 ระดับของความรู้

การมีความรู้ในเรื่องต่างๆ เจ้าของความรู้จะมีทั้งความรู้ที่เป็น Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge ที่อาจมีขนาดหรือระดับความรู้ที่ไม่เท่ากันซึ่งระดับของความรู้นี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะบอกถึงความสามารถหรือศักยภาพของเจ้าของความรู้ โดยระดับความรู้อาจแบ่งเป็น 4 ระดับคือ (ภารดร จินดาวงศ์, 2549 : 25)

Know-what หรือรู้ว่าคืออะไร เป็นความรู้ในเชิงทฤษฎีล้วนๆ ซึ่งความรู้นี้เป็นเพียงการรับรู้เปรียบเสมือนผู้ที่พึ่งจบ (รู้ว่าอะไรเป็นอะไร แต่ไม่รู้รายละเอียด) เมื่อนำความรู้ใช้ในเชิงปฏิบัติการอาจได้ผลและไม่ได้ผลก็ได้

Know-how หรือรู้วิธีการ เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและมีการนำไปปฏิบัติผสมผสานกัน เจ้าของความรู้จะเริ่มมีประสบการณ์และเริ่มเกิดความเข้าใจในสภาพของความเป็นจริง สามารถนำความรู้ที่มีไปปรับใช้ให้ตรงกับสภาพงานมากขึ้น

Know-why หรือรู้เหตุผล เป็นความรู้ที่ลึกซึ้ง เจ้าของความรู้เริ่มที่จะบรรลุผลในความรู้นั้น สามารถอธิบายเหตุผล หรือที่มาที่ไป ผลของการกระทำหรือผลของการไม่กระทำได้

Care-why หรือใส่ใจกับเหตุผล เป็นความรู้ที่อาจกล่าวได้ว่าถึงจุดบรรลุในความรู้เรื่องนั้นๆ สามารถนำเอาความรู้มาพริกแพลงหยิบใช้ได้อย่างเหมาะสม หรือไร้รูปแบบและสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อยอดจากความรู้เดิมได้

สรุปได้ว่า ระดับของความรู้นั้นจะสะท้อนถึงศักยภาพในการแข่งขัน เพราะการที่บุคคลหรือองค์กร หรือประเทศชาติ จะมีความสามารถหรือศักยภาพในการแข่งขันได้นั้น ในภาพรวมๆแล้ว

ความรู้ที่มีจะต้องเกิดขึ้นในแนวกว้างที่หลากหลายหรือรอบรู้ และต้องมีความรู้ในแนวลึก หรือเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่แค่ผิวเผิน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

3.1 วิวัฒนาการของการจัดการความรู้

การกำหนดยุคสมัยวิวัฒนาการของการจัดการความรู้ มีความแตกต่างกันไป ตามความคิดเห็นของนักวิชาการแต่ละท่าน โดยส่วนใหญ่หลักการที่ใช้แบ่งยุคสมัยของ KM จะเกี่ยวโยงกับวิวัฒนาการของระบบคอมพิวเตอร์ โดยเริ่มต้นจาก ค.ศ.1995 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำ KM เพื่อสร้างและขยายความรู้ในองค์กรให้เติบโต วิวัฒนาการการจัดการความรู้ แบ่งเป็น 3 ยุคดังนี้ (บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2550: 98-110)

ยุคที่ 1 Information for Decision Support เกิดขึ้นราว ค.ศ.1990 ซึ่งเป็นยุคสังคมข้อมูลข่าวสาร จึงมีแนวคิดที่เชื่อว่า “ความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศ”ใครมีข้อมูลสารสนเทศที่เหนือกว่า จะเป็นผู้ชนะในการแข่งขันทางธุรกิจเพราะว่า “Information is Power” การจัดการความรู้ในยุคที่ 1 คือ การจัดการความรู้ที่เป็น Data Base เน้นการใช้ IT โดยนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้จัดการกับข้อมูล ผู้บริหารจะใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจในกิจการต่างๆ ขององค์การ ผู้จัดการความรู้ในยุคนี้เรียกว่า CIO : Chief Information Officer

ข้อจำกัดของการจัดการความรู้ในยุคที่ 1 ค้นพบว่าการเน้น IT และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการความรู้ในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะข้อมูลเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้ล้าสมัย รวมทั้งในปี ค.ศ.1990 บางองค์กรได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจมีการทำ Reengineering เพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้เล็กลง โดยให้คนออกจากงาน ทำให้ความรู้ขององค์กรสูญหายไปกับพนักงานที่ออกไป ซึ่งความรู้ขององค์กรที่อยู่ในตัวคนงาน มีมากกว่าครึ่งหนึ่งของความรู้ขององค์กรที่จัดเก็บไว้ในสื่ออื่นๆ องค์กรจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการความรู้ในองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความรู้ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่อยู่ในตัวพนักงานเพื่อนำความรู้นั้น มาสร้างนวัตกรรมในการผลิตสินค้าและบริการใหม่ๆให้มีมูลค่าเพิ่ม ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เกิดวิวัฒนาการของ KM ยุคที่ 2 ที่มุ่งเน้นคน และการสร้างฐานความรู้ขององค์กร (Knowledge base)จากพนักงานเป็นหลัก

ยุคที่ 2 Tacit – Explicit Knowledge Conversion เริ่มต้นเมื่อ ค.ศ.1995 ซึ่งนับเป็นยุคของการจัดการความรู้อย่างแท้จริง การจัดการความรู้ในยุคที่ 2 นี้มีแนวคิดที่เชื่อว่า “Sharing Knowledge is Power” เนื่องจากความรู้ส่วนใหญ่ขององค์กรอยู่ในตัวคน การจัดการความรู้ คือการบริหารจัดการที่ส่งเสริมสนับสนุน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่ง

กันและกันเพื่อนำความรู้ที่ได้นั้น มาใช้พัฒนาการทำงาน และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ผู้จัดการความรู้ในยุคนี้เรียกว่า CKO : Chief Knowledge Officer และเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อทำให้ความรู้ในตัวคน (Tacit Knowledge)กลายเป็นความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge)

ข้อจำกัดของการจัดการความรู้ในยุคที่ 2 การรวบรวมจัดเก็บความรู้ในระบบฐานความรู้ด้วยวิธีแบบเป็นทางการ คือสั่งให้พนักงานทุกคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ เขียนถ่ายทอดความรู้ในการทำงานมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ที่ทำให้การจัดการความรู้ในองค์กรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เช่น

- พนักงานที่มีความรู้ไม่เต็มใจแบ่งปันความรู้เพราะกลัวว่า ถ้าคนอื่นมีความรู้เท่าเทียมกับตนหรือมีความรู้มากกว่าจะทำให้ตนเองหมดความสำคัญ หรือทำงานสู้คนอื่นไม่ได้ จึงหวงความรู้

- เนื้อหาคุณภาพของความรู้ที่ถ่ายทอดออกมา มักจะมีคุณภาพต่ำกว่าสิ่งที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เพราะถ้าผู้ถ่ายทอดไม่เต็มใจ ก็จะบอกความรู้ไม่หมด หรืออาจมีอุปสรรคเรื่องการใช้ภาษาในการสื่อความหมายให้ตรงกับสิ่งที่ต้องการถ่ายทอด

- การใช้งานจากฐานความรู้น้อยมาก โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง เพราะความรู้ในฐานข้อมูลเป็นเรื่องพื้นฐานที่นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยและเนื่องจากการแปลงความรู้ ที่เกิดจากประสบการณ์ มักมีปัญหาในการสื่อความรู้ในรูปแบบเอกสารหรือสื่อต่างๆ รวมทั้งฐานความรู้ที่องค์กรจัดทำไว้อาจจะไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับความต้องการ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลกด้วยเหตุนี้ทำให้เกิดวิวัฒนาการของการจัดการความรู้ในยุคที่ 3

ยุคที่ 3 **Informal Communities and Natural Flow of Knowledge** การจัดการความรู้ในยุคนี้ มีการพัฒนาแนวคิดว่า องค์ความรู้ในระดับผู้เชี่ยวชาญที่มีลักษณะเป็น Abstract สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ ด้วยวิธีการ “เสวนา (Dialogue)”โดยสื่อผ่านกิจกรรม Community of Practice (CoP) หรือชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ เป้าหมาย และความต้องการที่คล้ายกัน มาพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้อย่างเป็นธรรมชาติทั้งความรู้ที่เป็น Tacit และ Explicit การจัดการความรู้ในยุคที่ 3 เป็นยุคของการทำงานแบบเครือข่าย และมีสมาชิกที่หลากหลายอยู่ในเครือข่าย ดังนั้น การทำ CoP เพื่อการจัดการความรู้ มิได้เป็นจุดเน้นเพื่อการสร้างฐานความรู้ขององค์กร หรือเป็นแหล่งรวบรวม Best Practice ซึ่งเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดขององค์กรเท่านั้น แต่จะเน้นการสร้างความสัมพันธ์ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ให้กับองค์กร

จากการศึกษาวิวัฒนาการของการจัดการความรู้ ทำให้ทราบถึงแนวคิดของการจัดการความรู้ในแต่ละยุค ซึ่งเป็นรากฐานของกันและกัน ที่ส่งผลแนวคิดของการจัดการความรู้ยุคปัจจุบันซึ่งจะพัฒนาไปสู่อนาคต ถ้านำความรู้เรื่อง วิวัฒนาการจัดการความรู้ มาเป็นหลักในการวิเคราะห์

องค์กรของเราจะทำให้ทราบว่า ขณะนี้การจัดการความรู้ในองค์กรของเรา ตรงกับวิวัฒนาการของการจัดการความรู้ ในยุคใดและควรพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างไร โดยมีวิวัฒนาการการจัดการความรู้ในแต่ละยุคเป็นแนวทางในการพัฒนา

3.2 ความหมายของการจัดการความรู้

ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” (Knowledge Management) ได้มีการให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ได้แก่

Carla O’Dell และ Jackson Grayson (1998: 6) ให้ความหมายการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้ เป็นการใช้กลยุทธ์ ที่จะทำให้ได้ความรู้ที่ต้องการ มาให้คนที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้คนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

น.พ.วิจารณ์ พานิช (2546: 2) กล่าวว่าการจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนั้น ต้องให้คำนิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

- การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช้การจัดการความรู้
- การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วความพยายามในการจัดการความรู้ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรมพลวัต และวิธีการปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง
- การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคนได้แก่ การดึงดูดคนดีและเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้
- การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้กับองค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 32) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

บุญดี บุญญากิจ และคณะ(2547: 23) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ ว่าเป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือที่เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้

The US Department of Army (อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ,2547: 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นแผนการที่เป็นระบบและสอดคล้องกันในการจำแนก การบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศต่างๆ ซึ่งได้แก่ฐานข้อมูล เอกสาร นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งประสบการณ์และความชำนาญต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร โดยร่วมจากการรวบรวมสารสนเทศและประสบการณ์ต่างๆ ขององค์กรเพื่อเผยแพร่ให้พนักงานได้เข้าถึงและไปใช้ ระบบนี้ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้พนักงานเกิดความร่วมมือและกระจายอำนาจในการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ว่าเป็นการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ(Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงาน ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน หรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน แล้วมีการจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์จำแนก หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ โดยวิธีเผยแพร่ด้วยสื่อทั้ง 2 ประเภท คือ สื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้ และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นต่อไป

ประพนธ์ ผาสุกยืด (2548: 2) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นตัวต่อ หรือ Jigsaw ชิ้นสำคัญที่ทำให้เกิดการบริหารคุณภาพ จะทำให้เป้าหมายของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องการจะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นจริง แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ เป็นเรื่องการนำเอาสิ่งที่อยู่ในตัวคนมาใช้ มาทำให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้นมา ที่เรามักเรียกว่า “นวัตกรรม”

บุริม โอทกานนท์ (2549: 38) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ คือการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู่และประสบการณ์ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิ์ผลยิ่งขึ้น ปรับแนวคิดให้ทำงานเชิงรุกมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ (2550: 89) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า เป็นการสร้าง การแสวงหา การค้นคว้ารวบรวม การจำแนกประเภทหรือหมวดหมู่ การจัดระบบ การแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ทุกประเภท จากทุกแหล่งโดยอาศัยเครื่องมือสำคัญคือ คนและเทคโนโลยีด้วยกลยุทธ์และกระบวนการต่างๆที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หรือองค์กรในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยรวม

จากการประมวลความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมใดๆ ที่รวบรวมความรู้ที่อยู่ในตัวคน(Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงาน ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กรและ และความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่กระจัดกระจายอยู่ภายในองค์กร มาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบให้เป็นความรู้ขององค์กร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ หรือถ่ายทอดไปยัง บุคคลต่างๆ ที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันในเชิงวิชาการหรือเชิงการบริหารจัดการองค์กร และเพื่อพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจและคณะ (2547: 6-7) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ว่าการที่องค์กรจะอยู่รอดได้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจจากการแข่งขันในเชิงขนาด เป็นการแข่งขันที่ต้องใช้ความเร็ว ต้องสร้างความได้เปรียบด้านการผลิตโดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี มากขึ้นกว่าการใช้สินทรัพย์ที่จับต้องได้ เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน นอกจากนี้ยังต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่าการใช้ทุนและให้ความสำคัญกับลูกค้ามากกว่ามุ่งเน้นที่การผลิต กล่าวง่ายๆ คือการแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้าง และใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ในการเพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุน ลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเด่นกว่าทรัพย์สินอื่นๆ คือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม หรืออีกนัยหนึ่ง ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไร ก็ยิ่งสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่าบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจร ที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้”นั้นเอง

การที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น ขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการทำให้วงจรการเรียนรู้ที่กล่าวข้างต้นหมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่องซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้ คือ “การจัดการความรู้”(Knowledge Management)

วิจารณ์ พานิช.(2547: 15-16) กล่าวว่า เป้าหมายหรือความสำคัญของการจัดการความรู้คือความเจริญหรือการบรรลุปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) หรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของหน่วยงาน ของคน ของสังคม ฉะนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายอันยิ่งใหญ่อาจจะไม่ใช้แค่ภายในองค์กรเดียวแต่จะเป็นเครือข่าย เพื่อผลักดันเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน เป้าหมายของการจัดการความรู้ มี 4 เป้าหมาย คือ

1. การพัฒนาคน เพื่อให้คนหลากหลายทักษะ หลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ความแตกต่างหลากหลายคือพลังของการจัดการความรู้ คือพลังของการสร้างสรรค์ ถ้าเอาคนที่ทำอะไรเหมือนๆกัน คิดเหมือนๆกัน มาทำงานสร้างสรรค์ด้วยกัน พลังจะน้อย ต้องหาคนที่คิดไม่เหมือนเข้ามาด้วย แล้วความคิดสร้างสรรค์และการจัดการความรู้ก็จะเกิด

2. เพื่อพัฒนางานรูปแบบใหม่ๆ เป็นจินตนาการสร้างสรรค์ใหม่สิ่งที่เป็น excellence เป็นเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่

3. เพื่อการทดลองและการเรียนรู้เพื่อหาทางทำแบบใหม่ๆ วิธีที่เราทำอยู่ในปัจจุบันเป็นกิจวัตร ที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด (best practice) แต่เราต้องการให้งานดีขึ้น เราต้องหาทาง หาbetter practiceก็คือหาทางทำให้ดีกว่าเดิม โดยอาจจะไปหาความรู้จากที่อื่น ดูตัวอย่างจากที่อื่นแล้วมาทดลองดูถ้าเกิดไม่ได้ผล มันเสียหายไม่มาก พอทำแล้วตรวจสอบแล้วมันไม่ดี ก็ทิ้งไป การลงทุนลงแรงไม่มาก แต่ถ้าดี เราลองขยายเพิ่ม ไปเลยๆและในที่สุดก็กลายเป็น new best practice อย่างนี้ภาษาคุณภาพเรียกว่า CQI (continuous quality improvement)

4. เพื่อการนำเข้า know how อย่างเหมาะสม การจัดการความรู้นั้นต้องไม่เพียงแต่วนเวียนความรู้อยู่ในองค์กรหรือภายในกลุ่มเท่านั้น ต้องรู้จักไปหาความรู้จากภายนอกมาใช้อย่างเหมาะสม บริษัทต่างประเทศ เช่นในอเมริกา เขามีรางวัลให้พนักงาน ที่เรียกว่ารางวัลนักขโมยความรู้แห่งปี คือ

ใครสามรถไปเอาความรู้จากที่อื่นมาใช้ประโยชน์ให้บริษัทมากที่สุด เขาจะยกย่องให้รางวัล เป็นการบอกให้รู้ว่าไม่รังเกียจความรู้จากที่อื่น หยิบมาได้เป็นเก่ง เป็นเยี่ยม แต่พอหยิบมาแล้วเราต้องปรับใช้ต้อง Create Knowledge บางส่วนเป็นของเรา

ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้(สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548: 25)

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ เช่นมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถหาแนวทาง หรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้นๆ ทางสื่อ (Internet) เพื่อศึกษาค้นหาว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้บนฐานข้อมูลเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น มีแนวทางวิธีแก้ปัญหาอย่างไร วิธีนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรง จึงเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลาและประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

2. การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก

3. การจัดการความรู้ที่ได้มาโดย วิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกัน ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการจัดการความรู้ที่ดีจะช่วยให้องค์กร

4. สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่จะแสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบ internet ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอนเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit Knowledge) ของผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมาก่อน

6. สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องบางเรื่อง เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมไว้แล้วจากบุคคล หรือจากส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อนำมาต่อยอดความรู้ความรู้ได้เลย

7. งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง เพราะบางทีจะเกิดผลเสียมากกว่าเพราะต้องลองผิดลองถูก แต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบและประสบความสำเร็จในการสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มาก

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ (2550: 89-92) กล่าวว่า ในสังคมเศรษฐกิจที่อยู่บนฐานของความรู้ คุณค่าขององค์กรมักจะวัดโดยคุณค่าของทรัพย์สินความรู้ที่จับต้องไม่ได้ เป็นส่วนหนึ่งของทุนทางปัญญาที่สำคัญขององค์กร ความสามารถขององค์กร ที่จะใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ มีมากกว่าความสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่เป็นวัตถุหรือจับต้องได้ เทคโนโลยีที่มีการขยายตัวอย่างมาก คู่แข่งขันที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆกลายเป็นสิ่งที่ล้าสมัยหรือหมดความนิยมไปอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ประสบความสำเร็จจึงต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เกิดจากความสามารถของสมาชิกองค์กรที่จะสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ แล้วแพร่กระจายความรู้นั้นไปอย่าง รวดเร็ว และถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในขณะเดียวกันเมื่อมองย้อนกลับมาที่บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลดังกล่าวก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาตนเองและองค์กรให้ก้าวไปอย่างมั่นคงได้ การจัดการความรู้เข้ามีบทบาทอย่างสำคัญในสภาวการณ์ เช่นว่านี้ด้วยเหตุผล 9 ประการคือ

1. การจัดการความรู้เป็นกลไกสำคัญแห่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

2. การจัดการความรู้ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์และบริการในเชิงรุก

3. การจัดการความรู้ทำให้ผู้ใช้(บุคคลและองค์กร)เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเหมาะสมกว่า ทันสมัยกว่า

4. การจัดการความรู้ช่วยในการรวมกิจการต่างองค์กรทำงานร่วมมือและประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

5. การจัดการความรู้ช่วยให้งาน หรือกิจกรรมที่มีกระบวนการที่น่าเบื่อ เสียเวลาและยุ่งยากทำให้มีชีวิตชีวา ประหยัดเวลาและสะดวกขึ้น

6. ความรู้ในตัวคนเคลื่อนที่ได้ พกพาสะดวก

7. การจัดการความรู้ทำให้มีโอกาสใช้บทเรียนที่ผ่านมา เป็นประสบการณ์ใหม่ในการทำงานที่ดีกว่า

8. คนคือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ ไม่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

9. ข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการสร้างความรู้ที่อยู่ในตัวคนนับวันจะเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค(2550: 20) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศดังนี้

1. เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิด การสร้างความรู้จนนำไปสู่การผลิต และพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและประเทศชาติ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการได้เปรียบการแข่งขันในด้านต่างๆทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและระบบการศึกษา

2. เป็นระบบที่ช่วยพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม องค์กรและประเทศชาติ โดยรูปแบบที่ช่วยในการแสวงหาความรู้ของบุคคลสามารถทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการจัดการความรู้ช่วยทำให้องค์กรต่างๆสามารถจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไว้อย่างเป็นระบบและอยู่ในลักษณะของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3. เป็นระบบที่มีการเผยแพร่ความรู้ของบุคคลภายในองค์กร จนนำไปสู่การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ ที่ทำหน้าที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม และความรู้ขององค์กรซึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับการจัดการความรู้

4. เป็นระบบที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการเชื่อมโยงความรู้ข้ามเขตแดน ระหว่างองค์กรกับองค์กร องค์กรกับบุคคล โดยการติดต่อสื่อสารกันในระบบเฉพาะเพื่อช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ระบบงานใหม่ และบริการต่างๆ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548: 8-11) ได้ให้เหตุผลและความสำคัญในการจัดการความรู้เป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว หมายความว่า ความรู้ที่มีอยู่จะล้าสมัยเร็วขึ้นและพนักงานจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆในเวลาที่สั้น เทคโนโลยีสมัยใหม่และการแข่งขันในรูปแบบที่คาดการณ์ไม่ถึงจะเกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้นจึงต้องมีการแนะนำเครื่องมือใหม่ๆ กระบวนการกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้จะทำให้การใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งยังช่วยในการถ่ายโอนและดูดซับความรู้ใหม่ให้ทั่วทั้งองค์กร

2. การลดขนาด (Downsizing) การลดขนาดขององค์กรทำให้มีการลดจำนวนพนักงานและทำให้ความรู้และประสบการณ์ส่วนหนึ่งขององค์กรหายไป การให้พนักงานที่มีประสบการณ์ออกจากงานทำให้องค์กรสูญเสียความสามารถและความรู้ที่สำคัญที่อยู่ในตัวของพนักงานไปด้วย

3. สินค้าและบริการมีลักษณะใช้ความรู้มากขึ้น (Knowledge-intensive Products and Services) ปัจจุบันองค์กรต่างๆพยายามสร้างสินค้าหรือบริการของตนให้มีลักษณะแตกต่างโดยการทำให้สินค้าและบริการมีองค์ประกอบที่ “ฉลาด” (Smart) ขึ้น เช่นรถยนต์ที่เรียนรู้รูปแบบและพฤติกรรมของผู้ขับขี่ได้ การนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะของสินค้าและบริการเหล่านี้ล้วนต้องใช้ความรู้เป็นส่วนประกอบ

ทั้งสิ้น ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างหรือพัฒนาสินค้าและบริการเหล่านี้ด้วย

4. ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) ความรู้ถือเป็นแหล่งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน เนื่องจากในปัจจุบันอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและการแข่งขันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในสถานการณ์เช่นนี้เป็นการยากที่จะป้องกันไม่ให้คู่แข่งขันลอกเลียนแบบหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ยังมีเรื่องการเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงาน เทคโนโลยีซึ่งมีราคาถูกลงและกระบวนการจัดการต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งทำให้การรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันทำได้ยากขึ้น นอกจากนี้ยังการที่วงจรนวัตกรรมสั้นลง คู่แข่งสามารถสร้างสินค้าที่มีคุณภาพ และราคาถูกได้ในเวลาที่ไม่นานนัก ความสามารถขององค์กรในการสร้าง เก็บรักษาและประยุกต์ความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จที่นำไปสู่ความอยู่รอดและการได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน

5. กระแสโลกาภิวัฒน์ เปิดโอกาสให้ลูกค้ามีทางเลือกในเรื่องสินค้าและบริการมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องเร่งปรับปรุงประสิทธิภาพและนวัตกรรมของสินค้าและบริการมากขึ้น

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548: 65-66) กล่าวว่าการจัดการความรู้ช่วยเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดีขึ้น เพิ่มประโยชน์กับบุคคล และความคิด นวัตกรรม การเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลในการนไปปฏิบัติซึ่งจะเป็นการปรับปรุง และเพิ่มสินทรัพย์ความรู้ขององค์กร ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับองค์กร 1) ช่วยในการเพิ่มผลผลิตและกำไร 2) ช่วยพัฒนาและรักษาแรงงานความรู้และหุ้นส่วน 3) ช่วยในการจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การขาย การตลาด การสนับสนุนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และมีคุณค่าสูงขึ้น 4) ช่วยในการค้นหาความคาดหวังของลูกค้า และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ 5) กระจายวัฒนธรรมการเรียนรู้และวัฒนธรรมในทุก Business Function ในการจัดการกับสายการผลิตที่สูงที่สุด

ส่วนประโยชน์ของการจัดการความรู้กับสถาบันการศึกษา คือ 1) เป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาโดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้ และขยายเขตแดนของมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง 2) ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกล และ E-learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) ให้มีการทำงานระหว่างนักเรียนและครูระหว่างสถาบันทำงานร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกัน 4) ช่วยจำลองประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เข้าใจในเนื้อหานั้นๆ มากขึ้น 5) ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียนรู้ โดยปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสำคัญ และประโยชน์ของการจัดการความรู้ เป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัฒน์ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วการลดขนาดขององค์กรการแข่งขันและการให้บริการหรือสินค้าที่ต้องมีลักษณะใช้ความรู้มากขึ้น การจัดการความรู้ทำเกิดการพัฒนาคน ทำให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของ บุคคล กลุ่มคน ให้เกิดทักษะ วิธีคิด และสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ การจัดการความรู้ทำให้เกิดการพัฒนางาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด ทำให้ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ช่วยให้งานหรือกิจกรรมไม่น่าเบื่อ ประหยัดเวลาไม่ยุ่งยากและมีความสะดวกขึ้น และทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร รักษาความได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน ซึ่งการนำความรู้ที่ได้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ไปยกระดับความรู้ และนำความรู้ไปใช้งาน ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากมายดังที่กล่าว ถ้าองค์กรใดมีการจัดการความรู้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่" องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

3.4 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 17-20) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ เกิดจากการผสมผสานการทำงานของ คน กระบวนการ และเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านคน : กลยุทธ์หลักที่ธุรกิจใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในทศวรรษนี้มุ่งที่ความสามารถของคนในองค์กร ที่จะสร้างนวัตกรรมและมีความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาวการณ์ การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ กระบวนการและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร เพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยนและทำให้ความรู้ที่ต้องการ ได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการ เป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ(Management science), การสืบค้นสารสนเทศ (Information retrieval) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) และพฤติกรรมองค์กร(Organization behaviour)

2. ด้านกระบวนการ : กระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกเป็นการแยกแยะว่า ความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร ล้วนนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้างรูปแบบและตรวจสอบ ความถูกต้องก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่ โดยการบริหารกระบวนการนั้นจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ :การจัดการความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศเครื่องคอมพิวเตอร์,แม่ข่าย (Server) ,ระบบเครือข่าย,วัฒนธรรมองค์กร

สุรัตน์ ดวงชาทม และคณะ (2549: 119-121) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ประกอบด้วย คน, เทคโนโลยีสารสนเทศ, งาน, วัฒนธรรม, บรรยากาศ ซึ่งมีสาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. กระบวนการจัดการกับคน (P : People) : กระบวนการจัดการกับคนมีจุดมุ่งหมาย ให้มีการนำความรู้ซ่อนตัวหรือความรู้ส่วนบุคคล (Tacit / Personal Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (Use) ให้เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ (Create) ความรู้ใหม่ จากการเปลี่ยนแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge และกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge (ตามแนวคิดของ Ikujiro Nonaka เรียกว่า Socialization process และ Externalization process ตามลำดับ) ซึ่ง อาจใช้กระบวนการเชิงมนุษย์หรือเชิงสังคมมาใช้ เช่น การจัดกิจกรรมการเล่าเรื่อง (Storytelling) การกิจกรรมสนทนาเรียนรู้ (Learning conversation) การจัดกิจกรรมสนทนาพาที (Dialogue) การจัดกิจกรรมสะท้อนกลับ (Reflection) การจัดให้มีขุมความรู้หรือเรียนรู้ (Knowledge / leaning community) การจัดให้มีภาวะผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (Network leaderships / Knowledge network) และการจัดกลุ่มบริหารความรู้ตนเอง (Learning self managed group) เป็นต้น

2. กระบวนการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT : Information technology) : กระบวนการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มี “ความเชื่อมสัมพันธ์” กับการจัดการกับคน เพื่อให้มีการนำความรู้ที่ชัดแจ้งหรือเปิดเผย (Explicit / Declarative Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ จากกระบวนแปลง Explicit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge และกระบวนการแปลง Explicit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge (ตามแนวคิดของ Ikujiro Nonaka เรียกว่า Combination process และ Internalization process ตามลำดับ) ซึ่งในยุคสมัยปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอาจเป็นคอมพิวเตอร์ โดยอาจจัดการให้มี Intranet ,internet , warehouse, และ virtue learning environment รวมถึง e – learning ด้วยที่จะทำให้ความรู้มีการแพร่กระจายทั้งภายในและภายนอก และให้บุคคลสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านั้น กันได้ด้วย กรณีการเข้าถึง(access) นี้ต้องขจัดช่องว่างที่อาจจะเกิดขึ้นจาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นด้วย โยการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้คนมีทักษะ หากเป็นองค์การทางการศึกษาก็ควรคำนึงถึงขนาดโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน ความรู้และความสนใจพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนด้วยว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตั้งในตัวเมืองกับในชนบทเป็นครูสอนในตัวเมืองกับในชนบทจะจัดการความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้อย่างได้ผลได้อย่างไร

3. กระบวนการจัดการกับงาน (T:Task) : กระบวนการจัดการกับงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นำความรู้ที่มีอยู่และที่สร้างสรรค์ใหม่ ทั้งที่เป็น Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge และทั้งที่มีการจัดการความรู้กับคนและการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดเป็น “อนาคตภาพขององค์การ” (หรือของงานที่ต้องการพัฒนางานใดงานหนึ่ง) และต่อการกำหนด “ยุทธศาสตร์” ที่จะให้บรรลุผลในอนาคตภาพนั้น ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการความรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับคนละเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างมีทิศทาง อย่างมีจุดมุ่งหมาย และอย่างมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การซึ่งอนาคตภาพและยุทธศาสตร์ ที่เรียกว่า “แผนอนาคตภาพ” นี้ก็จะเป็นแผนระยะยาว 5, 10,หรือ 15 ปี ที่เกิดขึ้นจากหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลระดับต่างๆ ในองค์การ เกิดจากการใช้แหล่งความรู้ที่หลากหลายทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยในแต่ละปีจะมีวงจรการปฏิบัติงานตาม “แผนการปฏิบัติการประจำปี” ซึ่งอาจนำแนวคิดของวงจรแบบเกลียวสว่านของการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม (participatory action research : PAR) มาประยุกต์ใช้ได้

4. กระบวนการจัดการกับวัฒนธรรม (Cu : culture) : กระบวนการจัดการกับวัฒนธรรม มีจุดมุ่งหมายให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเกื้อหนุนให้การจัดการความรู้ทั้งที่เป็น Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ขณะเดียวกันก็ลดหรือขจัดวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการจัดการความรู้ลง ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การนั้นอาจจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ 1)วัฒนธรรมแบบราชการหรือแบบสายบังคับบัญชา (hierarchy culture) ประกอบด้วย ค่านิยมหลักที่มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ความมีเสถียรภาพ ความสามารถในการทำนายได้ และความปองดอง 2) วัฒนธรรมแบบการตลาด (market culture) ประกอบด้วยค่านิยมหลักที่มุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขันได้ ความมีประสิทธิผล ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ และความมุ่งมั่นเพื่อชัยชนะ 3) วัฒนธรรมแบบกลุ่มร่วม (clan culture) ประกอบด้วย ค่านิยมหลักที่มุ่งเน้นความร่วมมือ ความมีส่วนร่วม ความเป็นทีม และความภักดีต่อองค์การ 4) วัฒนธรรมแบบก้าวหน้า(adhocracy culture) ประกอบด้วยค่านิยมหลักที่มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความเปลี่ยนแปลง และความเติบโตก้าวหน้า โดยมีข้อสังเกตว่าวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผล คือ วัฒนธรรมที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไปจากวัฒนธรรมแบบราชการตามลำดับจนถึงระดับสุดท้าย คือวัฒนธรรมแบบก้าวหน้า

5. กระบวนการจัดการกับบรรยากาศ (Cl : Climate) : กระบวนการจัดการกับบรรยากาศเช่นเดียวกับวัฒนธรรม คือ มีจุดม่งหมายให้มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะที่เกื้อหนุนให้การจัดการความรู้เป็นทั้ง Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge เป็นอย่างมีประสิทธิผล ขณะเดียวกันก็ลดหรือบรรยากาศองค์การที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการจัดการความรู้ลง บรรยากาศองค์การนั้น หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ที่เกิดขึ้นภายในองค์การหนึ่งๆ

มักแสดงออกโดยใช้คำคุณศัพท์ เช่น บรรยากาศแบบเปิด/ปิด บรรยากาศแบบอึกทึก บรรยากาศแบบอบอุ่นเป็นกันเอง บรรยากาศแบบง่ายๆ บรรยากาศแบบเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ บรรยากาศแบบเย็นชา บรรยากาศแบบเคร่งครัด

จากการประมวลองค์ประกอบของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า
องค์ประกอบการจัดการความรู้ควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังนี้

คน เป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้จัดการความรู้ เราสามารถจัดองค์การเพื่อให้องค์การมีนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรใช้ความรู้ร่วมกัน การจัดการความรู้จึงยึดหลักการทำงานเป็นทีม โดยการดึงบุคลากรจากหลายๆ ระดับมาระดมความคิดกัน ในสถานศึกษาหลายแห่ง พบว่า มีการรวมกลุ่มของครู อาจารย์จากหลายภาควิชาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพราะการรวมกลุ่มกันขึ้นนี้ ช่วยให้งานของแต่ละคนมีความน่าสนใจและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น การรวมตัวนี้ควร เป็นไปโดยธรรมชาติ จึงเป็นไปด้วยความจริงใจ

กระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างบรรยากาศในการเกื้อหนุนกันให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดเก็บความรู้ของแต่ละฝ่าย และระบบแรงจูงใจ ค่าตอบแทน ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการไหลเวียนของสารสนเทศภายในองค์กร การจัดการความรู้จึงเป็นการส่งเสริมกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อไปสู่การตัดสินใจที่มีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอ

เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญ แต่จะต้องพิจารณาการจัดหาให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เทคโนโลยีไม่ใช่เงื่อนไขของการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีมีส่วนสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลจะต้องทำให้กลุ่มเป้าหมายหลักภายในองค์กรเข้าถึงข้อมูลและเปิดช่องทางให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ

การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพราะบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย สบายใจและมั่นใจที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมความคิด มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการต่อยอดความรู้ต่อไป ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการความรู้ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆเนื่องจากองค์ประกอบการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กรที่จะดำเนินการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้

ขณะนี้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ มีองค์กรต่างๆรวมทั้งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ได้นำเสนอกรอบความคิดการจัดการความรู้ในหลายรูปแบบ เช่น

Marquardt (1996: 130)ได้นำกระบวนการ การจัดการความรู้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)
4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

Tannenbuam และ Alliger(2000: 14) ได้กล่าวว่ากระบวนการพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Accessibility)
2. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application)
3. การเข้าใจความรู้อย่างถ่องแท้ (Knowledge Assimilation)
4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

ในขณะที่ Tiwana (2002: 50) ได้นำเสนอกระบวนการพื้นฐานในการจัดการความรู้ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนดังนี้

1. แสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
2. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
3. การใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Utilization)

ส่วนแนวคิดของTurban และคณะ (2002: 394–396) ได้มีการกำหนดกรอบและกระบวนการของการจัดการความรู้ โดยจัดให้มีกิจกรรมที่ทำ ซึ่งอาจสลับลำดับของกิจกรรมไปมาหรือเรียงลำดับก็ได้แล้วแต่สถานการณ์ในเวลานั้นจะกำหนดให้กิจกรรมใดต้องเกิดหรือหยิบเอามาใช้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
2. การจัดเก็บสะสมความรู้ (Knowledge Capture)
3. การกรองหรือการคัดแยกความรู้ (Knowledge Refine)
4. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Distribution)
5. การใช้ความรู้ (Knowledge usage)
6. การติดตามตรวจสอบ (Knowledge Monitor)

ในขณะที่ Clyde W.Holsapple (2003: 162) ได้นำเสนอการกระบวนการ การจัดการความรู้ ว่ามี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

2. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

3. การรวบรวมความรู้ (Knowledge Integration)

4. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Distribution)

5. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application)

และกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Awad และ Ghaziri (2003: 24) ได้กำหนดรูปแบบกระบวนการการจัดการความรู้ 4 ดังนี้

1. การจัดเก็บสะสมความรู้ (Knowledge Capture)

2. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

3. การกรองหรือการคัดแยกความรู้ (Knowledge Refine)

4. การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Transfer)

นอกจากนี้ยังมีกรอบแนวคิดของนักวิชาการของไทย เป็นอีกแนวคิดที่น่าสนใจ และได้รับการยอมรับกันอย่างมาก คือ กระบวนการจัดการความรู้ตาม MODEL KM ฉบับปลาทู ของ ประพนธ์ ผาสุกยืด(2548 :22-26) ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. Knowledge Vision(KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้

2. Knowledge Sharing (KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้”

โมเดลการจัดการความรู้ ฉบับปลาทู อาจแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้เห็นชัดเจน ผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

2. แสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

3. คลังความรู้ (Knowledge asset)

4. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

5. การใช้ความรู้ (Knowledge usage)

เพื่อให้เห็นภาพของกรอบแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และนำเสนอเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สังเคราะห์กระบวนการการจัดการความรู้ของนักวิชาการ

กระบวนจัดการความรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการ	MarQuardt 1996	Tannenbuam & Alliger 2000	Tiwana 2002	Turban และคณะ 2002	Holsapple 2003	Awad & Ghaziri 2003	ประพนธ์ ผาสุขยืด 2004
เป้าหมาย/วิสัยทัศน์(Knowledge Goals / Vission)							/
แสวงหาความรู้(Knowledge Acquisition)	/		/				/
สร้างความรู้(Knowledge Creation)	/			/	/		
การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage/Capture)	/			/	/	/	/
การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปัน / ถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Sharing/Transfer /Distribution)	/	/	/	/	/	/	/
การใช้ /การประยุกต์ใช้ความรู้(Knowledge Usage/ Application)	/	/	/	/	/		/
การกรองความรู้(Knowledge Refine)				/		/	
การจัดความรู้องค์กร (Knowledge Organization)					/	/	
การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Accessibility)		/					
การเข้าใจความรู้ (Knowledge Assimilation)		/					
การติดตามตรวจสอบ(Knowledge Monitor)			/				

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลของการสังเคราะห์ กระบวนการการจัดการความรู้ พบว่ากระบวนการการจัดการความรู้ที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและมีความสอดคล้องกัน อย่างน้อย 3 ท่าน ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการใช้ความรู้ ซึ่งจากการสรุปกระบวนการ การจัดการความรู้จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการความรู้ของ Marquardt (1996: 130-139) มีเนื้อหาครอบคลุมกระบวนการต่างๆที่นักวิชาการส่วนใหญ่ได้กล่าวถึงไว้อย่างครบถ้วน และมีเนื้อหาสอดคล้องกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Marquardt มาเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

Marquardt (1996: 130-133) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้องค์กรควรแสวงหาความรู้ทีมีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร และการได้มาซึ่งความรู้ต่างๆจากภายในองค์กรสามารถทำได้ดังนี้

- การให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น การสอนงาน, การฝึกอบรม, การสัมมนา, การประชุม, การแสดงผลงาน, ระบบพี่เลี่ยงเป็นต้น
- การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ
- การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงาน

1.2 การแสวงหา และรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) เพื่อการเป็นผู้นำในการแข่งขันใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมองออกไปภายนอก เพื่อปรับปรุงผลงานและสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันต่างๆ ต้องใช้ความคิดและการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลและสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่างๆ เช่น (การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่นๆ, การเข้าร่วมการประชุม, การจ้างที่ปรึกษา, สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และวารสารบทความ การชมโทรทัศน์ ภาพยนตร์วีดีทัศน์, การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐศาสตร์ สังคม และเทคโนโลยี, การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ, การจ้างพนักงานใหม่, การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆเพื่อสร้างพันธ์มิตรและการร่วมทุน)

Marali. (2001: 44) การแสวงหาความรู้เป็นปัจจัยสำคัญการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการลงมือปฏิบัติงาน

Tiwana (2002: 50) กล่าวว่า แสวงหาความรู้ เป็นกระบวนการของการพัฒนาความรู้และการสร้างความรู้ จากความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมถึงทักษะและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีประสบการณ์สูง จะมองเห็นแนวโน้มหรือทิศทางของความต้องการใช้ความรู้ด้านต่างๆ แล้ววางแผนและดำเนินการ ที่จะจัดความรู้นั้นๆมา โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่างๆ เป็นเครื่องช่วยประสานและ อำนวยความสะดวก รวมถึงการจัดเก็บข้อมูล

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (2546: 35) การแสวงหาความรู้ คือการนำเอาข้อมูล สารสนเทศและความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร มากลั่นกรองและนำมาสร้างคุณค่า เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร รูปแบบการแสวงหาความรู้ มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการแสวงหาความรู้
2. ประกาศนโยบายในการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้
3. กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายและลักษณะงาน
4. เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง
5. เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ / สื่อโสตทัศน์ต่างๆ
6. ประเมินความพร้อม
7. เปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้จากช่องทางต่างๆเพื่อเป็นการสร้างความรู้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 7) พื้นฐานการแสวงหาความรู้มี 4 ประการซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอกชีวิต ได้แก่

1) การฟัง เป็นการเปิดใจเพื่อรับฟังข้อมูลข่าวสารก่อนที่จะคิดว่าเรื่องที่รับฟังนั้น มีเหตุผลน่าเชื่อถือหรือไม่เพียงใด การฟังเป็นเครื่องมือของการแสวงหาความรู้

2) การคิด เป็นการทำงานของสมอง สมองของคนเรามี 2 ซีก ซีกซ้ายและซีกขวาทำหน้าที่แตกต่างกัน โดยทางซีกซ้าย ทำหน้าที่ควบคุมการใช้เหตุผล ใช้ตรรกะ การคำนวณ เปรียบเทียบ การแจงนับ การวิเคราะห์เจาะลึก ส่วนซีกขวาทำหน้าที่ควบคุมความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์ จิตใจ สัญชาตญาณและลางสังหรณ์

3) คำถาม คือการซักถามเรื่องที่สงสัยและต้องการข้อมูลเพิ่มเติม เป็นการแสวงหาความรู้หลังจากการอ่านและการฟัง เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้เกิดความกระจ่าง และความเข้าใจที่ถูกต้อง

4) การเขียน หรือการจดบันทึก เป็นการบันทึกข้อความเพื่อเตือนความจำ เพื่อประโยชน์ในการนำบันทึกนั้นมาทบทวนภายหลัง

วิลาวัลย์ มาคุ้ม(2549: 143-144) การแสวงหาความรู้ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในการสืบเสาะ ค้นหาและรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ในที่ต่างๆทั้งในและนอกองค์กร 2) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับซึ่งกันและกัน 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น การระดมความคิด การอภิปราย การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา อินเตอร์เน็ต จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ (2550: 53-71) การแสวงหาความรู้เป็นการเข้าถึงแหล่งความรู้แล้วนำความรู้ออกมาใช้ประโยชน์จำเป็นต้องมีเครื่องมือและกลยุทธ์ที่เหมาะสม ดังนี้

การแสวงหาความรู้ที่ปรากฏชัดเจน จำเป็นต้องใช้เครื่องมือและกลยุทธ์ในการแสวงหาความรู้ที่มีความสำคัญ 2 แหล่งในปัจจุบัน คือ แหล่งสิ่งพิมพ์ เช่น บัตรรายการ บัตรดัชนี หัวเรื่อง และแหล่งอิเล็กทรอนิกส์ เช่น internet intranet และ Extranet

การแสวงหาความรู้ที่แฝงและฝังลึกอยู่ในตัวคน จะอยู่ในลักษณะการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างเจ้าของความรู้และผู้รับการถ่ายทอดความรู้ อาจเป็นการสนทนา การสังเกต การลงมือฝึกฝนปฏิบัติตาม ตามที่มองเห็นหรือสังเกตได้

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ หมายถึง การนำเอาข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่อยู่ในแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในองค์กรและแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่างๆ เป็นเครื่องช่วยประสานและ อำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Ceeation)

Marquardt (1996: 133-136) การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ การสร้างความรู้ใหม่นั้นต้องเกิดจากแรงผลักดัน และความเข้าใจอย่างที่ลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ทุกๆคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ ซึ่งรูปแบบต่างๆในการสร้างองค์ความรู้ได้แก่

- การให้ความรู้ที่อยู่ในตัวคนกับผู้อื่น เช่น การทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด และมีการถ่ายทอดความรู้กันจากการทำงานร่วมกัน

- การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ และมีการแบ่งปันความรู้ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กร

- ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่
- ความรู้ที่เกิดขึ้น โดยที่สมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เอง
- การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
- การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้
- การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

Nonaka และ Takeuchi (1995 : 71-72) ได้แบ่งรูปแบบการสร้างความรู้เป็น 4 ประเภท คือ

1. การสร้างความรู้แบบไม่ชัดเจน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกอบรม และการแนะนำ

2. การสร้างความรู้ จากการพูดหรือบรรยายความรู้แบบไม่ชัดแจ้งเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง โดยการอุปมาอุปมัย การเปรียบเทียบ และการใช้ตัวแบบ

3. การสร้างความรู้แบบชัดแจ้งให้เป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ศึกษาจากความรู้ที่ได้เขียนไว้ในคู่มือ เอกสาร เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สูงขึ้น

4. การสร้างความรู้แบบชัดแจ้ง ให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง โดยการรวมหรือบูรณาการองค์ความรู้ หรือสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา

Davenport และ Prusak,(1998: 85-106) การสร้างความรู้ หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการริเริ่มต่างๆ ที่องค์กรนำมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในองค์กร วิธีการสร้างความรู้มี 5 แบบคือ

1. การซื้อกิจการของบริษัทใดบริษัทหนึ่งหรือการจ้างคนที่มีความรู้มาทำงานเพื่อมุ่งหวังความรู้ของบริษัทเหล่านั้น

2. การขอเช่าความรู้ คือการให้เช่าแหล่งกำเนิดความรู้เช่น การจ้างที่ปรึกษา เพราะการเช่าความรู้มักจะเกี่ยวข้องกับการถ่านทอดความรู้ในระดับใดระดับหนึ่ง

3. การตั้งแผนกด้านความรู้โดยเฉพาะ คือการตั้งหน่วยงานขึ้นมาทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะ เช่น การตั้งแผนกวิจัยและพัฒนา

4. การรวมกลุ่ม เป็นอีกวิธีหนึ่งของการได้ความรู้มา โดยการนำเอาคนที่มีมุมมองต่างๆมาอยู่ในที่เดียวกัน เพื่อดำเนินโครงการหรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง

5. การสร้างเครือข่าย ที่เกิดขึ้นเองแบบไม่มีแบบแผนตายตัว แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็อาจพัฒนาขึ้นเป็นเครือข่ายที่เป็นแบบแผนได้ เครือข่ายในที่นี้คือชมรมผู้มีความรู้ โดยการที่พนักงานที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันจะมาอยู่ในที่เดียวกัน ซึ่งมักจะมีการพูดคุยกันเป็นการส่วนตัว คุยกันทาง

โทรศัพท์ ทางอีเมล์ หรือกรุ๊ปแวร์คอมพิวเตอร์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน เมื่อการสนทนาของคนเหล่านั้นก็จะสร้างความรู้ใหม่ขึ้นในองค์กร

Turban และคณะ (2002: 394–396) การสร้างความรู้ให้เกิดขึ้น หรือปรากฏขึ้นในตัวคน หรือองค์การผ่านกิจกรรมกระตุ้นต่างๆ

Holsapple .C.W.,(2003: 229) การสร้างความรู้ เป็นกิจกรรมที่สร้างความรู้ใหม่จากความรู้อันเดิมที่มีอยู่โดยมีกิจกรรมย่อยในการสร้างความรู้จาก การสังเกตควบคุมความรู้ที่มีในองค์กร การประเมินความรู้ที่มีว่าจะสร้างความรู้ใหม่ได้อย่างไร แล้วเกิดเป็นความรู้ใหม่ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้ ซึ่งการสร้างความรู้นั้นต้องอาศัยกระบวนการของความรู้และข้อมูล เพื่อสร้างความรู้ใหม่โดยต้องอาศัย ทักษะ การจัดการความรู้ที่ดี

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (2546: 37) การสร้างความรู้ คือ การสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยผ่านการผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ๆ เช่น การคิดค้นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กรได้ รูปแบบการสร้างความรู้มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ
2. ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ
3. จัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ
4. รวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆทั่วทั้งองค์กร
5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ๆ
6. ทดลองใช้ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้นมาใหม่
7. ประกาศเป็นองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ขององค์กร

โกศล ดีศิลธรรม (2546: 12-13) ได้ให้รูปแบบของการสร้างความรู้ที่สำคัญ 3 รูปแบบคือ 1)การเรียนรู้แบบวงลูปเดียว เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อองค์กรได้เผชิญกับปัญหาและความผิดพลาดทางการจัดการที่มุ่งในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยมีการเรียนรู้ด้วนตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเก็บสะสมการเรียนรู้ 2)การเรียนรู้แบบลูปซ้อน เพื่อช่วยแก้ปัญหาและสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผลที่เป็นรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างความรู้ 3)การเรียนรู้แบบสามชั้น เป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาหลักการใหม่ๆที่องค์กรสามารถนำไปดำเนินการต่อไป

วิลาวัลย์ มาคุ้ม(2549: 144-145) การสร้างความรู้ประกอบด้วย 1)องค์ประกอบด้านองค์กร การมีหน่วยงาน เช่น มีฝ่ายวิจัย มีห้องสมุดหรือมีการมอบหมายให้ครูรับผิดชอบในการกำหนดกิจกรรมการสร้างความรู้ เช่น การจัดประชุมเพื่อระดมความคิด การสัมมนา การสนทนาเป็นต้น 2) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นความเหมาะสมและเพียงพอในการจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3)องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ เป็นวิธีการพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังลึกในคน และความรู้เปิดเผยที่เกิดจากการวิจัยและกิจกรรมความรู้อื่นๆ 4)องค์ประกอบด้านการมีส่วนรวม เป็นการเปิดโอกาส กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนแก่ครูในการมีส่วนร่วมพัฒนาและสร้างความรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น การประชุม และสัมมนาเป็นต้น

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค(2550: 190) การสร้างความรู้ หมายถึงการนำความรู้ ทฤษฎี ประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็นแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่สามารถพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น โดยมีวิธีการดังนี้ คือ กำหนดทีมสร้างความรู้ ประชุมทีมสร้างความรู้ บูรณาการความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการ

วิจารณ์ พานิช (ออนไลน์: 2551) การสร้างความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ลูกโซ่ระหว่างความรู้เปิดเผยกับความรู้ฝังลึกในลักษณะวงจรเพิ่มพลังดังนี้

(1) การแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก เกิดจากการสัมพันธ์ใกล้ชิด การเป็นลูกมือฝึกงาน การฝึกโดยการทำงานร่วมกัน การจัดประชุมคนในหน่วยงานเดียวกันโดยประชุมแบบระดมความคิด

(2) การเปลี่ยนความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้เปิดเผย โดยการนำความรู้ฝังลึกออกมานำเสนอในรูปของการเล่าเรื่อง การเปรียบเทียบ และการนำเสนอเป็นรูปแบบ

(3) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เปิดเผยในรูปของเอกสาร การประชุม ตำรา ฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์

(4) การเปลี่ยนความรู้ที่เปิดเผยไปเป็นความรู้ที่ฝังลึก ซึ่งอาจเป็นความรู้ฝังลึกในระนาบความลุ่มลึกที่สูงขึ้น การมีความรู้ที่เปิดเผยในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม เรียนรู้ง่าย เข้าใจง่าย จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนความรู้ไปเป็นความรู้ที่ฝังลึกและเพิ่มระดับความลุ่มลึก

สรุปว่า การสร้างความรู้ หมายถึง การนำความรู้ ประสบการณ์ต่างๆที่ได้เรียนรู้ และที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กร มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. **การจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นความรู้** (Knowledge Storage and Retrieval)

Marquardt (1996: 136-138) ในการจัดเก็บความรู้ องค์กรต้องกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และวิธีการในการเก็บรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บ (Storage) นั้น เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนรวมทั้งเกี่ยวกับการสร้างและการจดจำของแต่ละบุคคล เป็นต้น สำหรับการจัดเก็บสะสมความรู้นั้น องค์กรควรคำนึงสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

- โครงสร้างและการจัดเก็บควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

- จัดให้มีการจำแนกรายการต่างๆเช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

- ต้องมีการจัดการที่สามารถส่งมอบให้ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน กระชับ ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมตามที่ต้องการ

ในการจัดเก็บความรู้ขององค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคลในเรื่องการสืบค้นข้อมูล ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิผล คือ ต้องจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความจำเป็นของการเรียนรู้, วัตถุประสงค์ของงาน, ความชำนาญของผู้ใช้, หน้าที่ / การใช้สารสนเทศ, สถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้

ในส่วนของการสืบค้นความรู้ (Retrieval) เป็นการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์กรควรให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับการค้นหาความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำห้องสมุดจัดเก็บรายชื่อและทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลืองขององค์กร หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น

Davenport และ Prusak,(1998: 220-221) การจัดเก็บความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในรูปของเอกสารต่างๆ เอามาเก็บไว้ในคลังเก็บเพื่อให้มันสามารถนำออกมาใช้งานใหม่ได้อย่างง่ายดาย การจัดเก็บความรู้ แบ่งได้ 3 ประเภทคือ

1. ความรู้ภายนอก เช่นความรู้ของบริษัทที่เป็นคู่แข่งขันในตลาดเดียวกันเป็นต้น ด้วยการรวบรวมรายงานนักวิเคราะห์ บทความในวารสารการค้า ผลงานวิจัยทางการตลาดเกี่ยวกับคู่แข่ง

2. ความรู้ภายในที่เป็นระบบ เช่น รายงายผลการวิจัย กรรมวิธีการทำตลาดสินค้าเป็นต้น

3. ความรู้ภายในที่ไม่เป็นระบบ เช่น ฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับการพูดคุยสนทนาที่เต็มไปด้วยโนว์ฮาว หรือบางครั้งก็เรียกว่า “บทเรียนที่ได้รับเป็นต้น”

Turban และคณะ (2002: 394–396) การรวบรวมหรือการจัดเก็บสะสมความรู้ที่เกิดขึ้นหรือปรากฏขึ้นที่อยู่ในสภาพที่ล้นหรือกระจัดกระจายมาจัดเก็บ

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (2546: 40) การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ คือ การจัดเก็บความรู้ไว้เพื่อให้พนักงานเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ โดยคำนึงถึงวิธีการเก็บรักษา ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องเก็บรักษา ข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ไว้อย่างดีที่สุด ในการจัดเก็บนั้นสามารถบันทึกเป็นฐานข้อมูล หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนได้ รวมทั้งการจัดโครงสร้างความรู้องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาความหลากหลายของกลุ่มคนที่แตกต่างกันในการสืบค้นข้อมูล รูปแบบการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กร

2. ประกาศนโยบาย และประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้พนักงานจัดเก็บ และสืบค้นความรู้

3. กำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดเก็บ

4. ทีมผู้ชำนาญการ และนักวิเคราะห์ความรู้ ประเมินความรู้ที่องค์กรมีอยู่

5. บูรณาการความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่

6. ทีมผู้ชำนาญการ และนักวิเคราะห์ความรู้กลั่นกรอง ตรวจสอบ คัดเลือกความรู้

ประพนธ์ ผาสุกยืด(2548: 24-25) กล่าวว่า การจัดเก็บความรู้ไว้เป็นคลังความรู้ หรือขุมความรู้ที่ดี จะต้องมีการออกแบบวางโครงสร้างไว้อย่างเหมาะสม มีการจัดแบ่งหมวดหมู่ แบ่งหัวข้อต่างๆไว้เป็นระบบเพื่อความสะดวกในการเรียกใช้ นอกจากระบบจัดเก็บแล้ว ระบบการ Update ปรับแต่งเนื้อหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

วิลาวัลย์ มาคุ้ม(2549: 144-145) การจัดเก็บความรู้ประกอบด้วย 1)องค์ประกอบด้านองค์กร เป็นการนำหรือการระบุความรู้ที่สถานศึกษากำหนดว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้หลัก รวมทั้งการมีหน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบการจัดเก็บความรู้หลักของสถานศึกษา การมีเครือข่ายการจัดเก็บที่สะดวก และปลอดภัย เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและสะดวกรวดเร็วตรงตามความต้องการต่อการนำความรู้ไปใช้ 2) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เป็นการมีเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ได้มาก สะดวก รวดเร็วอาทิ เครือข่ายภายในสถานศึกษา หน้าแรกของเครือข่าย และช่องของข่ายงานของแต่ละบุคคลและ

สถานศึกษา เป็นต้น 3)องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง การมีผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเพื่อมาจัดเก็บ และตรงตามความต้องการเมื่อจะนำความรู้นั้นมาใช้

สรุปว่า การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ หมายถึง การกำหนดสิ่งสำคัญในการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้ ไว้ในแหล่งจัดเก็บความรู้ต่างๆขององค์กร โดยความรู้ที่นำมาจัดเก็บนั้นต้องมีการประมวลหรือกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ขององค์กร โดยมีเครือข่ายการจัดเก็บที่สะดวก และปลอดภัย เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและสะดวก รวดเร็วตรงตามความต้องการต่อการนำความรู้ไปใช้

4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

Marquardt (1996: 139-140) การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เพราะองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ และ การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้น เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ

การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ มีวิธีต่างๆ เช่น การประชุมภายใน, การฝึกอบรม, การสรุปข่าวสาร, การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ, วีดีทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง, การเยี่ยมชมงานต่างๆที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น, การหมุนเวียน / การเปลี่ยนงาน, ระบบพี่เลี้ยง

การถ่ายโอนความรู้โดยไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจไม่รู้ตัว เป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน เช่น การหมุนเวียนงาน, การเล่าเรื่องราวต่อๆกัน, การทำงานเป็นคณะ, เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

Davenport และ Prusak,(1998: 143-162) การถ่ายทอดความรู้ คือ การคิดหายุทธวิธีสำคัญบางอย่างสำหรับกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างไม่ตั้งใจเป็นไปตามธรรมชาติการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ที่เปิดเผยมองเห็นได้ชัดเจน สามารจัดทำในรูปของเอกสารหรือฐานข้อมูลแล้วถ่ายทอดออกไปด้วยความถูกต้องมีเหตุมีผล ส่วนความรู้ที่ซ้อนเร้นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์ของการถ่านทอดอาจอยู่ในรูปแบบของการเป็นเพื่อนกัน การแนะนำสั่งสอน หรือการฝึกอบรมเป็นต้น ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ มีความเกี่ยวข้องกับการกระทำ 2 อย่างคือ การส่งออกไป (การส่งหรือการนำความรู้ไปให้กับผู้รับ) และการซึมซับโดยคนหรือกลุ่มคนที่เป็นผู้รับ

Tannenbuam และ Alliger(2000 : 14) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นส่วนที่สำคัญ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และวิธีการปฏิบัติที่จะนำเอาความรู้ของบุคคลเหล่านั้นออกมา เป็นการจับประเด็นความรู้จากคนที่มีความรู้ ซึ่งการแบ่งปันความรู้ที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับ การรับบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การรักษาบุคคลให้คงอยู่ และการจำแนกหรือบ่งชี้ถึงบุคคลที่มีความรู้ การจัดการความรู้จะเกิดประโยชน์เมื่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้ความรู้จึงเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเข้าใจความรู้อย่างถ่องแท้ หรือรู้ว่าจะเข้าถึงความรู้นั้นได้ที่ไหน โอกาสที่จะนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาใช้ มีแรงจูงใจที่จะใช้ความรู้และมีความสามารถในการใช้ความรู้ที่ซึมซับมา

Tiwana (2002: 50) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันความรู้ เป็นการเผยแพร่กระจายความรู้ในเรื่องต่างๆ ในการนี้ การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ จะช่วยนักจัดการความรู้มือใหม่ผ่านเครือข่ายการสื่อสารความรู้รูปแบบต่างๆ

Turban และคณะ (2002: 394–396) การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันความรู้ เป็นการนำความรู้ที่เกิดประโยชน์ที่มีคุณค่าเหล่านั้น มาทำการกระจายแบ่งปันความรู้ออกไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านสื่อ หรือการอบรม หรือกิจกรรม การกระจายความรู้ต่างๆ โดยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน หรือการแก้ไขปัญหา หรือการช่วยตัดสินใจต่างๆ

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (2546: 41) การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ คือการกระจายความรู้และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กรโดยอาศัยกลไกอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ รูปแบบการถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ในองค์กรดังนี้

1. กำหนดนโยบายที่จริงจัง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์กร

2. ประกาศนโยบาย และประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้

3. เตรียมทีมผู้ชำนาญ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

4. เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อโสตทัศน์ต่างๆ

5. เลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนความรู้

6. เปิดโอกาสให้พนักงานมีการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังที่มีการถ่ายโอนความรู้

8. เปิดโอกาสให้พนักงานถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ประพนธ์ ผาสุกยืด(2548: 23-24) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจและเป็นส่วนที่ยากลำบากที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้คน มีน้ำใจพร้อมที่จะแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน

วิลาวัลย์ มาคุ้ม(2549: 144-145) การแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย 1)องค์ประกอบด้านองค์กร เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีรูปแบบเครือข่ายในสถานศึกษาที่ไม่เน้นการใช้อำนาจสั่งการ หรือควบคุมอย่างเข็มงวด สามารถรับรู้ เรียนรู้และแลกเปลี่ยนกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนสิ่งแวดล้อม ณ ทุกจุดของการปฏิบัติงาน และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2)องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนวิถีการปฏิบัติงานของครูได้มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน โดยมีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีการปฏิบัติงานที่สมาชิกในองค์กรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3)องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเพียงพอ 4)องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถเป็นการส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ครูได้ใช้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยความเต็มใจ รวมถึงความรู้และทักษะในการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู 5)ด้านการมีส่วนร่วม เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งความรู้ฝังลึกและความรู้เปิดเผย จากเครือข่ายความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 6)องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีประสบการณ์การแลกเปลี่ยนความรู้ที่หลากหลาย จากกิจกรรมต่างๆ เช่น การสอนงาน การประชุม การฝึกอบรมเป็นต้น

สรุปว่า การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ หมายถึง ถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์มีคุณค่า ด้วยวิธีต่างๆทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนจากองค์กร ในการถ่ายโอนความรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ขององค์กร โดยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

3.6 ปัจจัยส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548: 19-20) กล่าวว่า ปัจจัยที่นำระบบการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จได้แก่

1. องค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นในการจัดการความรู้ อุปสรรคทางวัฒนธรรม เช่น ขาดการไว้วางใจ หวงความรู้ ความเชื่อว่าความรู้เป็นอภิสิทธิ์ของคนบางกลุ่ม และความไม่อดทนต่อความผิดพลาดหรือความไม่ชอบขอความช่วยเหลือ เป็นต้น ควรได้รับการจัดการที่ดีจึงจะช่วยทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

2. มีจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรชัดเจน จะทำให้องค์กรและบุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความรู้ และให้ความร่วมมือในการจัดการมากขึ้น

3. ได้รับการสนับสนุนและพันธะผูกพันจากผู้บริหารอาวุโส แม้ว่าในบางองค์กร การริเริ่มการจัดการความรู้เกิดจากผู้บริหารระดับกลาง แต่ในที่สุดแล้วผู้บริหารอาวุโสจำเป็นต้องสนับสนุนด้วยจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้

4. มีการใช้โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร

5. โครงสร้างองค์กรการสนับสนุนการจัดการความรู้ กล่าวคือ โครงสร้างมีความยืดหยุ่นและมีลักษณะพัฒนา ความรู้ในองค์กรมีการเข้าถึงง่าย และมีการกำหนดบทบาทของคน และกลุ่มคนให้ชัดเจนในกระบวนการจัดการความรู้

6. บุคคลในองค์กรมีทัศนคติเชิงบวกกับการสร้าง การใช้ และการแบ่งปันความรู้ โดยการให้รางวัลจูงใจคนที่สนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่แบ่งปันความรู้มากที่สุด

Davenport และ Prusak, (1998: 153-160) ปัจจัยส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ องค์การควรพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อไปนี้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and strategy) การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากองค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กร จะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารผลักดันให้มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร

นอกเหนือจากการสนับสนุนจากการบริหารแล้ว อีกปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ดีก็คือ ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์กรจะต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าจะจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อที่จะเอา

เป้าหมายของการจัดการความรู้นั้นมากำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆที่จำเป็น เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สิ่งสำคัญก็คือ กลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) Bob buckman ประธานเจ้าหน้าที่บริษัท Buckman Laboratories ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรที่ถูกจาลึกชื่ออยู่ในหอประกาศเกียรติคุณของ Most Admired Knowledge Enterprises (MAKE) Bob buckman กล่าวไว้ว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือ วัฒนธรรมองค์กรของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทัศนคติที่มีมานานแล้วก็คือ ความรู้คืออำนาจ และด้วยอำนาจนี้ที่จะช่วยทำให้เรามีความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ จากทัศนคติข้อนี้ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นเพราะกลัวว่าตนเองจะหมดความสำคัญไป สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นมานานก็ได้แปรเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กีดขวางการแบ่งปันความรู้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ยากและต้องใช้เวลานาน สิ่งที่องค์กรควรพิจารณาก็คือ การทำความเข้าใจถึงอุปสรรคต่างๆที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และต้องหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคเหล่านั้นออกไป การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ส่งเสริมต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้อง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Techology)ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเตอร์เน็ต และอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่าย นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลและ Knowledge portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในภาพรวมแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงเอาความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ รวมถึงช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ อย่างไรก็ตามในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้นั้น องค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้นสามารถเชื่อมต่อ หรือบูรณาการเข้ากับระบบเดิมที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างดี รวมถึงจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่าย อีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักก็คือ เทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น “คน” เป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ไม่ใช้เทคโนโลยี

4. การวัดผล (Measurement) องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึง

สถานะปัจจุบัน และองค์กรไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลการจัดการความรู้จะช่วยองค์สามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ นอกจากนั้นแล้วผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจาการจัดการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไรก็ตามการวัดผลของการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่นๆ มีผู้ที่กำลังศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น การวัดและประเมินสินทรัพย์ทางปัญญา หรือแม้นกระทั้งความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ความสามารถในตัวบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดี องค์กรต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กร และสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร และการจัดการความรู้ส่งผลกระทบอะไรกับองค์กรบ้าง

5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนเต็มที่และพนักงานทุกระดับตระหนักถึงวามสำคัญของการจัดการความรู้ก็ตาม กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้อาจดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นนักถ้าขาดโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับบุคลากรภายในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสะดวก โครงสร้างที่กล่าวถึงนี้อาจจะสามารถเป็นที่จับต้องได้ เช่น สถานที่ หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่นโครงสร้างหรือระบบงานที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และกลไกในการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ในชีวิตการทำงานประจำวัน นอกจากนั้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงานหรือบุคลากรที่จะต้องรับผิดชอบในการจัดการความรู้ ควรเป็นรูปแบบใด เช่น การจัดตั้งทีมงานข้ามฝ่าย เพื่อให้บุคลากรจากทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันวางแผนและดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่นระบบการประเมินผลงานและระบบการยกย่องชมเชยและให้รางวัลที่ต้องเอื้อต่อการจัดการความรู้ขององค์กร

สมชาย นำประเสริฐชัย (2543:115) ได้กล่าวว่า ระบบการจัดการความรู้มักต้องมีโครงสร้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังนี้ คือ

1. ความพร้อมของความรู้ (Available) การที่จะสามารถเรียกใช้หรือค้นหาเพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมีความพร้อมของความรู้ก่อน ความรู้แบ่งออกเป็นความรู้ภายนอก และความรู้ภายใน แหล่งความรู้ภายนอกนั้นต้องมีการค้นหา การประเมินและรวบรวม สำหรับฐานความรู้ภายในสำหรับองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ยุ่งยากเนื่องจากความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปแบบสำเร็จที่สามารถใช้งานได้ทันที จำเป็นต้องสร้างหรือปรับเปลี่ยนเองโดยใช้เทคโนโลยีและความร่วมมือของ

พนักงานในองค์กร นอกจากนี้องค์กรยังต้องมีเครื่องมือช่วยในการรวบรวมและค้นหา ทั้งความรู้ภายนอกและภายในเข้าด้วยกัน เพื่อให้การเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น

2. ความถูกต้องของการเรียกค้น (Accurate in Retrieval) การเรียกค้นเป็นจุดที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของระบบโครงสร้างความรู้ การเรียกค้นในปัจจุบันได้มีการพัฒนาโดยส่วนของข้อมูลทั้งเวลาที่เก็บและเรียกค้น เพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

3. ความรู้ที่มีคุณภาพ (Effective Knowledge) ความรู้ในฐานความรู้ต้องมีคุณภาพสำหรับเป็นฐานความรู้ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ หากคุณภาพของฐานความรู้ด้อยลงก็จะส่งผลให้มีการใช้แหล่งความรู้ลดลงหรืออาจเลิกใช้ไปเลยก็ได้

ส่วน นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์ (2549: 26) กล่าวว่าปัจจัยหลักต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ คือ

1. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์การ คนในองค์การต้องมีเจตคติ ค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดี มีการฝึกฝนที่ช่วยเสริมการแบ่งปันความรู้ และการทำงานเป็นทีม การนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นใหม่ มีวัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การมองการเปลี่ยนแปลงตามสภาพความเป็นจริงเห็นว่า การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การและตนเองโดยรวม ไม่ใช่เห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระในการทำงาน

2. ผู้นำองค์การ ต้องเป็นผู้เห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ ให้การสนับสนุนอย่างจริงใจ ให้คุณค่าความแตกต่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ทดลองงานใหม่ๆ ตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก มีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติทั้งในรูปแบบของการยอมรับและการให้รางวัล

3. โครงสร้างขององค์การ เป็นกลุ่มงาน สายงานภายในองค์การและการเชื่อมโยงออกไปภายนอก มีความยืดหยุ่น เกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเฉพาะกิจได้ง่าย มีการสื่อสาร ร่วมมือข้ามสายงานในแนวราบอย่างคล่องตัว

4. เทคโนโลยี ความพร้อมของอุปกรณ์ ความทันสมัยของเทคโนโลยีสามารถสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ขององค์การได้ การสร้างฐานข้อมูลและการจัดระบบฐานความรู้ชัดแจ้ง ตลอดจนวิธีการที่จะทำให้บุคลากรยอมใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางในการรวบรวม ส่งต่อและแลกเปลี่ยนความรู้

5. การติดตาม การวัดและประเมินผล องค์การต้องมีการจัดระบบการติดตาม วัดผลและประเมินผลของการจัดการความรู้และประโยชน์จากการนำไปใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คนในองค์การมีความกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ และอยากมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น

อนงค์นุช คุณวงษา (2551: 70) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จของการจัดการความรู้ มีดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้

2. มีเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ในองค์กร

4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ เช่น ค้นคว้าหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูล จัดระเบียบความรู้ให้นำไปใช้อย่างสะดวก

5. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ และทุกคนต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของการจัดการความรู้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องประกอบด้วย ผู้นำองค์กร บุคลากรทุกคนในองค์กรที่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ ที่มีต่อองค์กร ,วัฒนธรรมองค์การ ,เทคโนโลยีสารสนเทศ ,การวัดการประเมิน รวมถึงความพร้อมของ ความรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ความถูกต้องของการเรียกค้นที่มีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบต่างๆเหล่านี้ ต่างก็ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน หากองค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยส่งเสริมดังกล่าว อย่างเป็นระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันแล้ว การจัดการความรู้ก็จะประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก

3.7 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้

Davenport และ Prusak(1998: 191-193) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศนับว่าเป็นอุปกรณ์สำหรับการช่วยส่งเสริมให้โครงการจัดการความรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น การที่ความรู้จะมีประโยชน์ได้จำเป็นต้องมีเทคโนโลยีสำหรับคอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวก บทบาทที่มีคุณค่ามากที่สุดของเทคโนโลยี ก็คือมันสามารถขยายขอบเขตการค้นหาความรู้และช่วยให้การถ่ายทอดความรู้กระทำได้อย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้เราดึงเอาความรู้ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดๆ ออกมาทำไว้ในรูปแบบที่มีระบบได้ เพื่อให้สมาชิกคนอื่นๆในองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้นั้นๆได้นำไปใช้ประโยชน์ แนวความคิดเรื่องเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้นั้นไม่พียงแต่เป็นเรื่องกว้างๆเท่านั้น แต่มันยังมีลักษณะที่ไหลลื่นไม่หยุดนิ่งยากที่จะให้คำจำกัดความได้ง่ายๆ เทคโนโลยีพื้นฐานบางอย่างที่เรามองข้ามไปอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการเอื้ออำนวย

ให้การจัดการความรู้สะดวกรวดเร็วได้เช่นกัน เช่น โทรศัพท์ หรือการประชุมทางไกลผ่านจอวีดีโอ เป็นต้น

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 33) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดการความรู้ ได้แก่

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นการสื่อสารระหว่างผู้ใช้กับผู้เชียวชาญและแหล่งความรู้ อื่นๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นการสื่อสารข้อมูลทั่วโลก และอินทราเน็ต เป็นการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีเดียวกับอินเทอร์เน็ต

2. เทคโนโลยีความร่วมมือ / การใช้งานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่มได้แก่ กรุ๊ปแวร์ (Groupware) เป็นซอฟแวร์ที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านระบบเครือข่ายขึ้น มีการสื่อสารการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการประชุมร่วมกันส่วนโปรแกรมการบริหารโครงการ (Project management tools) เป็นเครื่องมือในการทำงานตามโครงการ การติดตามผลความคืบหน้าของโครงการและการรายงานผล

3. เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่น ระบบจัดการฐานข้อมูล เหมืองข้อมูล (data mining) ตัวอย่าง การทำงานของเหมืองข้อมูล เป็นวิธีการดึงข้อมูลจากแหล่งจัดเก็บข้อมูลในคลังข้อมูล(data warehouse) มารวบรวมและแสดงผลในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ดังเหมืองข้อมูลกับระบบผู้เชี่ยวชาญ(Expert systems)

โกศล ดีศีลธรรม (2546: 15-25) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อ การสนับสนุนการไหลของข้อมูลความรู้ภายในองค์การ ระบบสารสนเทศที่ออกแบบเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ขององค์การมีดังนี้

1. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office automation systems) เป็นระบบที่สนับสนุนกระจายและประสานการไหลของสารสนเทศภายในองค์การ เทคโนโลยีที่สนับสนุนกิจกรรมการกระจายความรู้ด้วยระบบการจัดการสำนักงาน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ขององค์กร ส่วนใหญ่นำมาใช้ในงานสำนักงานที่มีบทบาทสำคัญในการประสานการไหลของสารสนเทศทั่วทั้งองค์กรโดยมีบทบาทสำคัญดังนี้ 1) การจัดการ และประสานงานระหว่างพนักงานที่มีข้อมูลกับพนักงานที่มีความรู้ 2) การเชื่อมโยงงานของบุคลากรสารสนเทศกับบุคลากรฝ่ายต่างๆในทุกระดับหน้าที่ 3) การประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับหน่วยงานภายนอกได้แก่ ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ และองค์การภาครัฐ

ส่วนพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ภายในองค์การ เช่น พนักงานขาย ผู้จัดการ เสมียน มีกิจกรรมหรือหน้าที่หลักดังนี้ 1) การจัดการเอกสาร การเผยแพร่สารสนเทศ รวมถึงการจัดเก็บ และสืบค้น

ข้อมูล 2) กำหนดการทำงานทั้งในรูปแบบส่วนตัวและการจัดการทีมงาน 3) การสื่อสารและการสั่งการในรูปแบบของเอกสารหรือสื่อทางดิจิทัล ให้กับสมาชิกกลุ่มหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 4) การจัดการข้อมูล เช่น ข้อมูลของพนักงาน ลูกค้าและคู่ค้า เป็นต้น

สำหรับกิจกรรมการกระจายความรู้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสนับสนุนของระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation Systems : OAS) ซึ่งช่วยเพิ่มผลิตภาพให้กับบุคลากรสารสนเทศ และสามารถลดระบบงานเอกสารลง ตัวอย่างของเทคโนโลยีที่สนับสนุนมีดังนี้

ระบบเอกสารภาพ (Document imaging systems) เป็นระบบการแปลงเอกสารและภาพ ให้อยู่เป็นรูปแบบดิจิทัลที่สามารถจัดเก็บละเข้าถึงโดยผ่านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ที่สำคัญในการแปลงข้อมูลนี้ได้แก่ สแกนเนอร์ ซึ่งทำหน้าที่ในการแปลงเอกสารภาพในรูปของกราฟิก แต่หากเอกสารยังไม่ได้รับการใช้งานก็จะจัดเก็บในระบบออปติคัลดิสก์

จุ๊กบอกซ์ (Jukebox) คืออุปกรณ์สำหรับจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลที่ถูกจัดเก็บปริมาณมากจากหลายออปติคัลดิสก์ ที่สนับสนุนให้การสืบค้นเป็นไปโดยสะดวก

ดัชนีเซิร์ฟเวอร์ (Index server) คืออุปกรณ์ที่จัดเก็บดัชนีเพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลเมื่อต้องการใช้ข้อมูล โดยระบบการสืบค้นดังกล่าวประกอบด้วย อุปกรณ์หลักคืออุปกรณ์สืบค้นและสถานีงานที่มีสมรรถนะในด้านกราฟิก รวมทั้งอุปกรณ์แสดงผลอย่าง พรินเตอร์

2. ระบบงานความรู้ (Knowledge work systems) เป็นระบบที่ช่วยสนับสนุนกิจกรรมของบุคลากรวิชาชีพที่มีความรู้และทักษะเฉพาะทางเพื่อสร้างความรู้ใหม่และจัดเก็บไว้เป็นสินทรัพย์ในองค์การ เทคโนโลยีที่สนับสนุนระบบงานความรู้

งานความรู้ (Knowledge work) เป็นส่วนหนึ่งของงานสารสนเทศที่มีส่วนในการสร้างสารสนเทศทางความรู้ใหม่ๆ เช่นบุคลากรที่ใช้ความรู้ต้องการออกแบบสินค้าใหม่หรือหาแนวทางใหม่ในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงาน ซึ่งงานความรู้ถูกแบ่งออกเป็นสาขาเฉพาะต่างๆ มากมายและแต่ละสาขาจะรวบรวมและสร้างระบบงานความรู้ที่แตกต่างกันไปเฉพาะสาขาเพื่อสนับสนุนข้อมูลให้แก่บุคลากรในแต่ละด้าน โดยบุคลากรที่ใช้ความรู้มีบทบาทสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ 1) รวบรวมและปรับปรุงความรู้ขององค์การให้มีความทันสมัยต่อโลกภายนอก ที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะความรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สังคม และศิลปะ 2) ให้คำแนะนำต่อบุคลากรภายในองค์การในสาขาความเชี่ยวชาญที่ตนเองรับผิดชอบ 3) เป็นตัวแทนและผู้ริเริ่มโครงการพัฒนาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ

สำหรับบุคลากรที่ใช้ความรู้(Knowledge worker) และ บุคลากรที่ใช้ข้อมูล (Data worker) มีความต้องการใช้สารสนเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่ใช้ความรู้ ส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่ใช้ระบบ

สำนักงานอัตโนมัติอย่างการประมวลผลคำ หรือระบบเสียงไปรษณีย์เท่านั้น แต่ยังมีความต้องการระบบงานความรู้ที่เฉพาะเจาะจงที่ออกแบบเพื่อสนับสนุนการสร้างความรู้ใหม่ๆ

ระบบงานความรู้มีลักษณะที่สะท้อนถึงความต้องการเฉพาะของบุคลากรทางวิชาชีพที่ใช้ความรู้ ระบบงานจะต้องมีเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่ใช้ความรู้อย่างเครื่องมือการวิเคราะห์ การสื่อสาร การประมวลผลแบบกราฟิก และเครื่องมือในการจัดการระบบเอกสาร เป็นต้น ตัวอย่างของเทคโนโลยีสนับสนุนระบบงานความรู้มีดังนี้

Computer-Aided Design (CAD) และ Computer-Aided Manufacturing (CAM) CAD ใช้สำหรับการออกแบบและแก้ไขการออกแบบอย่างอัตโนมัติโดยใช้คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ทางกราฟิกที่มีความซับซ้อน ซึ่งทำให้ประหยัดเวลาของงานที่มีการออกแบบและแก้ไขบ่อยครั้ง รวมทั้งสามารถทำการทดสอบก่อนที่จะนำไปใช้งานจริง ส่วน CAM เป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยสนับสนุนงานของกระบวนการผลิต โดยมีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิตซึ่งส่งผลให้เกิดผลิตภาพในการทำงาน

Virtual reality systems (VRS) เป็นระบบที่มีความสามารถเหนือกว่าระบบ CAD/CAM โดยมีซอฟต์แวร์กราฟิก ปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างรูปแบบการจำลองผ่านคอมพิวเตอร์ทำให้มีลักษณะสมจริงผู้ใช้งานมีความรู้สึกเหมือนมีส่วนร่วมในเหตุการณ์จริง ระบบดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการศึกษาทางวิทยาศาสตร์และการบริหารธุรกิจดังที่ อุตสาหกรรมรถยนต์ได้นำระบบดังกล่าวเพื่อให้ลูกค้าใช้ทดสอบระบบการทำงานก่อนที่จะตัดสินใจสั่งซื้อ ปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบเสมือนจริงสำหรับการทำงานบนเว็บโดยใช้มาตรฐานที่เรียกว่า Virtual Reality Modeling Language หรือ VRML ที่เป็นข้อกำหนดของการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบสามมิติบนโลกแห่งเว็บไซต์ ที่แสดงผลในรูปของเสียง ภาพแอมิชั่น ซึ่งทำให้ผู้ใช้งานรู้สึกเสมือนจริงและร่วมอยู่ในเหตุการณ์ รวมทั้งการทำงานที่เป็นอิสระไม่ยึดติดกับแพลตฟอร์มใดเฉพาะ ทำให้สามารถทำงานบนพีซีทั่วไปโดยใช้ทรัพยากร หรือแบนด์วิดท์เพียงเล็กน้อย ผู้ใช้จึงสามารถดาวน์โหลดไฟล์ที่ออกแบบโดยมาตรฐาน VRML จากเซิร์ฟเวอร์บนอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บบราวเซอร์

Financial workstation หรือ Investment workstation เป็นระบบที่ใช้ในระบบธุรกิจทางการเงินโดยเฉพาะจะให้ข้อมูลด้านการเงินและการลงทุนแก่โบรกเกอร์ ลูกค้า และผู้จัดการกองทุน สถาบันการเงินมักติดตั้งระบบดังกล่าว เพื่อจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งภายนอกและภายในรวมทั้งข้อมูลของตลาดย้อนหลัง และรายงานการวิจัย ซึ่งในอดีตนักการเงินจะใช้เวลามาในการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลที่จัดเก็บ แต่เมื่อได้นำ Investment workstation มาใช้ก็สามารถลดเวลาในการสืบค้นและการลดการผิดพลาดลงเป็นอันมาก รวมทั้งได้ข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วง

3. ระบบการทำงานกลุ่มร่วมกัน (Group collaboration systems) เป็นระบบที่สนับสนุนการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในทีมงาน เทคโนโลยีที่สนับสนุนการใช้ความรู้ร่วมกัน ถึงแม้ว่าความรู้ทั้งหลายได้ถูกประยุกต์ใช้ในระบบสารสนเทศ และได้ออกแบบให้ใช้งานส่วนบุคคลได้ แต่ในปัจจุบันองค์การส่วนมากต้องการให้บุคลากรสามารถทำงานประสานในรูปของกลุ่มหรือทีมงานโดยการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน เช่น อีเมล์ การประชุมทางไกล กรุ๊ปแวร์และอินทราเน็ตเป็นตัวหลักในการสนับสนุนการทำงาน

กรุ๊ปแวร์ (Groupware) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันที่อยู่บนพื้นฐานหลักของการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกัน ทำให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้ในรูปแบบเอกสาร กำหนดการประชุม แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการใช้ฐานข้อมูลร่วมและการส่งอีเมล์ ธุรกิจที่เน้นการใช้ข้อมูลในการดำเนินการอย่างบริษัทที่ปรึกษาหรือบริษัทด้านกฎหมาย ได้มีการนำกรุ๊ปแวร์มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการทรัพย์สินทางความรู้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของระบบการทำงานร่วมกัน โดยสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมว่าจะอยู่คนละสถานที่กันก็ตาม ทั้งนี้โดยที่พนักงานในที่ต่างๆ สามารถเชื่อมต่อไปยังฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ได้ทำให้ลดงานเอกสารที่ซ้ำซ้อนลงได้

อินทราเน็ต (Intranet) เป็นเทคโนโลยีเครือข่ายและเครื่องมือสำหรับสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยที่สมาชิกในทีมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมใช้สารสนเทศ รวมทั้งทำงานร่วมกันในโครงการที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้อินทราเน็ตยังมีข้อได้เปรียบหลายประการที่ทำให้องค์การทั้งหลายนิยมใช้ดังนี้ 1) ความสามารถในการเชื่อมต่อโดยที่ไม่จำกัดแพลตฟอร์ม สามารถเข้าถึงระบบ รวมทั้งสามารถใช้ร่วมกันระบบเดิมได้ 2) สามารถสร้างรูปแบบการใช้งานแบบปฏิสัมพันธ์ด้วยภาพ เสียง วีดีโอ 3) ง่ายต่อการใช้งานและสามารถเชื่อมต่อได้กับทุกเว็บบราวเซอร์ 4) ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเริ่มต้นต่ำ 5) ลดค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่สารสนเทศ

อินเทอร์เน็ต (Internet) ปัจจัยหลักสำคัญแห่งเศรษฐกิจยุคใหม่นี้ได้กำหนดให้ความรู้คือองค์ประกอบหนึ่งในการขับเคลื่อนที่สำคัญของการดำเนินธุรกรรม การสร้างความรู้จะต้องมีวัตถุดิบอย่างข้อมูล ที่สามารถแปลงให้อยู่ในรูปของสารสนเทศที่มีความหมายต่อการสร้างความรู้โดยอินเทอร์เน็ตได้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับองค์การ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวที่สำคัญมีดังนี้ 1) การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศ อินเทอร์เน็ตถือว่ามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ทำให้ธุรกิจสามารถจับข้อมูลที่มีคุณค่าที่องค์การสามารถนำมาสร้างสารสนเทศให้กับธุรกิจ เช่น การส่งอีเมล์ในการสั่งซื้อสินค้า ทำให้องค์การสามารถวิเคราะห์การตอบสนองจากลูกค้าได้ 2) เครือข่ายแผนที่ของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับสารสนเทศจากผู้เชี่ยวชาญต่างๆ

จากทั่วโลก โดยผ่านการทำงานในรูปแบบของ FTP และ WWW 3) การแบ่งปันความรู้สารสนเทศที่ได้รับในรูปแบบการสนทนากลุ่ม และนิวส์กรุ๊ป 4) การบันทึกประสบการณ์

บุริม โอทกานนท์ (2549: 26-29) แบ่งประเภทเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการองค์ความรู้สามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆได้ดังนี้

1. เทคโนโลยีแบบเคลื่อนไหลของความรู้ (Knowledge – Flow Technology) เทคโนโลยีแบบนี้เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการเคลื่อนไหลขององค์ความรู้ที่มีในองค์กรผ่านไปยังผู้อื่นในองค์กร ตัวอย่างเทคโนโลยีรูปแบบการเคลื่อนไหลขององค์ความรู้ได้แก่ อินทราเน็ต กรุ๊ปแวร์ เอ็กซ์ทราเน็ต แคร์ไลน์ เป็นต้น

2. เทคโนโลยีแบบแผนที่สารสนเทศ หรือแผนที่เอกสาร (Information –or-Document-Mapping Technologies) เทคโนโลยีแบบนี้เป็นเทคโนโลยีที่ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยระบบจะจัดทำข้อมูลของเอกสารต่างๆ เก็บไว้ในระบบฐานข้อมูล จัดทำดัชนีค้นหา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นเอกสารต่างๆ เอาไว้และนำกลับมาใช้งานเมื่อต้องการและมีโปรแกรมที่ใช้สำหรับการจัดการในระดับนี้เช่น โลตัสโน้ต เป็นต้น

3. เทคโนโลยีแหล่งสารสนเทศ (Information Source Technologies) เทคโนโลยีประเภทนี้เปรียบเสมือนประตูที่เปิดรับองค์กรความรู้รูปแบบต่างๆ จากภายนอก เข้าสู่องค์กร เช่น สื่อมัลติมิเดีย นั้นคือ การที่องค์กรรับองค์ความรู้จากภายนอกมาสู่องค์กรโดยผ่านสื่อสื่อมัลติมิเดียต่างๆ

4. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและองค์ความรู้ (Information – and Knowledge Exchange Technologies) เทคโนโลยีประเภทนี้เป็นเทคโนโลยีที่สนับสนุนให้คนในองค์กรแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการโต้ตอบกันได้ แต่อาจไม่จำเป็นที่ต้องเป็นเทคโนโลยีที่นำสมัย เช่น โทรศัพท์ แฟกซ์ หรือเป็นเทคโนโลยีระดับสูง เช่น การประชุมผ่านระบบวีดีทัศน์

5. เทคโนโลยีแบบตัวแทนปัญญาและเครือข่าย (Intelligent Agent/Network – Mining Technologies) เทคโนโลยีประเภทนี้ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถระบุตำแหน่งขององค์ความรู้ที่ต้องการหาได้เช่น ดัชนีสืบค้นอัตโนมัติ ระบบสนับสนุนด้านการตัดสินใจ ระบบการให้เหตุผลโดยใช้อุปกรณ์ศึกษา ระบบกรองข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ เป็นต้น

สำหรับเทคโนโลยีที่สร้างและจัดการองค์ความรู้โดยเลียนแบบวิธีคิดในการแก้ปัญหาของมนุษย์ และนำเอารูปแบบวิธีคิดเหล่านั้นมาพัฒนาขึ้นเป็นระบบปัญญาประดิษฐ์เพื่อใช้ช่วยในการตัดสินใจ

- ตัวแทนปัญญา (Agent Intelligent) เป็นเทคโนโลยีที่สร้างและจัดการองค์ความรู้โดยเลียนแบบวิธีคิดในการแก้ปัญหาของมนุษย์ และนำเอารูปแบบวิธีคิดเหล่านั้นมาพัฒนาขึ้นมาเป็นระบบปัญญาประดิษฐ์ เพื่อใช้ช่วยในการตัดสินใจ

- เหมืองข้อมูล (Data Mining) เป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ โดยมีเป้าหมายที่จะวิเคราะห์เพื่อระบุแนวโน้มและรูปแบบองค์ความรู้

- คลังข้อมูล (Data Warehouse) เป็นระบบคลังของข้อมูลใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ จากฐานข้อมูลหลายๆ แหล่งมารวมเข้าด้วยกัน

- เจนเนติก อัลกอริธึม (Genetic Algorithm) เป็นลักษณะของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ตรรกะ เป็นเครื่องมือที่ใช้แก้ปัญหาต่างๆ มีลักษณะเสมือนการทดลอง ผลลัพธ์ของตรรกะที่นำมาใช้หา สามารถแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นแก้ปัญหาได้ผลหรือไม่ ผลตรรกะเหล่านั้นจะถูกเก็บรวบรวมเอาไว้เพื่อใช้เป็นแบบอย่างขององค์ความรู้

- เครือข่ายใยประสาทเสมือน (Nueral Network) เป็นระบบสถาปัตยกรรมเครือข่ายที่สร้างขึ้นเลียนแบบระบบประสาทของมนุษย์ โดยมีการกำหนดโครงข่ายต่างๆเป็นชั้นๆสอดประสานกันเพื่อใช้กรองและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆเพื่อนำผลที่ได้มาสนับสนุนการตัดสินใจ

- ระบบการให้เหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Reasoning) ระบบผู้เชี่ยวชาญเป็นระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่นำองค์ความรู้จากฐานข้อมูลต่างๆ มาประมวลเก็บไว้เพื่อช่วยในการตัดสินใจทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตัวอย่างของระบบนี้โปรแกรมประยุกต์ที่ช่วยแพทย์ในการตัดสินใจวินิจฉัยโรค การทำงาน คือ การที่ใส่อาการของผู้ป่วยไปทีละขั้นตอนเมื่อจบโปรแกรมประยุกต์ก็จะระบุให้ได้ว่าผู้ป่วยเป็นโรคอะไร

- ระบบการให้เหตุผลโดยใช้กฎ (Rule – based Reasoning) เป็นระบบโปรแกรมที่ใช้ช่วยในการตัดสินใจ มักจะใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานโครงสร้าง โดยมีแนวคิดของการใช้ตรรกะในรูปแบบ IF และ THEN โปรแกรมประยุกต์เหล่านี้จะถูกจัดสร้างขึ้นมาโดยมีกฎที่ค่อนข้างตายตัว

- ระบบการให้เหตุผลโดยใช้กรณีศึกษา (Case based Reasoning) เป็นการใช้กรณีศึกษาโดยมีแนวคิดที่ว่าองค์ความรู้เกิดจากการเรียนรู้ในการกระทำที่เกิดขึ้น จากอดีตไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ระบบการให้เหตุผลโดยกรณีศึกษาเป็นลักษณะโปรแกรมประยุกต์ที่รวบรวมกรณีๆต่าง ที่เกิดขึ้นในอดีตมาใช้วัดเทียบเคียงเพื่อช่วยในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้การแสวงหาความรู้ การกระจายความรู้ การถ่ายทอดความรู้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์กรต่างๆ

จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีไม่ใช่สิ่งที่รับประกันความสำเร็จของการจัดการความรู้ เพราะเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ และเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ใช่คำตอบที่แก้ปัญหาการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถอธิบายความรู้ที่เป็น Tacit knowledge ที่ต้องผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และความเชื่อใจของบุคลากรได้ ดังนั้นความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กรและบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาระบบจัดการความรู้ขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความปรารถนาหรือความต้องการในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวสู่รูปแบบองค์กรใหม่ที่เรียกว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรนั้น “ เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้สามารถค้นหาข้อมูลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันได้ง่ายยิ่งขึ้น” แต่สิ่งเหล่านี้จะเป็นจริงไม่ได้หากไม่มีแหล่งข้อมูล และผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นไม่มีความยินดีในการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้อื่น ซึ่งหน่วยงานต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยินดีในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ซึ่งการแบ่งปันความรู้นั้นไม่ได้ทำให้ความรู้ลดน้อยลงเลยแต่กลับยิ่งทำให้ความรู้นั้นเพิ่มพูนขึ้น แต่การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากเกินไปจะทำให้ละเลยความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วัฒนธรรม และองค์การ เช่น เราสร้างห้อง Chat Room เอาไว้ให้พนักงานหรือบุคลากรใช้คุยกันผ่านทางอินทราเน็ตขององค์การ แต่ถ้าพนักงานหรือบุคลากรนั้นไม่ยอมแลกเปลี่ยนความรู้ ใช้คุยกันในเรื่องที่ไม่มีสาระความรู้เช่น จะไปเที่ยวที่ไหนวันหยุดดี หรือแม้แต่การสร้างฐานข้อมูลความรู้ต่างๆ แต่ไม่กระตุ้นเร่งเร้าให้พนักงานหรือบุคลากรเข้าไปใช้ การลงทุนในลักษณะนี้ก็คงไม่มีประโยชน์ ดังนั้น การนั้น การนำการจัดการความรู้ไปใช้ใช่ว่าจะใช้เทคโนโลยีทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ หรือจะปฏิเสธเทคโนโลยีไม่ยอมรับมาใช้เลยก็ไม่ได้ เพราะการบริหารจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัย ความสมดุลหลายๆด้าน เพื่อให้การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้นั้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ 3 ตอนดังนี้ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์การ 2) งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ 3) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ รายละเอียดแต่ละตอนมีดังนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์การ

Gold,Malhotra,and Segars (2001) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในทัศนะขององค์การที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารอาวุโสที่มีตำแหน่ง vice president หรือสูงกว่านั้นจำนวน

1000 คน วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาการเตรียมการ การให้คำนิยาม และบริบทเชิงประจักษ์สำหรับการวัดสมรรถนะองค์การที่สำคัญ (Key organizational capabilities) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงขับขององค์การที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ธุรกิจที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ร้อยละ 58 เป็นธุรกิจเกี่ยวกับการเงินและโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 89 เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่มียอดขายมากกว่า 100 ล้านเหรียญ ร้อยละ 86 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งเป็น COO (Chief Operating Officer) OFC (Chief Financial Officer) CEO (Chief Executive Officer) หรือ vice president

2. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ (เทคโนโลยี โครงสร้าง และวัฒนธรรม) พบว่ามีความเหมาะสม

3. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการการจัดการความรู้ (การจัดหา การเปลี่ยนแปลง การประยุกต์ใช้ และการป้องกัน) พบว่ามีความเหมาะสม

Martin (2004) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา โดนใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพโดย สัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (2546) ศึกษาเรื่อง “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของเอกชนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดสิ่งที่ต้องรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บและการสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเอกชน และเพื่อนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย 8องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร 2) วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ 3) พันธกิจการจัดการความรู้ 4) นโยบายการจัดการความรู้ 5) เป้าหมายการจัดการความรู้ 6) เทคโนโลยี 7) บุคลากรที่ใช้ความรู้ 8) ทีมผู้เชี่ยวชาญการจัดการความรู้

2. ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชนมี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ประกอบด้วย กำหนดนโยบายในสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้ ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ หาความต้องการในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ของพนักงาน ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้พิจารณาความเหมาะสม และประกาศและประชาสัมพันธ์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย กำหนดนโยบายในการแสวงหาความรู้ ประกาศนโยบาย กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากร เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อโสตทัศน์ ประเมินความพร้อม และแสวงหาความรู้จากช่องทางต่างๆเพื่อการสร้างความรู้

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความรู้ มี 7 ขั้นตอนย่อย คือ กำหนดนโยบายในการสร้างความรู้และนวัตกรรม ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ผลงานใหม่ รวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆทั่วทั้งองค์กร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ รวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆทั่วทั้งองค์กร ทดลองใช้ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น และประกาศองค์ความรู้และนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การจัดเก็บและการสืบคืนความรู้ มี 9 ขั้นตอนย่อย คือ กำหนดนโยบายในการการจัดเก็บและการสืบคืนความรู้ในองค์กร ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ กำหนดความรู้ที่จะนำมาจัดเก็บ ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้ประเมินความรู้เดิมที่องค์กรมีอยู่ บูรณาการความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้กลั่นกรอง ตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ เตรียมบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดเก็บความรู้และปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

ขั้นตอนที่ 5 การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ มี 8 ขั้นตอนย่อย คือ กำหนดนโยบายประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อโสตทัศน์ เลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามวาระ และเปิดโอกาสให้พนักงานถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อ ศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ และเปรียบเทียบตามเพศ

วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ก้านการสร้างความรู้และด้านการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยพายัพเกี่ยวกับสภาพและปัญหา ความต้องการและการปรับเปลี่ยนองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้และศึกษาความแตกต่าง ของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานระดับคณะวิชา และระหว่างงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายของมหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพายัพจำนวน 274 คน การเก็บข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมาจำนวน 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.69 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการคำนวณหาค่าสถิติ

ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยพายัพมีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระบุความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการจัดหาหรือการแสวงหาความรู้ที่ต้องการ ด้านการเข้าถึงความรู้ และพบว่ามีปัจจัยด้านองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้เพียง 5 ด้านจากทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านผู้นำองค์กร 2)ด้านการสร้างความร่วมมือ

ระหว่างสถาบันศึกษาและชุมชน 3)ด้านวิสัยทัศน์ พันธ์กิจและกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ 4)ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน 5)ด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ ผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ สรุปได้ว่าผู้บริหารและบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ รวมถึงต้องการให้มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถาบัน และเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยดำเนินการด้านการจัดการความรู้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ผลจากการศึกษาความแตกต่างพบว่า หน่วยงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยด้านองค์ประกอบที่พยากรณ์กระบวนการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการความรู้แตกต่างกันอีกด้วย

ทิวา วรโยธา (2551) ศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดที่มีขนาดต่างกัน 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 25 โรง โรงเรียนขนาดกลาง 28 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 9 โรง และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 62 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 62 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 496 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมมีสภาพการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า มีการจัดการความรู้ ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้มากที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างคลังความรู้ และด้านการแบ่งปันความรู้

2. เมื่อพิจารณาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาทุกขนาดมีการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้ ด้านการแบ่งปันความรู้และด้านการสร้างคลังควา ู้ และสถานศึกษาที่มีสภาพการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ คือ สถาน สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนสถานศึกษาที่มีสภาพการจัดการความรู้อยู่ใน ระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และเมื่อนำสภาพการจัดการความรู้ของ สถานศึกษาขนาดต่างกันมาเปรียบเทียบกัน พบว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะและปัญหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่าสถานศึกษามีปัญหา อุปสรรคในการจัดการ ความรู้มากที่สุดคือ ด้านการแบ่งปันความรู้ รองลงมาคือด้านการสร้างคลังความรู้ และด้านวิสัยทัศน์ ทางความรู้

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้

ฐิติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์ (2548) ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของ พนักงานศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน : กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด(มหาชน)” มี วัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของ พนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานปฏิบัติการ พนักงานบังคับบัญชาและวิชาชีพ และพนักงานจัดการบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 236 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากประชากร ทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. แบบจำลองตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเพื่ออธิบาย และทำนายพฤติกรรมการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีความกลมกลืนกับข้อมูลมาก โดยมีคะแนนค่าความกลมกลืนของตัวแปร ทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อเจตนาในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงาน

บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) มากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จริง และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายและทำนายเจตนาในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ได้ร้อยละ 79

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มากที่สุด คือ ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จริง และเจตนาในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยสามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)ได้ร้อยละ 35

ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า(2548) ศึกษาเรื่อ"ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างการล้นไหลกับลักษณะแหล่งความรู้และผู้รับความรู้ที่มีต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้" วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวทำนายที่มีต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างการล้นไหลกับลักษณะผู้ให้ความรู้ และผู้รับความรู้ที่มีต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้ การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการเป็นการวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม ใช้แบบแผนการทดลองแบบวัดก่อนและหลังการทดลองชนิดมีกลุ่มควบคุมแบบสุ่มกลุ่มตัวอย่ามีจำนวน 44 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีอิทธิผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความรู้และผู้ให้ความรู้ต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในเนื้อหาความรู้เข้าใจยากมีประโยชน์น้อย ถ้ามีผู้ให้ความรู้ที่มีความน่าเชื่อถือและแรงจูงใจในการให้มากจะมีการหน่วงเหนี่ยงการถ่ายโอนความรู้จะน้อย และมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชากรมากกว่ากลุ่มอื่น และพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอยความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งในเนื้อหาความรู้ที่เข้าใจยาก มีประโยชน์น้อยและความรู้ที่เข้าใจง่ายมีประโยชน์มาก ตัวแปรผู้ให้ความรู้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างการล้นไหลกับผู้ให้ความรู้ต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้

เนาวนิตย์ สงคราม (2550) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันดุดมศึกษา: กรณีศึกษา คณะคุรุ

ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน 2) สร้างรูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา 3) ทดลองใช้รูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และ 4) นำเสนอรูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้และบุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ทำงานอยู่ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบประเมินค่านิยมการสร้างความรู้ แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน แบบประเมินผลงานที่เป็นนวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้เห็นว่าองค์ประกอบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ และมี 8 ขั้นตอน

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการสร้างความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. รูปแบบการสร้างความรู้ด้วนการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรสารวิชาการ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศ 5) ผู้ประสานงาน 6) กลุ่ม 7) ปัญหา 8) โครงการ 9) การประเมินผล และประกอบด้วย 8 ขั้นตอนได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากร 2) การกำหนดประเด็นปัญหา 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็น 4) การสร้างความรู้และการพิจารณาความถูกต้องของความรู้ 5) การสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรม 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของผลงานที่เป็นนวัตกรรม 7) การทดลองใช้ผลงานที่เป็นนวัตกรรม และ 8) การประเมินผลและการสรุปผล

อนงค์นุช คุณวงษา (2551) ศึกษาเรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามการรับรู้ของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร" การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของ การจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต

กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ องค์การ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 4 ปี จำนวน 665 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้

ผลกการวิจัยพบว่า

1. โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 67.97 df เท่ากับ 62 (p-value = .0562), GFI= 0.99, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.016 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .77 - .99 และมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ทุกค่า

2. องค์ประกอบของโมเดลการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ตามการรับรู้ของครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคือ .77, .97, .90, .96, .93 และ .97 ส่วนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ .81, .94, .75, .89, .99 และ .98

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการบริหารจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ สิ่งท้าทายการบริหารจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ มีการดำเนินการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ คือ อธิการบดี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 19 แห่ง อธิการที่ให้สัมภาษณ์ ทั้งสิ้น 19 คน ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 130 คน

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมาก ขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับ การบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วมนอลลิดจ์เวอร์เคอร์ สิ่งท้าทาย และกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้

ลักษณะงานที่ผู้บริหารต้องการในระดับมากให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมิน ความดีความชอบ การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากร และการบริการความรู้ ผู้บริหารมีความประสงค์ในระดับมากให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น ให้มีการบริหารความรู้ในลักษณะของการร่วมมือที่ต่างฝ่ายเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบริการใน 5 คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ และการให้คำปรึกษา

รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอเน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วน 10 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และชุมชนนักวิชาการ ด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอดและบริการความรู้

ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมาย คือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งบันแลกเปลี่ยนความรู้ และวัฒนธรรมบริการความรู้ พัฒนานอลลิดจ์เวอร์เคอร์ พัฒนาฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน และพัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ ด้านการประเมินคือ ประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบันด้านยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการความรู้ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นอลลิดจ์เวอร์เคอร์ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์สื่อสารความรู้และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์พลังร่วม ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันความรู้และการบริการความรู้ คือ การเตรียมพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปันและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้วัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และบริการความรู้ ชุมชนนอลลิดจ์เวอร์เคอร์ ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ ปฏิสัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์และการบริการ

จีรัชฌา วิเชียรปัญญา(2549) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย 2) เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 5) นำเสนอตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานที่มีการจัดกาความรู้ที่เป็นเลิศ 4 หน่วยงาน และสนทนากลุ่มสำหรับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 10 ท่าน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 221 คนในหน่วยงานภาครัฐจำนวน 4 หน่วย และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนจำนวน 5 หน่วยงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมี 3 องค์ประกอบด้วย คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ/เอกชน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ โดยที่ตัวบ่งชี้การพัฒนามนุษย์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้การพัฒนาองค์กรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทยที่พบเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ องค์ประกอบย่อยปัจจัยนำเข้า และองค์ประกอบย่อยผลผลิต

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ การดำเนินการวิจัย โดยการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการ จำนวน 140 ชุด, ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ โดยการ

สัมภาษณ์ จำนวน 20 คน ,การสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ จำนวน 11 คน, การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ รับรองความเหมาะสม จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการ พบว่า การสร้างความรู้และการแสวงหาความรู้ กับขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้มีวิธีการคล้ายกัน หน่วยงานส่วนใหญ่ให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของความรู้

2. ผู้อำนวยการการจัดการความรู้ส่วนใหญ่เห็นว่า เป้าหมายของการจัดการความรู้ภาครัฐต้องมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองได้ ต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้เห็นว่าขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของรูปแบบและให้ลดขั้นตอนโดยการรวมขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองเข้ากับขั้นตอนการสร้างความรู้

4. รูปแบบการจัดการความรู้หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ตอน คือ 1) การกำหนดความรู้ 2) การสวงหาความรู้จากภายในและภายนอก 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การนำความรู้ใช้ 7) การติดตามและการประเมิน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถาบันศึกษาสังกัดกองทัพเรือในครั้งนี้มี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

ประชากร

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ได้แก่ โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 60 คน อาจารย์ จำนวน 146 คน และบุคลากรสนับสนุน จำนวน 214 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 420 คน

ตำแหน่ง	โรงเรียนนายเรือ	วิทยาลัยพยาบาล	รวม
ผู้บริหาร	47	13	60
อาจารย์	121	25	146
บุคลากรสนับสนุน	205	9	214
รวม	373	47	420

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ ของผู้บริหาร, อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สนับสนุน ในสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สภาพการจัดการความรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด (Open – ended) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการจัดการความรู้ ของ Marquardt ซึ่งมีกระบวนการ การจัดการความรู้ 4 ประการดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการจัดการความรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด (Open – ended) ตามกระบวนการ การจัดการความรู้ ของ Marquardt 4 ประการดังนี้

1. การแสวงหาวามรู้ (Knowledge Acquisition)

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ จากเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องที่ทำการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษา และตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถาม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

4.1 เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้

4.2 เป็นนักวิชาการและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการความรู้

5. นำ แบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุง แก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้ในการวิจัยต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปเก็บข้อมูลจาก กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังโรงเรียนนายเรือ และ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยัง ผู้บัญชาการโรงเรียนนานเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ที่เป็นประชากรในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเอง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาโดยประมาณในการรับแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนนายเรือ จำนวน 373 ฉบับ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 47 ฉบับ รวมทั้งหมดจำนวน 421 ฉบับ ได้รับกลับคืนและใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับกลับคืน และแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำแนกตามประชากร

กลุ่มประชากร	ส่งไป	ได้รับกลับคืน		แบบสอบถามที่สมบูรณ์	
	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนนายเรือ	373	334	89.54	292	78.28
วิทยาลัยพยาบาล	47	36	76.59	36	76.59
รวม	420	370	88.09	328	78.09

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตาราง ประกอบความเรียง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตาราง ประกอบความเรียง

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าร้อยละของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2552: 113) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ค่าร้อยละของ ระดับการปฏิบัติดังนี้

ร้อยละ	ความหมาย
80 – 100	ระดับปฏิบัติมาก
60 – 79	ระดับปฏิบัติค่อนข้างมาก
40 – 59	ระดับปฏิบัติน้อย
ต่ำกว่า 40	ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าร้อยละของ ระดับปัญหาดังนี้

ร้อยละ	ความหมาย
80 – 100	ระดับปัญหามาก
60 – 79	ระดับปัญหาค่อนข้างมาก
40 – 59	ระดับปัญหาน้อย
ต่ำกว่า 40	ระดับปัญหาน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ 2) เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

ตอนที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร ได้แก่โรงเรียนนายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ		โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	222	76.03	6	16.67	228	69.51
	หญิง	70	23.97	30	83.33	100	30.48
ชั้นยศ	นายพล	2	0.68	-	-	2	0.08
	นายนาวา	112	38.36	23	63.89	135	41.16
	นายเรือ	52	17.81	4	11.11	56	17.07
	พันจ่า	58	19.86	8	22.22	66	20.12

ตารางที่ 3 ต่อ

สถานภาพ		โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	จ่า	41	14.04	1	2.78	42	12.80
	ลูกจ้าง / พนักงานราชการ	27	9.25	-	-	27	8.23
ตำแหน่งหน้าที่	-ผู้บัญชาการ/รองผู้บัญชาการ	2	0.68	-	-	2	0.61
	-ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	22	7.53	2	5.56	24	7.31
	-หัวหน้ากอง/รองหัวหน้ากอง	18	6.16	-	-	18	5.49
	-หัวหน้าฝ่าย/ รองหัวหน้าฝ่าย	13	4.45	3	8.33	16	4.88
	-หัวหน้าภาค/รองหัวหน้าภาค	9	3.08	5	13.89	14	4.27
	-อาจารย์	79	27.05	17	47.22	96	29.27
	-เจ้าหน้าที่สนับสนุน	149	51.03	9	25.00	158	48.17
ระดับการศึกษาสูงสุด	-ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	43.49	4	11.11	131	39.94
	-ปริญญาตรี	88	30.14	9	25.00	97	29.57
	-ปริญญาโท	62	21.23	20	55.56	82	25
	-ปริญญาเอก	15	5.14	3	8.33	18	5.49
ประสบการณ์ในการทำงาน.	-น้อยกว่า 5 ปี	30	10.27	-	-	30	9.15
	-5 – 9 ปี	24	8.22	-	-	24	7.32
	-10 – 14 ปี	48	16.44	8	22.22	56	17.07
	-15 – 19 ปี	59	20.21	18	50.00	77	23.47
	-20 – 24 ปี	52	17.81	4	11.11	56	17.07
	-25 ปีขึ้นไป	79	27.05	6	16.67	85	25.91

จากตารางที่ 3 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจำแนกตามกลุ่มประชากร คือ โรงเรียนนายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และนำเสนอในภาพรวม ดังนี้

1. เพศ

ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชาย จำนวน 228 คน ร้อยละ 69.51 เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน ร้อยละ 30.48

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ เป็น เพศชาย จำนวน 222 คน ร้อยละ 76.03 เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน ร้อยละ 23.97

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือเป็น เพศหญิง จำนวน 30 คน ร้อยละ 83.33 เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน ร้อยละ 16.67

2. ชั้นยศ

ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ชั้นยศนายนาวา พบมากที่สุด จำนวน 135 คน ร้อยละ 41.16 รองลงมาชั้นยศพันจ่า จำนวน 66 คน ร้อยละ 20.12 และน้อยที่สุด คือ ชั้นยศนายพล จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.08

ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ ชั้นยศนายนาวา พบมากที่สุด จำนวน 112 คน ร้อยละ 38.36 รองลงมาชั้นยศพันจ่า จำนวน 58 คน ร้อยละ 19.86 และน้อยที่สุด คือ ชั้นยศนายพล จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.68

ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล ชั้นยศนายนาวา พบมากที่สุด จำนวน 23 คน ร้อยละ 63.89 รองลงมา ชั้นยศพันจ่า จำนวน 8 คน ร้อยละ 22.22 และน้อยที่สุด คือ ชั้นยศจ่า จำนวน 1 คน ร้อยละ 2.78

3. ตำแหน่งหน้าที่

ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบมากที่สุด จำนวน 158 คน ร้อยละ 48.17 รองลงมา เป็นอาจารย์ จำนวน 96 คน ร้อยละ 29.27 และน้อยที่สุด คือ ผู้บัญชาการ/รองผู้บัญชาการ จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.61

ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบมากที่สุด จำนวน 149 คน ร้อยละ 51.03 รองลงมา เป็นอาจารย์ จำนวน 79 คน ร้อยละ 27.05 และน้อยที่สุด คือ ผู้บัญชาการ/รองผู้บัญชาการ จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.68

ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล เป็นอาจารย์ พบมากที่สุด จำนวน 17 คน ร้อยละ 47.22 รองลงมาเป็น เจ้าหน้าที่สนับสนุน จำนวน 9 คน ร้อยละ 25.00 และน้อยสุด คือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ร้อยละ 5.56

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบมากที่สุด จำนวน 131 คน ร้อยละ 39.94 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน ร้อยละ 29.57 และน้อยสุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 18 คน ร้อยละ 5.49

ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบมากที่สุด จำนวน 127 คน ร้อยละ 43.49 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน ร้อยละ 30.14 และน้อยสุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 15 คน ร้อยละ 5.14

ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล ระดับการศึกษาปริญญาโท พบมากที่สุด จำนวน 20 คน ร้อยละ 55.56 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 9 คน ร้อยละ 25.00 และน้อยสุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 3 คน ร้อยละ 8.33

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป พบมากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.91 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 15-19 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 และน้อยสุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-9 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32

ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป พบมากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.05 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 15-19 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.21 และน้อยสุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-9 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22

ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล มีประสบการณ์ในการทำงาน 15-19 ปี พบมากที่สุด จำนวน 18 คน ร้อยละ 50.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-14 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 22.22 และน้อยสุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 20-24 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 11.11

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) ตารางที่ 3-11
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ตารางที่ 12-19
3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ตารางที่ 20-29
4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) ตารางที่ 30-39

เนื่องจากทั้งสองสถาบันมีโครงสร้างการบริหาร และจำนวนบุคลากร แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอแยกตามกลุ่มประชากร คือโรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาล ดังนี้

การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง การกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรทราบว่าองค์กร มีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้						
- ไม่ทราบว่ามีการกำหนดหรือไม่	55	18.84	4	11.11	59	17.98
- ไม่ได้กำหนด	29	9.93	5	13.89	34	10.37
- กำหนด	208	71.23	27	75.00	235	71.65
การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้บนพื้นฐานของ	**(n=208)**		**(n=27)**		**(n=235)**	
- นโยบาย	84	40.38	17	62.96	101	42.98
- ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ	163	78.36	23	85.18	186	79.15
- สมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล	90	43.26	9	33.33	99	42.13

จากตารางที่ 4 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้ ร้อยละ 71.65 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ร้อยละ 79.15 ซึ่งปฏิบัติอยู่ใน

ระดับค่อนข้างมาก เช่นกัน ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของนโยบาย ร้อยละ 42.98 และ บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 42.13

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้ ร้อยละ 71.23 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ร้อยละ 78.36 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 43.26 และ บนพื้นฐานของของนโยบาย ร้อยละ 40.38

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้ ร้อยละ 75.00 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการกำหนดสิ่งที่บุคลาการต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ร้อยละ 85.18 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การกำหนดบนพื้นฐานของนโยบาย ร้อยละ 62.96 ส่วนการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 33.33

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่องการส่งเสริม สนับสนุน การแสวงหาความรู้

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้						
- ไม่ทราบว่ามีการ ส่งเสริม สนับสนุนหรือไม่	39	13.36	-	-	39	11.89
- ไม่มี	19	6.51	1	2.78	20	6.09
- มี	234	80.14	35	97.22	269	82.01
แหล่งที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้	(n=234)		(n=35)		(n=269)	
- จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ	117	50.00	22	62.85	139	51.67
- จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก	87	37.17	15	42.85	102	37.91
- การสอนงานของหัวหน้างาน	86	36.75	21	60.00	107	39.77
- พี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ	29	12.39	7	20.00	36	13.38
- การประชุม	92	39.31	27	77.14	119	44.24
- อบรม	106	45.29	24	68.57	130	48.33
- สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร	95	40.59	29	82.85	124	46.10
- การวิจัย	42	17.94	19	54.28	61	22.68
- ศึกษาดูงาน	94	40.17	21	60.00	115	42.75
- จัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน	36	15.38	8	22.85	44	16.36
- การศึกษา(การรับทุนการศึกษา หรือศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัว)	65	27.77	19	54.28	84	31.22
- จัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	36	15.38	18	51.42	54	20.07
- แสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้	61	26.06	14	40.00	75	27.88

จากตารางที่ 5 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ร้อยละ 82.01 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนแหล่งที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความรู้ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 51.67 การแสวงหาความรู้จากการอบรม ร้อยละ 48.33 การแสวงหาความรู้จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 46.10 การแสวงหาความรู้จากการประชุม ร้อยละ 44.24 และการแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงาน ร้อยละ 42.75 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 39.77 การแสวงหาความรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร้อยละ 37.91 การแสวงหาความรู้จากการศึกษา ร้อยละ 31.22 การแสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ 27.88 การแสวงหาความรู้จากการวิจัย ร้อยละ 22.68 การแสวงหาความรู้จากการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 20.07 การแสวงหาความรู้จากการจัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน ร้อยละ 16.36 และการแสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ ร้อยละ 13.38

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ร้อยละ 80.14 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนแหล่งความรู้ที่องค์กรสนับสนุนให้แสวงหาความรู้ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 50.00, การแสวงหาความรู้จากการอบรม ร้อยละ 45.29, การแสวงหาความรู้จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 40.59 และจากการศึกษาดูงาน ร้อยละ40.17 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการประชุม ร้อยละ 39.31 การแสวงหาความรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร้อยละ 37.17 การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 36.75 การแสวงหาความรู้จากการศึกษา ร้อยละ 27.77 การแสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ 26.06 แสวงหาความรู้จากการวิจัย ร้อยละ 17.94 การแสวงหาความรู้จากการจัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน ร้อยละ 15.38 การแสวงหาความรู้จากการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 15.38 และ การแสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ ร้อยละ 12.39

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ร้อยละ 97.22 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับแหล่งความรู้ที่องค์กร สนับสนุนให้แสวงหาความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 82.85 ส่วนแหล่งความรู้ที่องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการประชุม ร้อยละ 77.14 การแสวงหาความรู้จากการอบรม ร้อยละ 68.57 การแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 62.85 การแสวงหาความรู้การสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 60.00 และการแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงาน ร้อยละ 60.00 และการแหล่งความรู้

ที่องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากการวิจัย ร้อยละ 54.28 การแสวงหาความรู้จากการศึกษา ร้อยละ 54.28 การแสวงหาความรู้จากการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 51.42 การแสวงหาความรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร้อยละ 42.85 การแสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ 40.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการจัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน ร้อยละ 22.85 และ การแสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ ร้อยละ 20.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ภายใน						
- จากการศึกษางานวิจัย	49	16.78	10	27.78	59	17.99
- การเข้าร่วมประชุมวิชาการ	72	24.66	28	77.78	100	30.49
- การเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น	70	23.97	25	69.44	95	28.96
- การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด	108	36.99	24	66.67	132	40.24
- การเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร	84	28.77	18	50.00	102	31.09
- การเยี่ยมชมนิทรรศการและศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน	56	19.18	11	30.56	67	20.43
- การสอนงาน ของหัวหน้างาน	98	33.56	17	47.22	115	35.06
- การสอนงานของเพื่อนร่วมงาน	101	34.59	18	50.00	119	36.28
- สอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร	105	35.96	23	63.89	128	39.02
- การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง	120	41.10	24	66.67	144	43.90
- การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน	41	14.04	7	19.44	48	14.63
- สืบค้นจากเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร	82	28.08	14	38.89	96	29.26

จากตารางที่ 6 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ภายใน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง ร้อยละ 43.90 และ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด ร้อยละ 40.24 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แสวงหาความรู้จากการสอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ร้อยละ 39.02 การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 36.28 การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 35.06 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 31.09 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ร้อยละ30.49 การแสวงหาความรู้จากการสืบค้นจากเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร

ร้อยละ 29.26 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ร้อยละ 28.96 การแสวงหาความรู้จากการเยี่ยมชมนิทรรศการและการแสวงหาความรู้จากการศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน ร้อยละ 20.43 การแสวงหาความรู้จากการศึกษางานวิจัย ร้อยละ 17.99 การแสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน ร้อยละ 14.68

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง ร้อยละ 41.10 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด ร้อยละ 36.99 การแสวงหาความรู้จากการสอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ร้อยละ 35.96 การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 34.59 การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 33.56 การสืบค้นจากเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร ร้อยละ 28.08 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 28.77 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ร้อยละ 24.66 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ร้อยละ 23.97 การแสวงหาความรู้จากการเยี่ยมชมนิทรรศการและศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน ร้อยละ 19.18 การแสวงหาความรู้จากการศึกษางานวิจัย ร้อยละ 17.99 การแสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน ร้อยละ 14.04

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ร้อยละ 77.78 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ร้อยละ69.44 การแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด ร้อยละ 66.67 การแสวงหาความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง ร้อยละ 66.67 และการแสวงหาความรู้จากการสอบถามผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ร้อยละ 63.89 ส่วนวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ที่พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 50.00 และการแสวงหาความรู้จากการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการเยี่ยมชมนิทรรศการและศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน ร้อยละ 30.56 การแสวงหาความรู้จากการศึกษางานวิจัย ร้อยละ 27.78 การแสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน ร้อยละ 19.44

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก						
- การศึกษาต่อ	88	30.14	18	50.00	106	32.31
- การศึกษาดูงานนอกสถานที่	114	39.04	18	50.00	132	40.24
- การเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น	99	33.90	25	69.44	124	37.80
- การเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่	131	44.86	26	72.22	157	47.86
- วิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ	65	22.26	5	13.89	70	21.34
- สืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	145	49.66	24	66.67	169	51.52

จากตารางที่ 7 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 51.52, การแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ 47.86 และการแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 40.24 และนอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ร้อยละ 37.80 การแสวงหาความรู้จากการศึกษาต่อ ร้อยละ 32.31 การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 21.34

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 49.66 และการแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ 44.86 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 39.04 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ร้อยละ 33.90 การแสวงหาความรู้จาก

การศึกษาต่อ ร้อยละ 30.14 การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 22.26

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ72.22 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ร้อยละ 69.44 และการแสวงหาความรู้จากการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 66.67 ส่วนวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากการศึกษาต่อ ร้อยละ 50.00 และการแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 13.89

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง การนำความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนา

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายใน และภายนอก มาพัฒนาตนเองในเรื่อง						
- ศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง	169	57.88	33	91.67	202	61.59
- งานที่ปฏิบัติ	211	72.26	34	94.44	245	74.70
- การเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น	153	52.40	26	72.22	179	54.57
- ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	135	46.23	19	52.78	154	46.95

จากตารางที่ 8 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การนำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 74.70 และ การนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 61.59 ส่วนการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก มาพัฒนาตนเองที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 54.57 และการนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.95

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การนำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 72.26 ส่วนการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 57.88, การนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 52.40 และการนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.23

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การนำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 94.44 และนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 91.67 ส่วนการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ

72.22 และการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.78

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง การให้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำหรือให้ความรู้						
- ไม่ทราบว่ามีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำหรือความรู้	39	13.36	1	2.78	40	12.20
- ไม่มี	45	15.41	1	2.78	46	14.02
- มี	208	71.23	34	94.44	242	73.78
วิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ	(n=208)		(n=34)		(n=242)	
- การอบรม	99	47.59	31	91.17	130	53.72
- การสัมมนา	65	31.25	25	73.52	90	37.19
- เป็นที่ปรึกษา	54	25.96	8	23.52	62	25.62
- เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ	132	63.46	30	88.23	162	66.94

จากตารางที่ 9 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากร ร้อยละ 73.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในลักษณะเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ร้อยละ 66.94 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการให้ความรู้ด้วยการอบรม ร้อยละ 53.72 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการให้ความรู้ด้วยการสัมมนา ร้อยละ 37.19 วิธีการให้ความรู้ด้วยการเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 25.62

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากร ร้อยละ 71.23 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในลักษณะเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ร้อยละ 63.46 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติอยู่ใน

ระดับน้อย คือ วิธีการให้ความรู้ด้วยการอบรม ร้อยละ 47.59 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการให้ความรู้ด้วยการสัมมนา ร้อยละ 31.25 วิธีการให้ความรู้ด้วยการเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 25.96

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากร ร้อยละ 94.4 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการให้ความรู้ด้วยการอบรม ร้อยละ 91.2 และ วิธีให้ความรู้ด้วยการเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ร้อยละ 88.23 ส่วนวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การให้ความรู้ด้วยวิธีการสัมมนา ร้อยละ 73.52 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการให้ความรู้ด้วยการเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 23.52

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง เวลาในการแสวงหาความรู้

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เวลาในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก						
- ไม่เพียงพอ	128	43.84	8	22.22	136	41.46
- เพียงพอ	164	56.16	28	77.78	192	58.54
เวลาโดยเฉลี่ยของการแสวงหาความรู้จากภายใน และภายนอก แต่ละครั้ง						
- น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์	70	23.97	9	25.00	79	24.09
- 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์	112	38.36	16	44.44	128	39.02
- 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์	71	24.32	10	27.78	81	24.70
- 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป	39	13.36	1	2.78	40	12.20

จากตารางที่ 10 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ร้อยละ 58.54 ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเวลาโดยเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้

2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 39.02 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.70 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.09 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 12.20

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ร้อยละ 56.16 ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเวลาโดยเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 38.36 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.09, ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 23.97, ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 13.36

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ร้อยละ 77.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เวลาเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 44.44 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 27.78 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 25.00 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 2.78

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้						
- ห้องสมุด	161	55.14	31	86.11	192	58.54
- ห้องสมุดออนไลน์	45	15.41	1	2.78	46	14.02
- เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	186	63.70	34	94.44	220	67.07
- อินทราเน็ตในองค์กร	129	44.18	15	41.67	144	43.90
- ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	56	19.86	2	5.56	58	17.68
- โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้	58	19.86	1	2.78	59	17.99
- คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน	61	20.89	17	47.22	78	23.78
- สมุดหน้าเหลืองขององค์กร	14	4.79	1	2.78	15	4.57

จากตารางที่ 11 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรแสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 67.07 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 58.54 และ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินทราเน็ต ร้อยละ 43.90 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 23.78 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ ร้อยละ 17.99 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 17.68 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 14.02 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.57

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรแสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 63.70 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 55.14 และการแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 44.18 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหา

ความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 20.89 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ ร้อยละ19.86 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 19.86 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 15.41 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.79

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรแสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 94.44 และการแสวงหาความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 86.11 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 47.22 และการแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 5.56 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ ร้อยละ2.78 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 2.78 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.78

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการแสวงหาความรู้ เรื่อง ประสิทธิภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก

สภาพการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้						
- ห้องสมุด	131	44.89	19	52.78	150	45.73
- ห้องสมุดออนไลน์	47	16.10	5	13.89	52	15.85
- เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	189	64.73	34	94.44	223	67.99
- อินทราเน็ตในองค์กร	105	35.96	13	36.11	118	35.98
- ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	60	20.55	2	5.56	62	18.90
- โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ	34	11.64	5	13.89	39	11.89
- คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน	31	10.62	12	33.33	43	13.11
- สมุดหน้าเหลืองขององค์กร	7	2.40	-	-	7	2.13

จากตารางที่ 12 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 67.99 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 45.73 นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 35.98 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 18.90 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 15.85 การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ13.11 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ ร้อยละ 11.89 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.13

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนนายเรือ พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 64.73 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย คือแหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 44.89 นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 35.96 การแสวงหาความรู้จาก

ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 20.55 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 16.10 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ ร้อยละ 11.64 การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ10.62 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.40

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 94.44 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 52.78 นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 36.11 การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ33.33 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 13.89 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ ร้อยละ 13.89 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 5.56

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

ตารางที่ 13 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่องการส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความรู้

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้						
- ไม่ทราบว่ามีการสนับสนุน หรือไม่	49	16.78	-	-	49	14.94
- ไม่มี	36	12.33	1	2.78	37	11.28
- มี	207	70.89	35	97.22	242	73.78
วิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่	(n=207)		(n=35)		(n=242)	
- การจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน	66	31.88	19	54.28	85	35.12
- จัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน	95	45.89	29	82.85	124	51.24
- ให้ทุนการศึกษาวิจัย	83	40.09	19	54.28	102	42.15
- จัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้	61	29.46	13	37.14	74	30.58
- จ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร	33	15.94	9	25.71	42	17.36
- เปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ	51	24.63	14	40.00	65	26.86

จากตารางที่ 13 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ ร้อยละ 73.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.24 และการสร้างความรู้ใหม่จากการให้

ทุนการศึกษาวิจัย ร้อยละ 42.15 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่จากการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน ร้อยละ 35.12 การสร้างความรู้ใหม่จากจัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้ ร้อยละ 30.58 การสร้างความรู้ใหม่จากการเปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ร้อยละ 26.86 การสร้างความรู้ใหม่จากการจ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร ร้อยละ 17.36

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 70.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 45.89 และการสร้างความรู้ใหม่จากการให้ทุนการศึกษาวิจัย ร้อยละ 40.09 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่จากการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน ร้อยละ 31.88 การสร้างความรู้ใหม่จากจัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้ ร้อยละ 29.46 การสร้างความรู้ใหม่จากการเปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ร้อยละ 24.63 การสร้างความรู้ใหม่จากการจ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร ร้อยละ 15.94

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 97.22 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 82.85 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน ร้อยละ 54.28, การสร้างความรู้ใหม่จากการให้ทุนการศึกษาวิจัย ร้อยละ54.28 และการสร้างความรู้ใหม่ด้วยการปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ร้อยละ 40.00 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่จากจัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้ ร้อยละ 37.14 การสร้างความรู้ใหม่จากการจ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร ร้อยละ 25.71

ตารางที่ 14 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ ในเรื่องวิธีการสร้างความรู้

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่จาก						
- การวิจัย	63	21.58	15	41.67	78	23.78
- การทดลองปฏิบัติ	106	36.30	12	33.33	118	35.98
- การศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	121	41.44	26	72.22	147	44.82
- การศึกษาด้วยตนเอง	140	47.95	30	83.33	170	51.83
- การเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร	104	35.62	28	77.78	132	40.24
- การสอนงานของหัวหน้างาน	93	31.85	18	50.00	111	33.84
- การสอนงานของเพื่อนร่วมงาน	67	22.95	14	38.89	81	24.69
- การทำงานด้วยกัน	127	43.49	23	63.89	150	45.73
- การสนทนาผ่านเครือข่าย	28	9.59	2	5.56	30	9.15
- การสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่าน หรือความรู้เดิมขององค์กร	63	21.58	10	27.78	73	22.26
- การเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว	100	34.25	19	52.78	119	36.28
- การเรียนการสอนผ่านเว็บ	41	14.04	1	2.78	42	12.80
- เรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต	50	17.12	10	27.78	60	18.29

จากตารางที่ 14 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการศึกษาด้วยตนเอง ร้อยละ 51.83, สร้างความรู้ใหม่จากการทำงานด้วยกัน ร้อยละ 45.73 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.82 และสร้างความรู้ใหม่ด้วยการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 40.24 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว ร้อยละ 36.28 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทดลองปฏิบัติ ร้อยละ 35.98 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 33.84 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 24.69 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย ร้อยละ 23.78 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่านหรือความรู้เดิมขององค์กร ร้อยละ 22.26 สร้างความรู้ใหม่ด้วยเรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต ร้อยละ 18.29 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ ร้อยละ 12.80 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสนทนาผ่านเครือข่าย ร้อยละ 9.15

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการศึกษาด้วยตนเอง ร้อยละ 47.95, สร้างความรู้ใหม่จากการทำงานด้วยกัน ร้อยละ 43.49, สร้างความรู้ใหม่ด้วยการศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 41.44 และ สร้างความรู้ใหม่จากการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความรู้ใหม่ด้วยการทดลองปฏิบัติ ร้อยละ 36.30 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 35.62 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว ร้อยละ 34.25 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 31.85 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 22.95 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่านหรือความรู้เดิมขององค์กร ร้อยละ 21.58 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย ร้อยละ 21.58 สร้างความรู้ใหม่ด้วยเรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต ร้อยละ 17.12 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ ร้อยละ 14.04 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสนทนาผ่านเครือข่าย ร้อยละ 9.59

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการศึกษาด้วยตนเอง ร้อยละ 83.33 ส่วนวิธีการสร้างความรู้ของบุคลากรที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การสร้างความรู้ใหม่จากการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 77.78, การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.22 และการสร้างความรู้ใหม่จากการทำงานด้วยกัน ร้อยละ 63.89 และวิธีการสร้างความรู้ใหม่ ที่พบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว ร้อยละ 52.78, การสร้างความใหม่จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 50.00 และการสร้างความรู้ใหม่จากการวิจัย ร้อยละ 41.67 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 38.89 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการทดลองปฏิบัติ ร้อยละ 33.33 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่านหรือความรู้เดิมขององค์กร

ร้อยละ 27.78 สร้างความรู้ใหม่ด้วยเรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต ร้อยละ 27.78 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสนทนาผ่านเครือข่าย ร้อยละ 5.56 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ ร้อยละ 2.78

ตารางที่ 15 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่อง เวลาการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เวลาที่ให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่						
- ไม่มี	81	27.74	3	8.33	84	25.61
- มี	211	72.26	33	91.67	244	74.39
เวลาในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้	(n=211)		(n=33)		(n=244)	
- 1 ครั้ง / เดือน	59	27.96	5	15.15	64	26.23
- 2 ครั้ง / เดือน	29	13.74	3	9.09	32	13.11
- มากกว่า2 ครั้ง / เดือน	51	24.17	5	15.15	56	22.95
- ไม่มีกำหนดแน่นอน	69	32.70	19	57.57	88	36.07

จากตารางที่ 15 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า องค์กรจัดเวลาให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ร้อยละ 74.39 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนเวลาที่ใช้ในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการประชุมไม่มีกำหนดแน่นอน ร้อยละ 36.07 เวลาที่ใช้ในการประชุม 1 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 26.23 เวลาที่ใช้ในการประชุมมากกว่า2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 22.95 เวลาที่ใช้ในการประชุม 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 13.11

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า จัดเวลาให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ร้อยละ 72.26 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับ

ค่อนข้างมาก ส่วนเวลาที่ใช้ในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการประชุมไม่มีกำหนดแน่นอน ร้อยละ 32.70 เวลาที่ใช้ในการประชุม 1 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 27.96 เวลาที่ใช้ในการประชุมมากกว่า 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 24.17 เวลาที่ใช้ในการประชุม 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 13.74

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า จัดเวลาให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ร้อยละ 91.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนเวลาที่บุคลากรใช้ในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนในการประชุม ร้อยละ 57.57 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการประชุม 1 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 15.15 เวลาที่ใช้ในการประชุมมากกว่า 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 15.15 เวลาที่ใช้ในการประชุม 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 9.09

ตารางที่ 16 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ จากความรู้ใหม่						
- ด้านการบริหารสถานศึกษา	66	22.60	14	38.89	80	24.39
- ด้านการจัดการเรียนการสอน	82	28.08	29	80.56	111	33.84
- ด้านการพัฒนาหลักสูตร	118	40.41	27	75.00	145	44.21
- ด้านการพัฒนาองค์กร	85	29.11	10	27.78	95	28.96
- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	141	48.29	16	44.44	157	47.87
- ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร	35	11.99	3	8.33	38	11.59
- ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน	74	25.34	6	16.67	80	24.39
- ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป	68	23.29	8	22.22	76	23.17

จากตารางที่ 16 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ร้อยละ 47.87 และนำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 44.21 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ด้านการ

จัดการเรียนการสอน ร้อยละ 33.84 นำมาใช้ด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 28.96 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 24.39 นำมาใช้ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 24.39 นำมาใช้ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป ร้อยละ 23.17 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 11.59

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคคลากรนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ร้อยละ 48.29 และนำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 40.41 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 29.11 นำมาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 28.08 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 25.34 นำมาใช้ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป ร้อยละ 23.29 นำมาใช้ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 22.60 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 11.99

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นำมาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 80.56 ส่วนการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 75.00 และการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ร้อยละ 48.29 และ นำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 40.41 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 38.89 นำมาใช้ด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 27.78 นำมาใช้ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป ร้อยละ 22.22 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 16.67 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 8.33

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่อง วิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการ เมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน						
- มีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น	65	22.26	8	22.22	73	22.26
- ประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ	138	47.26	28	77.78	166	50.61
- เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ	117	40.07	22	61.11	139	42.38
- มอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข	110	37.67	22	61.11	132	40.24
- ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย	43	14.73	2	5.56	45	13.72

จากตารางที่ 17 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า องค์กรมีวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ร้อยละ 50.61, วิธีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ ร้อยละ 42.38 และวิธีการมอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข ร้อยละ 40.24 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.26 ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย ร้อยละ 13.72

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ร้อยละ47.26 และวิธีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ ร้อยละ 40.07 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการมอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข ร้อยละ 37.67 วิธีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.26 ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย ร้อยละ 14.73

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ร้อยละ 77.78, วิธีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมา

ปรึกษาหารือ ร้อยละ 61.11 และ วิธีการมอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข ร้อยละ 61.11 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.22 ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย ร้อยละ 5.56

ตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่อง วิธีการปฏิบัติ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการปฏิบัติ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่						
- ประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ	132	45.21	29	80.56	161	49.09
- นำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้	144	49.32	21	58.33	165	50.30
- จัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร	113	38.70	17	47.22	130	39.63
- ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย	47	16.10	2	5.56	49	14.94

จากตารางที่ 18 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า มีวิธีการปฏิบัติ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือ การนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้ ร้อยละ 50.30 และการประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ ร้อยละ 49.09 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 39.63 ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย ร้อยละ 14.94

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีวิธีการปฏิบัติเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือ การนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้ ร้อยละ 49.32 และ การประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ ร้อยละ 45.21 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้ง 2 วิธี นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 38.70 ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย ร้อยละ 16.10

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีวิธีการปฏิบัติเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือ การประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ ร้อยละ 80.56 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนวิธีการปฏิบัติเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้ ร้อยละ 58.33 และจัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 47.22 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย ร้อยละ 5.56

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยสร้างความรู้ใหม่

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่						
- ห้องสมุด	166	56.85	34	94.44	200	60.98
- ห้องสมุดออนไลน์	77	26.37	4	11.11	81	24.70
- คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน	35	11.99	15	41.67	50	15.24
- สมุดหน้าเหลืองขององค์กร	12	4.11	1	2.78	13	3.96
- อินทราเน็ตในองค์กร	124	42.47	16	44.44	140	42.68
- ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	60	20.55	-	-	60	18.29
- เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	163	55.82	28	77.78	191	58.23
- โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา	24	8.22	1	2.78	25	7.62

จากตารางที่ 19 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากห้องสมุด ร้อยละ 60.98 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 58.23 และจากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 42.68 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 24.70 จากฐานข้อมูล

วิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 18.29 จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 15.24 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 7.62 จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 3.98

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากห้องสมุด ร้อยละ 56.85, จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 55.82 และจากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 42.47 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 26.37 จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 20.55 จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 11.99 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 8.22 จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.11

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จากห้องสมุด ร้อยละ 94.44 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยในการสร้างความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 77.78 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 11.11 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 2.78 จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.78

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการสร้างความรู้ เรื่อง แหล่งความรู้ช่วยสร้างความรู้ใหม่

สภาพการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ได้ มากที่สุดจาก						
- แหล่งความรู้จากห้องสมุด	54	18.49	13	36.11	67	20.43
- แหล่งความรู้จากห้องสมุดออนไลน์	28	9.59	-	-	28	8.53
- แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน	43	14.73	4	11.11	47	14.33
- แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร	33	11.30	-	-	33	10.06
- แหล่งความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร	12	4.11	-	-	12	3.66
- แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	88	30.14	15	41.67	103	31.40
- แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร	29	9.93	4	11.11	33	10.06
- จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา	5	1.71	-	-	5	1.52

จากตารางที่ 20 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรใช้แหล่งความรู้ที่องค์กรกำหนดให้สร้างความรู้ใหม่อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 31.40 แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 20.43 แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 14.33 แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 10.06 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ร้อยละ 10.06 แหล่งความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 8.43 แหล่งความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 3.66 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 1.52

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรใช้แหล่งความรู้ที่องค์กรกำหนดให้สร้างความรู้ใหม่อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 30.14 แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 18.49 แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 14.73 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ร้อยละ 11.30 แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 9.93 แหล่งความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 9.59

แหล่งความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.11 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 1.71

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรใช้แหล่งความรู้ที่องค์กรกำหนดให้สร้างความรู้ใหม่อยู่ในระดับน้อย คือ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 36.11 แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 11.11 แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 11.11

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

ตารางที่ 21 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่องการกำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บ

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บไว้ในองค์กร						
- ไม่ทราบว่ามีการกำหนดหรือไม่	70	23.97	7	19.44	77	23.48
- ไม่มี	57	19.52	5	13.89	62	18.90
- มี	165	56.51	24	66.67	189	57.62
ความรู้ที่จัดเก็บเป็นความรู้ประเภทใด	(n=165)		(n=24)		(n=189)	
- ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย	49	29.69	19	79.16	68	35.98
- ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	113	68.48	16	66.66	129	68.25
- ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา	102	61.81	6	25.00	108	57.14
- ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ	56	33.93	19	79.16	75	39.68

จากตารางที่ 21 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ร้อยละ 57.62 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.25 และประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับน้อย คือ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา ร้อยละ 57.14 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 39.68 ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ร้อยละ 35.98

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ร้อยละ 56.51 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.48 และ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา ร้อยละ 61.81 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 39.93 ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ร้อยละ 29.69

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ร้อยละ 66.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ร้อยละ 79.16, ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 79.16 และความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา ร้อยละ 25.00

ตารางที่ 22 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่องการประมวลและกลั่นกรองความรู้

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนมีการจัดเก็บไว้ในองค์กร						
- ไม่ทราบว่า มีการประมวลหรือกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บหรือไม่	95	32.53	15	41.67	110	33.54
- ไม่มี	55	18.84	7	19.44	62	18.90
- มี	142	48.63	14	38.89	156	47.56
วิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ขององค์กร	(n=142)		(n=14)		(n=156)	
- ประมวลและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการขององค์กรหรือของหน่วยงาน	41	28.87	9	64.28	50	32.05
- ประมวลและกลั่นกรองโดยหัวหน้าหน่วย	63	44.36	2	14.28	65	41.67
- ประมวลและกลั่นกรองโดยคณะบุคคล	82	57.74	8	57.14	90	57.69
- ประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน	34	23.94	1	7.14	35	22.43

จากตารางที่ 22 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บ ร้อยละ 47.56 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกลั่นกรองความรู้จากคณะบุคคล ร้อยละ 57.69 และกลั่นกรองความรู้จากหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่

การประมวลและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการขององค์กรหรือของหน่วยงาน ร้อยละ 32.05 การประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 22.43

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บ ร้อยละ 48.63 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกลั่นกรองความรู้จากคณะบุคคล ร้อยละ 57.74 และกลั่นกรองความรู้จากหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 44.36 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการขององค์กรหรือของหน่วยงาน ร้อยละ 28.87 การประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 23.94

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บ ร้อยละ 38.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากคณะกรรมการวิชาการขององค์กร ร้อยละ 64.28 และวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากคณะบุคคล ร้อยละ 57.14 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองโดยหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 14.28 การประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 7.14

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่องแหล่งที่ใช้จัดเก็บความรู้

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งที่ใช้ในการจัดเก็บความรู้ขององค์กร						
- ห้องสมุด	108	36.99	16	44.44	124	37.80
- ศูนย์สื่อ/โสตทัศน์	45	15.41	15	41.67	60	18.29
- ฐานข้อมูลขององค์กร	138	47.26	16	44.44	154	46.95
- เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต	150	51.37	9	25.00	159	48.48

จากตารางที่ 23 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า แหล่งที่บุคลากรใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือแหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 48.48 และแหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 46.95 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 37.80 แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ร้อยละ 18.29

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า แหล่งที่บุคลากรใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 51.37 และแหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 47.26 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 36.99 แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ร้อยละ 15.41

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า แหล่งที่บุคลากรใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 44.44, แหล่งความรู้จาก ฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ44.44 และแหล่งความรู้ที่จัดเก็บความรู้ไว้ในศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 25.00

ตารางที่ 24 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่อง วิธีการจัดเก็บความรู้

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการปฏิบัติ						
- ไม่มี	101	34.59	13	36.11	114	34.76
- มี	191	65.41	23	63.89	214	65.24
บุคลากรมีวิธีจัดเก็บความรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการปฏิบัติ	(n=191)		(n=23)		(n=214)	
- จดบันทึก	101	52.87	20	86.95	121	56.54
- จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน	109	57.06	9	39.13	118	55.14
- จัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก	75	39.26	1	4.34	76	35.51
- จัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย	37	19.37	4	17.39	41	19.16

จากตารางที่ 24 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีการจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการปฏิบัติ ร้อยละ 65.24 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดเก็บความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการจัดเก็บด้วยวิธีจดบันทึก ร้อยละ 56.54 และวิธีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ร้อยละ 55.14 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก ร้อยละ 35.51 วิธีจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ร้อยละ 19.16

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรมีการจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการปฏิบัติ ร้อยละ 65.41 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดเก็บความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ร้อยละ 57.06 และการจัดเก็บด้วยวิธีจดบันทึก ร้อยละ 52.87 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก ร้อยละ 39.26 วิธีจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ร้อยละ 19.37

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีการจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการปฏิบัติ ร้อยละ 63.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดเก็บความรู้ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดเก็บความรู้ด้วยการจดบันทึก ร้อยละ 86.95 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ร้อยละ 39.13 วิธีจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ร้อยละ 17.39 วิธีการจัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก ร้อยละ 4.34

ตารางที่ 25 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่อง การนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บ มาใช้ประโยชน์						
- พัฒนาระบบงานขององค์กร	103	35.27	9	25.00	112	34.15
- พัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร	146	50.00	15	41.67	161	49.08
- พัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน	146	50.00	10	27.78	156	47.56
- พัฒนางานในความรับผิดชอบของ ตนเอง	148	50.68	30	83.33	178	54.27

จากตารางที่ 25 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำความรู้มาพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง ร้อยละ 54.27, นำความรู้มาพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร ร้อยละ 49.08 และนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 47.56 ส่วนการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ นำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 34.15

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำความรู้มาพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง ร้อยละ 50.68, นำความรู้มาพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร ร้อยละ 50.00 และนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 50.00 ส่วนการนำข้อมูลสารสนเทศ

หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ นำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 35.27

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้มาจัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง ร้อยละ 83.33 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร ร้อยละ 41.67 และนำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 34.15 และการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การนำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 25.00

ตารางที่ 26 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่องการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการจัดเก็บความรู้ จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง						
- บันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	145	49.66	24	66.67	169	51.52
- บันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กร	100	34.25	3	8.33	103	31.40
- จดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	130	44.52	17	47.22	147	44.82

จากตารางที่ 26 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการจัดเก็บด้วยการบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 51.52 และวิธีการจัดเก็บด้วยการจดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 44.82 ส่วนวิธีการจัดเก็บโดยการบันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 31.40

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรโรงเรียนนายเรือ มีวิธีการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 49.66 และจัดเก็บด้วยวิธีการจดจำไว้ในความคิดแต่ยัง

ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 44.52 ส่วนวิธีการจัดเก็บโดยการบันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 34.25

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีวิธีการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 66.67 รองลงมาเป็นวิธีการจัดเก็บที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 47.22 ส่วนวิธีการจัดเก็บโดยการบันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 8.33

ตารางที่ 27 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่อง ช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรทราบช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร						
- ไม่ทราบ	87	29.79	8	22.22	95	28.96
- ทราบ	205	69.52	28	77.78	233	71.04
ทราบช่องทางในการสืบค้นความรู้ขององค์กรจาก	(n=205)		(n=28)		(n=233)	
- จากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร	81	39.51	22	78.57	103	44.21
- จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร	99	48.29	13	46.42	112	48.07
- ทราบจากเพื่อนร่วมงาน	126	62.46	25	89.28	151	64.81
- จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	83	40.48	22	78.57	105	45.06

จากตารางที่ 27 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบช่องทาง หรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 71.04 ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยช่องทางการสืบค้นทราบ จากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ร้อยละ 64.81 ส่วนช่องทางการสืบค้นความรู้ขององค์กรที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร ร้อยละ 48.07,

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 45.06 และจากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร ร้อยละ 44.21

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากร ทราบช่องทาง หรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 69.52 ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยช่องทางการสืบค้นทราบจากเพื่อนร่วมงาน ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ร้อยละ 62.46 ส่วนช่องทางการสืบค้นความรู้ขององค์กรที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร ร้อยละ 48.29 และจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 40.48 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร ร้อยละ 39.51

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรทราบช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 77.78 ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยช่องทางการสืบค้นทราบจากเพื่อนร่วมงาน ทราบอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 89.28 ส่วนช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กรที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร ร้อยละ 78.57 และจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 78.57 และช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร ร้อยละ 46.42

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่อง การสืบค้นข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเข้าไปสืบค้นข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ในแหล่งต่าง ๆ						
- ไม่เคย	86	29.45	12	33.33	98	29.88
- เคย	206	70.55	24	66.67	230	70.12
โดยเฉลี่ยการเข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่ องค์กรจัดเก็บไว้ในแหล่งต่าง ๆ ต่อสัปดาห์	(n=206)		(n=24)		(n=230)	
- 1-2 ครั้ง / สัปดาห์	46	22.33	10	41.66	56	24.35
- 3-4 ครั้ง / สัปดาห์	24	11.65	3	12.50	27	11.74
- มากกว่า 4 ครั้ง / สัปดาห์	44	21.35	-	-	44	19.13
- แล้วแต่โอกาสอำนวย	92	44.66	11	45.83	103	44.78
ระยะเวลาในการสืบค้นความรู้แต่ละครั้ง	(n=206		(n=24)		(n=230)	
- น้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง	59	28.64	9	37.50	68	29.57
- 30 – 59 นาที / ครั้ง	85	41.26	12	50.00	97	42.17
- มากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง	62	30.09	3	12.50	65	28.26

จากตารางที่ 28 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยเข้าไปสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ร้อยละ 70.12 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่บุคลากรเข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ แล้วแต่โอกาสอำนวย ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ44.78 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสืบค้นความรู้ 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.35 การสืบค้นความรู้มากกว่า 4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 19.13 การสืบค้นความรู้ 3-4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 11.74 และบุคลาการมีเวลาแต่ละครั้งในการสืบค้นความรู้ 30 – 59 นาที / ครั้ง ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 42.17 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการสืบค้นน้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 29.57 ใช้เวลาในการสืบค้นมากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง ร้อยละ 28.26

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากร เคยเข้าไปสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ร้อยละ 70.55 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่บุคลากร เข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ แล้วแต่โอกาสอำนวย ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ44.66 นอกนั้นมีการสืบค้นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสืบค้นความรู้ 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 22.33 การสืบค้นความรู้มากกว่า 4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 21.35 การสืบค้นความรู้ 3-4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 11.65 และบุคลาการมีเวลาแต่ละครั้งในการสืบค้นความรู้ 30 – 59 นาที / ครั้ง ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 41.26 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการสืบค้นมากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง ร้อยละ 30.09 ใช้เวลาในการสืบค้นน้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 28.64

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลลากรของเคยเข้าไปสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ร้อยละ 66.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่บุคลากร เข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แล้วแต่โอกาสอำนวย ร้อยละ 45.83 และ เข้าไปสืบค้น 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 41.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสืบค้นความรู้ 3-4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 12.50 และบุคลากรมีเวลาแต่ละครั้งในการสืบค้นความรู้ 30 – 59 นาที / ครั้ง ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการสืบค้นน้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 37.50 ใช้เวลาในการสืบค้นมากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง ร้อยละ 12.50

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่อง แหล่งการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งที่บุคลากรใช้ในการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้						
- จากห้องสมุด	141	48.29	27	75.00	168	51.22
- จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความวารสารวิชาการ	148	50.68	31	86.11	179	54.57
- จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร	68	23.29	13	36.11	81	24.70
- จากฐานข้อมูลขององค์กร	38	13.01	4	11.11	42	12.80
- จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต	134	45.89	15	41.67	149	45.43

จากตารางที่ 29 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า แหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการสืบค้นข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความวารสารวิชาการ ร้อยละ 54.57, แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 51.22 และแหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 45.43 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร ร้อยละ 24.70 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 12.80

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า แหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการสืบค้นข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ ร้อยละ 50.68, แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 48.29 และแหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 45.89 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร ร้อยละ 23.29 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 13.01

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า แหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ แหล่งความรู้จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ ร้อยละ 86.11 ส่วนแหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการสืบค้นความรู้

ที่ปฏิบัติในระดับค่อนข้างมาก คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 75.00 และแหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการการสืบค้นที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร ร้อยละ 36.11 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 11.11

ตารางที่ 30 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เรื่องการสืบค้นความรู้

สภาพการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสืบค้นความรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้เรื่อง						
- เรื่องการบริหารสถานศึกษา	58	19.86	9	25.00	67	20.43
- เรื่องการจัดการเรียนการสอน	79	27.05	33	91.67	112	34.15
- เรื่องการพัฒนาหลักสูตร	89	30.48	14	38.89	103	31.40
- เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	73	25.00	13	36.11	86	26.22
- เรื่องการพัฒนาบุคลากร	123	42.12	15	41.67	138	42.07
- การพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร	43	14.73	2	5.56	45	13.72
- การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน	59	20.21	12	33.33	71	21.65
- เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ	51	17.47	3	8.33	54	16.46

จากตารางที่ 30 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า การสืบค้นความรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้ เรื่องการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 42.07 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 34.15 เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 31.40 เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 26.22 การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 21.65 เรื่องการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 20.43 เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ ร้อยละ 16.46 การพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 13.72

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า การสืบค้นความรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้ เรื่องการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 42.12 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 30.48 เรื่องการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 27.05 เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 25.00 การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 20.21 เรื่องการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 19.86 เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ ร้อยละ 17.47 การพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 14.73

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า การสืบค้นความรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 91.7 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการสืบค้นความรู้ทีปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 38.89 เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 36.11 การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 33.33 เรื่องการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 25.00 เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ ร้อยละ 8.33 เรื่องการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 5.59

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

ตารางที่ 31 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่อง วิธีการสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)						
- จัดนิทรรศการ	64	21.92	9	25.00	73	32.26
- จัดให้มีการบรรยาย	128	43.84	24	66.67	152	46.34
- จัดให้มีการประชุมอภิปราย	86	29.45	24	66.67	110	33.54
- จัดการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร	83	28.42	21	58.33	104	31.71
- สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร	57	19.52	7	19.44	64	19.51
- รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน	45	15.41	10	27.78	55	16.77
- การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	22	7.53	11	30.56	33	10.06
- จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ ให้กับผู้ที่สนใจ	48	16.44	18	50.00	66	20.12
- การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน	63	21.58	19	52.78	82	25.00
- จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร	58	19.86	11	30.56	69	21.04
- จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ	34	11.64	6	16.67	40	12.20

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 31 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า องค์กรมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย ร้อยละ 46.34 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุมอภิปราย ร้อยละ 33.54 จัดนิทรรศการ ร้อยละ 32.26 จัดการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 31.71 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 25.00 จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 21.04 จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ ให้กับผู้ที่สนใจ ร้อยละ 20.12 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ร้อยละ 19.51 รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ร้อยละ 16.77 จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ ร้อยละ 12.20 การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 10.06

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีวิธีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย ร้อยละ 43.84 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุมอภิปราย ร้อยละ 29.45 จัดการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 28.42 จัดนิทรรศการ ร้อยละ 21.92 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 21.58 จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 19.86 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ร้อยละ 19.52 จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ ให้กับผู้ที่สนใจ ร้อยละ 16.44 รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ร้อยละ 15.41 สถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ ร้อยละ 11.64 การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 7.53

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีวิธีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การจัดให้มีการบรรยาย ร้อยละ 66.67 และการจัดให้มีการประชุมอภิปราย ร้อยละ 66.67 ส่วนวิธีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 58.33, การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.78 และ การจัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ให้กับผู้ที่สนใจ ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ร้อยละ 30.56 จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 30.56 รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ร้อยละ 27.78 จัดนิทรรศการ ร้อยละ 25.00 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ร้อยละ 19.44 จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ ร้อยละ 16.67

ตารางที่ 32 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่อง การสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge)						
- จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร	57	19.52	4	11.11	61	18.60
- จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ความคิดของบุคลากร เช่น การเขียนลงในวารสาร บทความ หนังสือ ตำรา	95	32.53	21	58.33	116	35.37
- จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์เป็นเอกสาร วารสาร	72	24.66	12	33.33	84	25.61
- จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้	81	27.74	8	22.22	89	27.13
- จัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุมสัมมนา	90	30.82	22	61.11	112	34.15
- การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินบำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล	53	18.15	1	2.78	54	16.46

จากตารางที่ 32 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า องค์กรมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้แก่ จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร เช่น การเขียนลงในวารสาร บทความ หนังสือ ตำรา ร้อยละ 35.37 จัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา ร้อยละ 34.15 จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้ ร้อยละ 27.13 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร ร้อยละ 25.61 จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร ร้อยละ 18.60 การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล ร้อยละ 16.46

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร เช่น การเขียนลงในวารสาร บทความ หนังสือ ตำรา ร้อยละ 32.53 จัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา ร้อยละ 30.82 จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้ ร้อยละ 27.74 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร ร้อยละ 24.66 จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร ร้อยละ 19.52 การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล ร้อยละ 18.15

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การจัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา ร้อยละ 61.11 ส่วนวิธีการสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร ร้อยละ 58.33 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร ร้อยละ 33.33 จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้ ร้อยละ 22.22 จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร ร้อยละ 11.11 การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล ร้อยละ 2.78

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่อง ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการการถ่ายโอนความรู้

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระบบสารสนเทศ ที่บุคลากรใช้ในการถ่ายโอนความรู้						
- เว็บบล็อก	34	11.64	2	5.56	36	10.98
- เว็บบอร์ด	45	15.41	12	33.33	57	17.38
- E-Learning	115	39.38	14	38.89	129	39.33
- เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร	182	62.33	19	52.78	201	61.28
- เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร	101	34.59	10	27.78	111	33.84

จากตารางที่ 33 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า ระบบสารสนเทศที่บุคลากรใช้ในการถ่ายโอนความรู้ จากเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร ร้อยละ 61.28 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกนั้นนอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ E-Learning ร้อยละ 39.33 เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร ร้อยละ 33.84 เว็บบอร์ด ร้อยละ 17.38 เว็บบล็อก ร้อยละ 10.98

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า ระบบสารสนเทศที่บุคลากรใช้ในการถ่ายโอนความรู้ จากเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร ร้อยละ 62.33 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ E-Learning ร้อยละ 39.38 เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร ร้อยละ 34.59 เว็บบอร์ด ร้อยละ 15.41 เว็บบล็อก ร้อยละ 11.64

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า ระบบสารสนเทศที่บุคลากรใช้ในการถ่ายโอนความรู้ จากเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร ร้อยละ 52.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ E-Learning ร้อยละ 38.89 เว็บบอร์ด ร้อยละ 33.33 เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร ร้อยละ 27.78 เว็บบล็อก ร้อยละ 5.56

ตารางที่ 34 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์						
- ไม่เคย	108	36.99	12	33.33	120	36.59
- เคย	184	63.01	24	66.67	208	63.41
วิธีการถ่ายโอนความรู้ ที่เกิดจากประสบการณ์	(n=184)		(n=24)		(n=208)	
- จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา	50	27.17	4	16.66	54	25.96
- จัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน	74	40.21	15	62.50	89	42.79
- จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร	70	38.04	10	41.66	80	38.46
- จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กรภายนอก	49	26.63	3	12.50	52	25.00
- จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร	50	27.17	4	16.66	54	25.96
- จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet	27	14.67	1	4.16	28	13.46

จากตารางที่ 34 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ร้อยละ 63.41 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 42.79 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 38.46 จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา ร้อยละ 25.96 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร ร้อยละ 25.96 จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กรภายนอก ร้อยละ25.00 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet ร้อยละ 13.46

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ร้อยละ 63.01 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 40.21 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 38.04 จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา ร้อยละ 27.17 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร ร้อยละ 27.17 จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กรภายนอก ร้อยละ26.63 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet ร้อยละ 14.67

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ร้อยละ 66.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.50 และวิธีการถ่ายโอนที่เกิดจากประสบการณ์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 41.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา ร้อยละ 16.66 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร ร้อยละ 16.66 จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 12.50 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet ร้อยละ 4.16

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การโอนความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม						
- ไม่เคย	106	36.30	10	27.78	116	35,37
- เคย	186	63.70	26	72.22	212	64.63
วิธีการถ่ายโอนความรู้ จากการฝึกอบรม	(n=186)		(n=26)		(n=212)	
- การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร	40	21.50	7	26.92	47	22.17
- เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร	74	39.78	6	23.07	80	37.74
- จัดบรรยาย (Present)	73	39.24	13	50.00	86	40.57
- การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน	58	31.18	16	61.53	74	34.90
- ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต	39	20.96	2	7.69	41	19.34

จากตารางที่ 35 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากอบรม ร้อยละ 64.63 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการอบรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดบรรยาย (Present) ร้อยละ 40.57 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 37.74 การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 34.90 การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 22.17 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 19.34

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากอบรม ร้อยละ 63.70 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการอบรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 39.78 จัดบรรยาย (Present) ร้อยละ 39.24 การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 31.18 การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 21.50 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 20.96

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการอบรม ร้อยละ 72.22 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ด้วยการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 61.53 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการการถ่ายโอนความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดบรรยาย (Present) ให้บุคลากรในองค์กรฟัง ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 26.92 เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 23.07 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 7.69

ตารางที่ 36 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน						
- ไม่เคย	84	28.77	6	16.67	90	27.44
- เคย	208	71.23	30	83.33	238	72.56
วิธีการถ่ายโอนความรู้จากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	(n=208)		(n=30)		(n=238)	
- ให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน	106	50.96	24	80.00	130	54.62
- อธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจ ได้เรียนรู้	139	66.82	22	73.33	161	67.65
- การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน	67	32.21	14	46.66	81	34.03
- ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต	32	15.38	-	-	32	13.45

จากตารางที่ 36 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.56 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการอธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจได้เรียนรู้ ร้อยละ 67.65 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ใน

ระดับน้อย คือ การให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 54.62 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 34.03 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 13.45

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 71.23 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการอธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจได้เรียนรู้ ร้อยละ 66.82 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 50.96 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 32.21 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 15.38

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.33 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 80.00 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการอธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจ ได้เรียนรู้ ร้อยละ 73.33 และวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การถ่ายโอนความรู้ด้วยวิธีการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 46.66

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่องการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง						
- ไม่เคย	89	30.48	4	11.11	93	28.35
- เคย	203	69.52	32	88.89	235	71.65
วิธีการถ่ายโอนความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	(n=203)		(n=32)		(n=235)	
- การเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง	115	56.65	29	90.62	144	61.28
- การอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง	130	64.03	21	65.62	151	64.26
- เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร	64	31.52	7	21.87	71	30.21
- เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน	29	14.28	2	6.25	31	13.19
- เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด	17	8.37	1	3.12	18	7.66

จากตารางที่ 37 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ 71.65 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 64.26 และ วิธีการถ่ายโอนด้วยการเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 61.28 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 30.21 เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน ร้อยละ 13.19 เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด ร้อยละ 7.66

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ 69.52 ซึ่งถ่ายโอนอยู่ในดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยวิธีการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 64.03 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 56.65 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด ได้แก่ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 31.52 เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน ร้อยละ 14.28 เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด ร้อยละ 8.37

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ 88.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยการเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 90.62 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 65.62 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 21.87 เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน ร้อยละ 6.25 เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด ร้อยละ 3.12

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่อง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การนำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
- ยังไม่มีโอกาสได้นำไปใช้	70	23.97	4	11.11	74	22.56
- นำมาใช้	222	76.03	32	88.89	254	77.44
บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้มาใช้	(n=222)		(n=32)		(n=254)	
- ใช้ในการวางแผนการทำงาน	93	41.89	19	59.37	112	44.09
- พัฒนาการบริหารสถานศึกษา	31	13.96	5	15.62	36	14.17
- พัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ	65	29.27	5	15.62	70	27.56
- พัฒนาตนเองด้านความคิด	103	46.39	21	65.62	124	48.82
- พัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ	103	46.39	26	81.25	129	50.79
- พัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	81	36.48	20	62.50	101	39.76
- พัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	58	26.12	15	46.87	73	28.74

จากตารางที่ 38 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีโอกาสได้นำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 77.44 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติ จากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำมาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 50.79, นำมาพัฒนาตนเองด้านความคิด ร้อยละ 48.82 และนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน ร้อยละ 44.09 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ในการพัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 39.76 นำมาใช้ในการพัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 28.74 นำมาใช้ในการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 27.56 นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 14.17

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรมีโอกาสได้นำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.03 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติ จากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาพัฒนาตนเองด้านความคิด ร้อยละ 46.39, นำมาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 46.39 และนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน ร้อยละ 41.89 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ในการพัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 36.48 นำมาใช้ในการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 29.27 นำมาใช้ในการพัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 26.12 นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 13.96

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรมีโอกาสได้นำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติจากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการนำมาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 81.25 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนการนำความรู้มาใช้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ นำมาพัฒนาตนเองด้านความคิด ร้อยละ65.62 และนำมาพัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ62.50 และการนำความรู้มาใช้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาพัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 46.87 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 15.62 นำมาใช้ในการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 15.62

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่อง การนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์						
- การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย	49	16.78	5	13.89	54	16.46
- ปรับปรุงเนื้อหาการสอน	70	23.97	16	44.44	86	26.22
- การปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน	73	25.00	20	55.56	93	28.35
- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	65	22.26	18	50.00	83	25.30
- การผลิตสื่อการเรียนการสอน	82	28.08	10	27.78	92	28.04
- การใช้ ICT เพื่อการสอน	41	14.04	3	8.33	44	13.41
- เรื่องการวิจัยทางการศึกษา	60	20.55	6	16.67	66	20.12
- ปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ	102	34.93	6	16.67	108	32.93
- การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	43	14.73	5	13.89	48	14.63

จากตารางที่ 39 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า บุคลากรนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ นำมาปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 32.93 นำมาปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน ร้อยละ 28.35 นำมาผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 28.04 นำมาปรับปรุงเนื้อหาการสอน ร้อยละ 26.22 นำมาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 25.30 นำมาใช้ในเรื่องการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 20.12 นำมาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 16.46 นำมาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ร้อยละ 14.63 การใช้ ICT เพื่อการสอน ร้อยละ 13.41

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากรนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ นำมาปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 34.93 นำมาผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 28.08 นำมาปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน ร้อยละ 25.00 นำมาปรับปรุงเนื้อหาการสอน ร้อยละ 23.97 นำมาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 22.26

นำมาใช้ในเรื่องการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 20.55 นำมาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 16.78 นำมาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ร้อยละ 14.73 การใช้ ICT เพื่อการสอน ร้อยละ 14.04

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ในการปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน ร้อยละ 55.56, นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 50.00 และนำมาปรับปรุงเนื้อหาการสอน ร้อยละ 44.44 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 27.78 นำมาใช้ในเรื่องการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 16.67 นำมาปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 16.67 นำมาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ร้อยละ 13.89 นำมาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 13.89 การใช้ ICT เพื่อการสอน ร้อยละ 8.33

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ เรื่อง บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กร	114	39.04	6	16.67	120	36.59
- ไม่จัด	178	60.96	30	83.33	208	63.41
- จัด	(n=178)		(n=30)		(n=208)	
วิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้						
- จัดให้มีมุมวิชาการ	43	24.15	7	23.33	50	24.04
- จัดมุมกาแฟ	29	16.29	3	10.00	32	15.38
- จัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน	69	38.76	18	60.00	87	41.83
- จัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้	73	41.01	7	23.33	80	38.46
- จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน	66	37.07	17	56.66	83	39.90
- จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร	39	21.91	14	46.66	53	25.48

จากตารางที่ 40 ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า มีการจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 63.41 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการจัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร้อยละ 41.83 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 39.90 จัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 38.46 จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 25.48 จัดให้มีมุมวิชาการ ร้อยละ 24.04 จัดมุมกาแฟ ร้อยละ 15.38

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า จัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 60.96 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 41.01 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร้อยละ 38.76 จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 37.07 จัดให้มีมุมวิชาการ ร้อยละ 24.15 จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 21.91 จัดมุมกาแฟ ร้อยละ 16.29

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า จัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 83.33 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การจัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร้อยละ 60.00 ส่วนวิธีการจัดบรรยากาศการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 56.66 และการจัดสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 46.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 23.33 จัดให้มีมุมวิชาการ ร้อยละ 23.33 จัดมุมกาแฟ ร้อยละ 10.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการความรู้ตามกรอบการจัดการความรู้ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)
4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

ตารางที่ 41 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการแสวงหาความรู้

ปัญหาของการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร						
- ไม่พบปัญหา	126	43.15	9	25.00	135	41.16
- พบปัญหา	166	56.85	27	75.00	193	58.84
ปัญหาที่พบในการแสวงหาความรู้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร	(n=166)		(n=27)		(n=193)	
- องค์กรไม่มีนโยบายที่แน่นอนในการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้	66	39.75	12	44.44	78	40.41
- ผู้บริหารไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการเข้ารับการศึกษา อบรม สัมมนา ภายในและภายนอกองค์กร	48	28.91	6	22.22	54	27.98
- ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ	44	26.50	-	-	44	22.80
- ขาดคู่มือที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้ขององค์กร	63	37.95	8	29.62	71	36.79
- ขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากผู้บริหาร	53	31.92	4	14.81	57	29.53
- ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อแสวงหาความรู้	45	27.10	6	22.22	51	26.42
- ผู้เชี่ยวชาญขาดทักษะการแบ่งปันความรู้หรือถ่ายโอนความรู้	41	24.7	5	18.51	46	23.83

ปัญหาของการแสวงหาความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เพื่อนร่วมงานไม่เต็มใจที่จะสอนงาน	33	19.87	1	3.70	34	17.62
- ผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่ให้ความรู้ไม่ตรงตามความต้องการที่จะแสวงหาความรู้	15	9.03	2	7.40	17	8.81
- บุคลากรขาดความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ	54	32.53	8	29.62	62	32.12
- ภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้	43	25.90	22	81.48	65	33.68
- งบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆมีไม่เพียงพอ	43	25.90	14	51.85	57	29.53
- ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	39	23.49	12	44.44	51	26.42
- สิ่งอำนวยความสะดวกและสารสนเทศไม่เพียงพอ.	47	28.31	11	40.74	58	30.05

จากตารางที่ 41 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 58.84 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรที่อยู่ในระดับน้อย คือ องค์กรไม่มีนโยบายที่แน่นอนในการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้ ร้อยละ 40.41 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 56.85 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 75.00 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ เรื่องภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ ร้อยละ 81.48 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหางบประมาณใน

การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 51.85,ปัญหาองค์กรไม่มีนโยบายที่แน่นอนในการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้ ร้อยละ 44.44 และปัญหาไม่มีบุคลากรรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ร้อยละ 44.44 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการสร้างความรู้

ปัญหาของการสร้างความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรพบปัญหาการสร้างความรู้ใหม่						
- ไม่พบปัญหา	150	51.03	10	27.78	160	48.78
- พบปัญหา	142	48.63	26	72.22	168	51.22
ปัญหาที่พบในการสร้างความรู้	(n=142)		(n=26)		(n=168)	
- ขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้	59	41.54	7	26.92	66	39.29
- ขาดการบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์กร	34	23.94	17	65.38	51	30.36
- ขาดการณ์บันทึกอุบัติการณ์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร	42	29.57	15	57.69	57	33.92
- ขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ	62	43.66	15	57.69	77	45.83
- ขาดโอกาสในการแสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ	37	26.05	6	23.07	43	25.60
- การเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมๆขาดการต่อยอดความรู้ใหม่	49	34.50	10	38.46	59	35.12
- หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบไม่กล้าที่จะให้บุคลากรได้ลองปฏิบัติความรู้ใหม่ๆ	29	20.42	1	3.84	30	17.86
- ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรในการประชุมระดมความคิดเพื่อพัฒนาความรู้-	35	24.64	8	30.76	43	25.60
- สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการสร้างความรู้ไม่เพียงพอ	52	36.66	15	57.69	67	39.88

จากตารางที่ 42 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหาการสร้างความรู้ ร้อยละ 51.22 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องขาดงบประมาณ

สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ร้อยละ 43.66 และปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 45.83 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสร้างความรู้ ร้อยละ 48.63 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ร้อยละ 43.66 และปัญหาขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 41.54 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสร้างความรู้ ร้อยละ 72.22 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ เรื่องขาดการบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์กร ร้อยละ 65.38 ส่วนประเด็นปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการณ์บันทึกอุบัติการณ์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ร้อยละ 57.69, ปัญหาการขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ร้อยละ 57.69 และปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการสร้างความรู้ไม่เพียงพอ ร้อยละ 57.69 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 43 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาของการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้

ปัญหาของการจัดเก็บความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ที่เป็นระบบขององค์กร						
- ไม่พบปัญหา	144	49.32	6	16.67	150	45.73
- พบปัญหา	148	50.68	30	**83.33**	178	54.27
ปัญหาที่พบการจัดเก็บความรู้ขององค์กร	**(n=148)**		**(n=30)**		**(n=178)**	
- ไม่ทราบประเภทความรู้ที่ควรนำมาจัดเก็บ	38	25.67	10	33.33	48	26.97
- ไม่ทราบแหล่งจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบในแต่ละประเภท	38	25.67	12	40.00	50	28.09
- ไม่ทราบวิธีการจัดเก็บความรู้	44	29.72	11	36.66	55	30.90
- ไม่มีงบประมาณสนับสนุนที่จำเป็นในการจัดเก็บ เช่น แฟ้ม หมึกพิมพ์	39	26.35	3	10.00	42	23.60
- ไม่ได้จัดสรรเวลาในการจัดเก็บความรู้	49	33.10	17	56.66	66	37.08
- ขาดการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนนำมาจัดเก็บ	42	28.37	10	33.33	52	29.21
- ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาแหล่งจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธ์ภาพ	48	32.43	7	23.33	55	30.90
- ขาดความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการจัดเก็บความรู้	33	2.29	12	40.00	45	25.28
- ขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย	48	32.43	17	56.66	65	36.52
- ระบบฐานข้อมูลขององค์กร มีขนาดไม่เหมาะสมกับปริมาณข้อมูล	14	9.45	9	30.00	23	12.92

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 43 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 54.27 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการจัดเก็บความรู้ พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 50.68 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการจัดเก็บความรู้ พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 83.33 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องไม่ได้จัดสรรเวลาในการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 56.66, ปัญหาการขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 56.66, ปัญหาเรื่องไม่ทราบแหล่งจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบในแต่ละประเภท ร้อยละ 40.00 และปัญหาขาดความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ 40.00 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาของการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้

ปัญหาของการการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร						
- ไม่พบปัญหา	129	44.18	8	22.22	137	41.77
- พบปัญหา	163	55.82	2	77.78	191	58.23
ปัญหาการสืบค้นความรู้ภายในองค์กร	(n=163)		(n=28)		(n=191)	
- หนังสือตำราขาดความทันสมัย	51	31.28	11	39.28	62	32.46
- ห้องสมุดจัดไม่เป็นระบบทำใช้เวลาในการสืบค้น	23	14.11	10	35.71	21	10.99
- ขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย	75	46.01	18	64.28	93	48.69
- เนื้อหาความรู้ไม่ครบถ้วนไม่สามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้	37	22.69	9	32.14	46	24.08
- ไม่ทราบช่องทางในการสืบค้นความรู้ภายในองค์กร	37	22.69	9	32.14	46	24.08
- ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆขององค์กร เพื่อการสืบค้นความรู้	35	21.47	8	28.57	43	22.51
- ระบบอินทราเน็ต ช้า	56	34.35	8	28.57	64	33.50
- ไม่มีบุคลากรที่ให้คำแนะนำหรือช่วยในการสืบค้นความรู้จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร	37	22.69	10	35.71	47	24.61

จากตารางที่ 44 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ร้อยละ 58.23 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 48.69 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ร้อยละ 55.82 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 46.01 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ร้อยละ 77.78 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 64.28 ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาของการจัดเก็บและการค้นคืน

ปัญหาของการการค้นคืนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร						
- ไม่พบปัญหา	146	50.00	13	36.11	159	48.48
- พบปัญหา	146	50.00	23	63.89	169	51.52
ปัญหาการสืบค้นความรู้	(n=146)		(n=23)		(n=169)	
- ไม่ทราบช่องทาง หรือแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสืบค้นความรู้ภายนอกองค์กร	38	26.02	9	39.13	47	27.81
- ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆขององค์กร เพื่อการสืบค้นความรู้	47	32.19	7	30.43	54	31.95
- อุปกรณ์ที่ช่วยในการสืบค้นความรู้ภายนอกองค์กรไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์	55	37.67	9	39.13	64	37.87
- ระบบอินเทอร์เน็ตช้า	88	60.27	11	47.82	99	58.58
- ไม่มีบุคลากรที่ให้คำแนะนำหรือช่วยในการสืบค้นความรู้	36	24.65	9	39.13	45	26.63

จากตารางที่ 45 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ร้อยละ 51.52 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องระบบอินเทอร์เน็ตช้า ร้อยละ 58.58 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ร้อยละ 50.00 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ เรื่องระบบอินเทอร์เน็ตช้า ร้อยละ 60.27 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสืบค้นข้อมูล สารสนทศ และความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ร้อยละ 63.89 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับ

ค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องระบบอินเทอร์เน็ตช้า ร้อยละ 47.82 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 46 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาของการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

ปัญหาของการถ่ายโอนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) **และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง** (Explicit Knowledge)						
- ไม่พบปัญหา	135	46.23	8	22.22	143	43.60
- พบปัญหา	157	53.77	28	77.78	185	56.40
ปัญหาที่พบในการถ่ายโอนความรู้	(n=157)		(n=28)		(n=185)	
- ขาดทักษะในการถ่ายโอนความรู้ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเขียนบทความ	63	40.12	11	39.28	74	40.00
- ขาดความไว้วางใจ ความเชื่อใจในการถ่ายโอนความรู้	57	36.30	4	14.28	61	32.97
- ขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้	67	42.67	12	42.85	79	42.70
- ขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้	58	36.94	18	64.28	76	41.08
- ขาดการสนับสนุนในการจัดทำเอกสารในการถ่ายโอนความรู้	26	16.56	2	7.14	28	15.14
- ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้	37	23.56	9	32.14	46	24.86
- บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการถ่ายโอนความรู้ไม่เหมาะสม	44	28.02	9	32.14	53	28.65
- ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ในการเข้ารับอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าประชุมเพื่อการถ่ายโอนความรู้	46	29.29	12	42.85	58	31.35

ปัญหาของการถ่ายโอนความรู้	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- กลัวคุณค่าของตนเองลดลงเมื่อถ่ายโอนความรู้ให้กับบุคคลอื่นแล้ว	18	11.46	1	3.57	19	10.27
- ระบบสารสนเทศที่ช่วยในการถ่ายโอนความรู้มีไม่เพียงพอ	32	20.38	6	21.42	38	20.54

จากตารางที่ 46 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ร้อยละ 56.40 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.70, ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 41.08 และปัญหาการขาดทักษะในการถ่ายโอนความรู้ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเขียนบทความ ร้อยละ 40.00 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ร้อยละ 53.77 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.67 และ ปัญหาการขาดทักษะในการถ่ายโอนความรู้ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเขียนบทความ ร้อยละ 40.12 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ร้อยละ 77.78 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 64.28 ส่วนเป็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.85 และปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ในการเข้ารับอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าประชุมเพื่อการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.85 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 47 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาของการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

ปัญหาการนำความรู้มาใช้ประโยชน์	โรงเรียนนายเรือ (n_1=292)		วิทยาลัยพยาบาล (n_2=36)		รวม (N=328)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์						
- ไม่พบปัญหา	155	53.08	13	36.11	168	51.22
- พบปัญหา	137	46.92	23	63.89	160	48.78
ปัญหาที่พบในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์	(n=137)		(n=23)		(n=160)	
- ไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากแหล่งต่างๆมาใช้ให้เหมาะสมกับงาน	46	33.57	8	34.78	54	33.75
- ความรู้จากอินทราเน็ตภายในองค์กรไม่มีการปรับปรุงให้ทันสมัย	49	35.76	7	30.43	56	35.00
- ผู้บังคับบัญชา ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ	67	48.90	7	30.43	74	46.25
- ขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา	60	43.79	14	60.86	74	46.25
- ขาดการสนับสนุน หรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการนำความรู้ไปใช้	46	33.57	10	43.47	56	35.00

จากตารางที่ 47 ในการพิจารณาภาพรวม พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 48.78 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชาขาดการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ ร้อยละ 46.25 และปัญหาขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา ร้อยละ 46.25 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 46.92 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชาขาดการสนับสนุนส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ ร้อยละ 48.90 และปัญหาขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา ร้อยละ 43.79นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 63.89 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ เรื่องขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา ร้อยละ 60.86 รองลงมาเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย คือ ขาดการสนับสนุนหรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 43.47 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ผลการสำรวจข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย จำแนกตามสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร ได้แก่ โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ดังนี้

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนนายเรือ

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ เป็น เพศชาย จำนวน 222 คน ร้อยละ 76.03 เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน ร้อยละ 23.97

ชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ ชั้นยศนายนาวา พบมากที่สุด จำนวน 112 คน ร้อยละ 38.36 รองลงมาชั้นยศพันจ่า จำนวน 58 คน ร้อยละ 19.86 และน้อยที่สุด คือ ชั้นยศนายพล จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.68

ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบมากที่สุด จำนวน 149 คน ร้อยละ 51.03 รองลงมา เป็นอาจารย์ จำนวน 79 คน ร้อยละ 27.05 และน้อยที่สุด คือ ผู้บัญชาการ/รองผู้บัญชาการ จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.68

ระดับการศึกษาสูงสุด โรงเรียนนายเรือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบมากที่สุด จำนวน 127 คน ร้อยละ 43.49 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน ร้อยละ 30.14 และน้อยสุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 15 คน ร้อยละ 5.14

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามของ โรงเรียนนายเรือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป พบมากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.05 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 15-19 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.21 และน้อยสุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-9 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือเป็น เพศหญิง จำนวน 30 คน ร้อยละ 83.33 เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน ร้อยละ 16.67

ชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล ชั้นยศนายนาวา พบมากที่สุด จำนวน 23 คน ร้อยละ 63.89 รองลงมา ชั้นยศพันจ่า จำนวน 8 คน ร้อยละ 22.22 และน้อยที่สุด คือ ชั้นยศ จ่า จำนวน 1 คน ร้อยละ 2.78

ตำแหน่งหน้าที่ วิทยาลัยพยาบาล เป็นอาจารย์ พบมากที่สุด จำนวน 17 คน ร้อยละ 47.22 รองลงมาเป็น เจ้าหน้าที่สนับสนุน จำนวน 9 คน ร้อยละ 25.00 และน้อยสุด คือผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ร้อยละ 5.56

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล ระดับการศึกษาปริญญาโท พบมากที่สุด จำนวน 20 คน ร้อยละ 55.56 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 9 คน ร้อยละ 25.00 และน้อยสุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 3 คน ร้อยละ 8.33

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามของ วิทยาลัยพยาบาล มีประสบการณ์ในการทำงาน 15-19 ปี พบมากที่สุด จำนวน 18 คน ร้อยละ 50.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-14 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 22.22 และน้อยสุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 20-24 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 11.11

สภาพ และปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

1. ด้านการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

1.1 การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหา ภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้ ร้อยละ 71.65 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ร้อยละ 79.15 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นกัน ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของนโยบาย ร้อยละ 42.98 และ บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 42.13

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้ ร้อยละ 71.23 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ร้อยละ 78.36 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 43.26 และ บนพื้นฐานของของนโยบาย ร้อยละ 40.38

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้ ร้อยละ 75.00 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการกำหนดสิ่งที่บุคลาการต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ร้อยละ 85.18 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การกำหนดบนพื้นฐานของนโยบาย ร้อยละ 62.96 ส่วนการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 33.33

1.2 การส่งเสริม สนับสนุน การแสวงหาความรู้ ภาพรวม พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ร้อยละ 82.01 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่การแสวงหาความรู้ของบุคลากรจากแหล่งความรู้ที่องค์กรสนับสนุน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 51.67 การแสวงหาความรู้จากการอบรม ร้อยละ 48.33 การแสวงหาความรู้จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 46.10 การแสวงหาความรู้จากการประชุม ร้อยละ 44.24 และการแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงาน ร้อยละ 42.75 และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ แสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 39.77 การแสวงหาความรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร้อยละ 37.91 แสวงหาความรู้จากการศึกษา ร้อยละ 31.22 แสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ 27.88 จากการวิจัย ร้อยละ 22.68 แสวงหาความรู้จากการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 20.07 แสวงหาความรู้จากการจัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน ร้อยละ 16.36 และ แสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ ร้อยละ 13.38

โรงเรียนนายเรือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ร้อยละ 80.14 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนแหล่งความรู้ที่องค์กร สนับสนุนให้แสวงหาความรู้ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 50.00, แสวงหาความรู้จากการอบรม ร้อยละ 45.29, แสวงหาความรู้จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 40.59 และจากการศึกษาดูงาน ร้อยละ40.17 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แสวงหาความรู้จากการประชุม ร้อยละ 39.31 การแสวงหาความรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร้อยละ 37.17 การแสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 36.75 แสวงหาความรู้จากการศึกษา ร้อยละ 27.77 แสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ 26.06 แสวงหาความรู้จากการวิจัย ร้อยละ 17.94 แสวงหาความรู้จากการจัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน ร้อยละ 15.38 แสวงหาความรู้จากการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 15.38 และ แสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ ร้อยละ 12.39

ส่วนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ร้อยละ 97.22 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับแหล่งความรู้ที่องค์กร สนับสนุนให้แสวงหาความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ

82.85 ส่วนแหล่งความรู้ที่องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการประชุม ร้อยละ 77.14,แสวงหาความรู้จากการอบรม ร้อยละ 68.57, แสวงหาความรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 62.85, แสวงหาความรู้การสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 60.00 และแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงาน ร้อยละ 60.00 และแหล่งความรู้ที่องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากการวิจัย ร้อยละ 54.28 การแสวงหาความรู้จากการศึกษา ร้อยละ 54.28 แสวงหาความรู้จากการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร้อยละ 51.42 การแสวงหาความรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร้อยละ 42.85 แสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้ ร้อยละ 40.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แสวงหาความรู้จากการจัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน ร้อยละ 22.85 และ แสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ ร้อยละ 20.00

ข้อน่าสังเกตพบว่า ทั้งโรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาล แสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ภายใน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง ร้อยละ 43.90 และ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด ร้อยละ 40.24 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แสวงหาความรู้จากการสอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ร้อยละ 39.02 แสวงหาความรู้จากการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 36.28 แสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 35.06แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 31.09 แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ร้อยละ30.49 แสวงหาความรู้จากการสืบค้นจากเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร ร้อยละ 29.26 แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ร้อยละ 28.96 แสวงหาความรู้จากการเยี่ยมชมนิทรรศการและแสวงหาความรู้จากการศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน ร้อยละ 20.43 แสวงหาความรู้จากการศึกษางานวิจัย ร้อยละ 17.99 แสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน ร้อยละ 14.68

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ มีวิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง ร้อยละ 41.10 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด ร้อยละ 36.99 การแสวงหาความรู้จากการสอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ร้อยละ 35.96 แสวงหาความรู้จากการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ

34.59 แสวงหาความรู้จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 33.56 การสืบค้นจากเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร ร้อยละ 28.08 แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 28.77 แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ร้อยละ 24.66 แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ร้อยละ 23.97 แสวงหาความรู้จากการเยี่ยมชมนิทรรศการและศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน ร้อยละ 19.18 แสวงหาความรู้จากการศึกษางานวิจัย ร้อยละ 17.99 แสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน ร้อยละ 14.04

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ร้อยละ 77.78, การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ร้อยละ69.44, แสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด ร้อยละ 66.67, แสวงหาความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง ร้อยละ 66.67 และแสวงหาความรู้จากการสอบถามผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ร้อยละ 63.89 ส่วนวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ที่พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 50.00 และแสวงหาความรู้จากการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการเยี่ยมชมนิทรรศการและศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน ร้อยละ 30.56 การแสวงหาความรู้จากการศึกษางานวิจัย ร้อยละ 27.78 การแสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน ร้อยละ 19.44

ข้อน่าสังเกต พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดเหมือนกัน คือ การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน

1.4 การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้นอก ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 51.52, แสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ 47.86 และแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 40.24 และนอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ร้อยละ 37.80 การแสวงหาความรู้จากการศึกษาต่อ ร้อยละ 32.31 การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 21.34

พบว่าบุคลากรโรงเรียนนายเรือ มีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 49.66 และแสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ 44.86 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ39.04 การแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ร้อยละ 33.90 การแสวงหาความรู้จากการศึกษาต่อ ร้อยละ 30.14 การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 22.26

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ แสวงหาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ72.22, แสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ร้อยละ 69.44 และแสวงหาความรู้จากการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 66.67 ส่วนวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ที่พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากการศึกษาต่อ ร้อยละ 50.00 และแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 13.89

ข้อน่าสังเกต พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือ และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การแสวงหาความรู้จากวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ

1.5 การนำความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนา ภาพรวม พบว่า บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การนำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 74.70 และ การนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 61.59 ส่วนการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก มาพัฒนาตนเองที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 54.57 และการนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.95

พบว่าบุคลากรโรงเรียนนายเรือ นำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การนำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 72.26 ส่วนการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 57.88, การนำ

ความรู้มาเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 52.40 และการนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.23

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การนำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 94.44 และนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 91.67 ส่วนการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 72.22 และการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกมาพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.78

1.6 การให้คำแนะนำหรือให้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากร ร้อยละ 73.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในลักษณะเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ร้อยละ 66.94 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการให้ความรู้ด้วยการอบรม ร้อยละ 53.72 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการให้ความรู้ด้วยการสัมมนา ร้อยละ 37.19 วิธีการให้ความรู้ด้วยการเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 25.62

พบว่าบุคลากรโรงเรียนนายเรือ ทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากร ร้อยละ 71.23 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในลักษณะเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ร้อยละ 63.46 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการให้ความรู้ด้วยการอบรม ร้อยละ 47.59 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการให้ความรู้ด้วยการสัมมนา ร้อยละ 31.25 วิธีการให้ความรู้ด้วยการเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 25.96

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ทราบว่าองค์กรมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากร ร้อยละ 94.4 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการให้ความรู้ด้วยการอบรม ร้อยละ 91.2 และวิธีให้ความรู้ด้วยการเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ร้อยละ 88.23 ส่วนวิธีการให้ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การให้ความรู้ด้วยวิธีการสัมมนา ร้อยละ 73.52 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการให้ความรู้ด้วยการเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 23.52

1.7 เวลาในการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ร้อยละ 58.54 ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเวลาโดยเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 39.02 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.70 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.09 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 12.20

พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือ มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ร้อยละ 56.16 ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งบุคลากรใช้เวลาโดยเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 38.36 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.09, ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 23.97, ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 13.36

ส่วนบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ร้อยละ 77.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เวลาเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 44.44 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 27.78 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์ ร้อยละ 25.00 ใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 2.78

1.8 สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ ภาพรวม พบว่า บุคลากรแสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 67.07 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 58.54 และ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินทราเน็ต ร้อยละ 43.90 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 23.78 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ ร้อยละ17.99 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 17.68 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 14.02 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.57

พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือแสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ร้อยละ 63.70 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่บุคลากร ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การแสวงหาความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 55.14 และ แสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 44.18 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 20.89 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ ร้อยละ19.86 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 19.86 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 15.41 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.79

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ แสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 94.44 และแสวงหาความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 86.11 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 47.22 และ แสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 5.56 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ ร้อยละ2.78 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 2.78 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.78

ข้อน่าสังเกต พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ แสวงหาความรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร แสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1.9 สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ พบว่า ภาพรวม พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 67.99 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 45.73 นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 35.98 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 18.90 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 15.85 การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ13.11 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ ร้อยละ 11.89 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.13

สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรของโรงเรียนนายเรือใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 64.73 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย คือแหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 44.89 นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 35.96 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 20.55 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 16.10 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ ร้อยละ 11.64 การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ10.62 การแสวงหาความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.40

สิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 94.44 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 52.78 นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 36.11 การแสวงหาความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 33.33 การแสวงหาความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 13.89 การแสวงหาความรู้จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ ร้อยละ 13.89 การแสวงหาความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 5.56

ปัญหาของการแสวงหาความรู้

ภาพรวม พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 58.84 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรที่อยู่ในระดับน้อย คือ องค์กรไม่มีนโยบายที่แน่นอนในการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้ ร้อยละ 40.41 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 56.85 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 75.00 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบเรื่องภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ ร้อยละ 81.48 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหางบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนา

เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 51.85,ปัญหาองค์กรไม่มีนโยบายที่แน่นอนในการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้ ร้อยละ 44.44 และปัญหาไม่มีบุคลากรรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ร้อยละ 44.44 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ด้านการสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างความรู้ มีดังนี้

2.1 การส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความรู้ เรือ ภาพรวม พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ ร้อยละ 73.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.24 และการสร้างความรู้ใหม่จากการให้ทุนการศึกษาวิจัย ร้อยละ 42.15 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่จากการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน ร้อยละ 35.12 การสร้างความรู้ใหม่จากจัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้ ร้อยละ 30.58 การสร้างความรู้ใหม่จากการเปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ร้อยละ26.86 การสร้างความรู้ใหม่จากการจ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร ร้อยละ 17.36

พบว่าโรงเรียนนายเรือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 70.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 45.89 และการสร้างความรู้ใหม่จากการให้ทุนการศึกษาวิจัย ร้อยละ 40.09 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่จากการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน ร้อยละ 31.88 การสร้างความรู้ใหม่จากจัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้ ร้อยละ 29.46 การสร้างความรู้ใหม่จากการเปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ร้อยละ24.63 การสร้างความรู้ใหม่จากการจ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร ร้อยละ 15.94

ส่วนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 97.22 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 82.85 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนวิธีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน ร้อยละ 54.28, การสร้าง

ความรู้ใหม่จากการให้ทุนการศึกษาวิจัย ร้อยละ54.28 และการสร้างความรู้ใหม่ด้วยการปิดโอกาสให้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ร้อยละ 40.00 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่จากจัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้ ร้อยละ 37.14 การสร้างความรู้ใหม่จากการจ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร ร้อยละ 25.71

2.2 วิธีการสร้างความรู้ ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการศึกษาด้วยตนเอง ร้อยละ 51.83, สร้างความรู้ใหม่จากการทำงานด้วยกัน ร้อยละ 45.73 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.82 และสร้างความรู้ใหม่ด้วยการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 40.24 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว ร้อยละ 36.28 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการทดลองปฏิบัติ ร้อยละ 35.98 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 33.84 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 24.69 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย ร้อยละ 23.78 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่านหรือความรู้เดิมขององค์กร ร้อยละ 22.26 สร้างความรู้ใหม่ด้วยเรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต ร้อยละ 18.29 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ ร้อยละ 12.80 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสนทนาผ่านเครือข่าย ร้อยละ 9.15

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ มีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการศึกษาด้วยตนเอง ร้อยละ 47.95, สร้างความรู้ใหม่จากการทำงานด้วยกัน ร้อยละ 43.49, สร้างความรู้ใหม่ด้วยการศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 41.44 และ สร้างความรู้ใหม่จากการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความรู้ใหม่ด้วยการทดลองปฏิบัติ ร้อยละ 36.30 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 35.62 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว ร้อยละ 34.25 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 31.85 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 22.95 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่านหรือความรู้เดิมขององค์กร ร้อยละ 21.58 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย ร้อยละ 21.58 สร้างความรู้ใหม่ด้วยเรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต ร้อยละ 17.12 สร้างความรู้ใหม่

ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ ร้อยละ 14.04 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสนทนาผ่านเครือข่าย ร้อยละ 9.59

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการศึกษาด้วยตนเอง ร้อยละ 83.33 ส่วนวิธีการสร้างความรู้ของบุคลากรที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การสร้างความรู้ใหม่จากการเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 77.78, การสร้างความรู้ใหม่ด้วยการศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.22 และการสร้างความรู้ใหม่จากการทำงานด้วยกัน ร้อยละ 63.89 และวิธีการสร้างความรู้ใหม่ ที่พบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการสร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว ร้อยละ 52.78, การสร้างความใหม่จากการสอนงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 50.00 และการสร้างความรู้ใหม่จากการวิจัย ร้อยละ 41.67 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสอนงานของเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 38.89 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการทดลองปฏิบัติ ร้อยละ 33.33 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่านหรือความรู้เดิมขององค์กร ร้อยละ 27.78 สร้างความรู้ใหม่ด้วยเรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต ร้อยละ 27.78 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการสนทนาผ่านเครือข่าย ร้อยละ 5.56 สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ ร้อยละ 2.78

ข้อน่าสังเกต พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสนทนาผ่านเครือข่าย สร้างความรู้ใหม่ด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ

2.3 เวลาการประชุมเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ภาพรวม พบว่า องค์กรจัดเวลาให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ร้อยละ 74.39 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนเวลาที่ใช้ในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการประชุมไม่มีกำหนดแน่นอน ร้อยละ 36.07 เวลาที่ใช้ในการประชุม 1 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 26.23 เวลาที่ใช้ในการประชุมมากกว่า2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 22.95 เวลาที่ใช้ในการประชุม 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 13.11

พบว่า โรงเรียนนายเรือ จัดเวลาให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ร้อยละ 72.26 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนเวลาที่ใช้ในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการประชุมไม่มีกำหนดแน่นอน ร้อยละ 32.70 เวลาที่ใช้ในการประชุม 1 ครั้ง / เดือน ร้อยละ

27.96 เวลาที่ใช้ในการประชุมมากกว่า 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 24.17 เวลาที่ใช้ในการประชุม 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 13.74

ในขณะที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จัดเวลาให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ร้อยละ 91.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนเวลาที่บุคลากรใช้ในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ใหม่ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนในการประชุม ร้อยละ 57.57 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการประชุม 1 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 15.15 เวลาที่ใช้ในการประชุมมากกว่า 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 15.15 เวลาที่ใช้ในการประชุม 2 ครั้ง / เดือน ร้อยละ 9.09

2.4 การใช้ความรู้ใหม่ ภาพรวม พบว่า บุคลากรนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ร้อยละ 47.87 และนำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 44.21 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 33.84 นำมาใช้ด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 28.96 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 24.39 นำมาใช้ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 24.39นำมาใช้ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป ร้อยละ 23.17 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 11.59

พบว่า บุคคลากรของโรงเรียนนายเรือ นำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ร้อยละ 48.29 และนำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 40.41 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 29.11 นำมาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 28.08 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 25.34 นำมาใช้ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป ร้อยละ 23.29 นำมาใช้ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 22.60 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 11.99

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นำมาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 80.56 ส่วนการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 75.00 และการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ร้อยละ 48.29 และ นำมาใช้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 40.41 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ด้านการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 38.89 นำมาใช้ด้านการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 27.78 นำมาใช้ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป ร้อยละ 22.22 นำมาใช้

ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 16.67 นำมาใช้ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 8.33

ข้อน่าสังเกต พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นำมาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ในขณะที่บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ นำความรู้มาใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

2.5 การปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า องค์กรมีวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ร้อยละ 50.61, วิธีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ ร้อยละ 42.38 และวิธีการมอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข ร้อยละ 40.24 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.26 ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย ร้อยละ 13.72

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า มีวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ร้อยละ47.26 และวิธีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ ร้อยละ 40.07 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการมอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข ร้อยละ 37.67 วิธีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.26 ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย ร้อยละ 14.73

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีวิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ร้อยละ 77.78, วิธีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ ร้อยละ 61.11 และ วิธีการมอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข ร้อยละ 61.11 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.22 ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย ร้อยละ 5.56

2.6 วิธีการปฏิบัติ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ภาพรวม พบว่า มีวิธีการปฏิบัติ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือ การนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้ ร้อยละ 50.30 และการประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ ร้อยละ 49.09 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 39.63 ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย ร้อยละ 14.94

พบว่าโรงเรียนนายเรือ มีวิธีการปฏิบัติเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือ การนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้ ร้อยละ 49.32 และ การประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ ร้อยละ 45.21 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้ง 2 วิธี นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 38.70 ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย ร้อยละ 16.10

ในขณะที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีวิธีการปฏิบัติเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือ การประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ ร้อยละ 80.56 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนวิธีการปฏิบัติเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้ ร้อยละ 58.33 และจัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 47.22 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย ร้อยละ 5.56

2.7 สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยให้สร้างความรู้ใหม่ ภาพรวม พบว่า บุคลากรใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากห้องสมุด ร้อยละ 60.98 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 58.23 และจากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 42.68 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 24.70 จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 18.29 จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 15.24 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 7.62 จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 3.98

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากห้องสมุด ร้อยละ 56.85, จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 55.82 และจากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 42.47 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 26.37 จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ร้อยละ 20.55 จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 11.99 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 8.22 จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.11

ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จากห้องสมุด ร้อยละ 94.44 ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยในการสร้างความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 77.78 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ได้แก่ จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 11.11 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 2.78 จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 2.78

2.8 แหล่งความรู้ช่วยสร้างความรู้ มากที่สุด ภาพรวม พบว่า บุคลากรใช้แหล่งความรู้ที่องค์กรกำหนดให้สร้างความรู้ใหม่อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 31.40 แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 20.43 แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 14.33 แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 10.06 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ร้อยละ 10.06 แหล่งความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 8.43 แหล่งความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 3.66 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 1.52

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ใช้แหล่งความรู้ที่องค์กรกำหนดให้สร้างความรู้ใหม่อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 30.14 แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 18.49 แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 14.73 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ร้อยละ 11.30แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 9.93 แหล่งความรู้จากห้องสมุดออนไลน์ ร้อยละ 9.59แหล่งความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร ร้อยละ 4.11 จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา ร้อยละ 1.71

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า ใช้แหล่งความรู้ที่องค์กรกำหนดให้สร้างความรู้ใหม่อยู่ในระดับน้อย คือ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 36.11 แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน ร้อยละ 11.11 แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร ร้อยละ 11.11

ปัญหาการสร้างความรู้

ภาพรวม พบปัญหาการสร้างความรู้ ร้อยละ 51.22 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ร้อยละ 43.66 และปัญหาขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 45.83 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสร้างความรู้ ร้อยละ 48.63 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ร้อยละ 43.66 และปัญหาขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ ร้อยละ 41.54 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสร้างความรู้ ร้อยละ 72.22 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ เรื่องขาดการบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์กร ร้อยละ 65.38 ส่วนประเด็นปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการณ์บันทึกอุบัติการณ์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ร้อยละ 57.69, ปัญหาการขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ร้อยละ 57.69 และปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการสร้างความรู้ไม่เพียงพอ ร้อยละ 57.69 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ใน ด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ มีดังนี้

3.1 การกำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ร้อยละ 57.62 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.25 และประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับน้อย คือ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา ร้อยละ 57.14 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 39.68 ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ร้อยละ 35.98

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ทราบว่าองค์กรมีการกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ร้อยละ 56.51 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.48 และ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา ร้อยละ 61.81 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 39.93 ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ร้อยละ 29.69

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ทราบว่าองค์กรมีการกำหนดความรู้ เพื่อการจัดเก็บ ร้อยละ 66.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนประเภทของความรู้ที่มีการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ร้อยละ 79.16, ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 79.16 และความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา ร้อยละ 25.00

3.2 วิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่เกิดขึ้นก่อนจัดเก็บ ภาพรวม พบว่า มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บ ร้อยละ 47.56 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนวิธีการ

ประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกลั่นกรองความรู้จากคณะบุคคล ร้อยละ 57.69 และกลั่นกรองความรู้จากหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการขององค์กรหรือของหน่วยงาน ร้อยละ 32.05 การประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 22.43

โรงเรียนนายเรือ มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บ ร้อยละ 48.63 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การกลั่นกรองความรู้จากคณะบุคคล ร้อยละ 57.74 และกลั่นกรองความรู้จากหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 44.36 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการขององค์กรหรือของหน่วยงาน ร้อยละ 28.87 การประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 23.94

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บ ร้อยละ 38.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากคณะกรรมการวิชาการขององค์กร ร้อยละ 64.28 และวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากคณะบุคคล ร้อยละ 57.14 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประมวลและกลั่นกรองโดยหัวหน้าหน่วย ร้อยละ 14.28 การประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 7.14

3.3 แหล่งที่ใช้จัดเก็บความรู้ ภาพรวม พบว่า แหล่งที่บุคลากรใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือแหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 48.48 และแหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 46.95 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 37.80 แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ร้อยละ 18.29

แหล่งที่บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 51.37 และแหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 47.26 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 36.99 แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ร้อยละ 15.41

แหล่งที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้ในการจัดเก็บความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 44.44, แหล่งความรู้จาก ฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ44.44 และแหล่งความรู้ที่จัดเก็บความรู้ไว้ในศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติ

อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 25.00

3.4 การจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลว ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีการจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการปฏิบัติ ร้อยละ 65.24 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดเก็บความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการจัดเก็บด้วยวิธีจดบันทึก ร้อยละ 56.54 และวิธีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ร้อยละ 55.14 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก ร้อยละ 35.51 วิธีจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ร้อยละ 19.16

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ มีการจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการปฏิบัติ ร้อยละ 65.41 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดเก็บความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ร้อยละ 57.06 และการจัดเก็บด้วยวิธีจดบันทึก ร้อยละ 52.87 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก ร้อยละ 39.26 วิธีจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ร้อยละ 19.37

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวจากการปฏิบัติ ร้อยละ 63.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดเก็บความรู้ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดเก็บความรู้ด้วยการจดบันทึก ร้อยละ 86.95 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ วิธีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ร้อยละ 39.13 วิธีจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ร้อยละ 17.39 วิธีการจัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก ร้อยละ 4.34

3.5 การนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรได้จัดเก็บไว้มาใช้ประโยชน์ ภาพรวม พบว่า บุคลากรนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำความรู้มาพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง ร้อยละ 54.27, นำความรู้มาพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร ร้อยละ 49.08 และนำความรู้มาพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 47.56 ส่วนการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ นำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 34.15

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ นำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำความรู้มาพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง ร้อยละ 50.68, นำความรู้มาพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร ร้อยละ 50.00 และนำความรู้มาพัฒนา

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 50.00 ส่วนการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ นำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 35.27

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้มาจัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง ร้อยละ 83.33 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร ร้อยละ 41.67 และนำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 34.15 และการนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การนำความรู้มาพัฒนาระบบงานขององค์กร ร้อยละ 25.00

3.6 วิธีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีวิธีการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการจัดเก็บด้วยการบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 51.52 และวิธีการจัดเก็บด้วยการจดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 44.82 ส่วนวิธีการจัดเก็บโดยการบันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 31.40

บุคลากรโรงเรียนนายเรือ มีวิธีการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 49.66 และจัดเก็บด้วยวิธีการจดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 44.52 ส่วนวิธีการจัดเก็บโดยการบันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 34.25

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการจัดเก็บความรู้ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 66.67 รองลงมาเป็นวิธีการจัดเก็บที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 47.22 ส่วนวิธีการจัดเก็บโดยการบันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 8.33

3.7 ช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ ภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบช่องทาง หรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 71.04 ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยช่องทางการสืบค้นทราบจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ร้อยละ 64.81 ส่วนช่องทางการสืบค้นความรู้ขององค์กรที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร ร้อยละ 48.07, จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 45.06 และจากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร ร้อยละ 44.21

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ทราบช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 69.52 ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยช่องทางการสืบค้นทราบจากเพื่อนร่วมงาน ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ร้อยละ 62.46 ส่วนช่องทางการสืบค้นความรู้ขององค์กรที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร ร้อยละ 48.29 และจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 40.48 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร ร้อยละ 39.51

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ทราบช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ร้อยละ 77.78 ทราบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยช่องทางการสืบค้นทราบจากเพื่อนร่วมงาน ทราบอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 89.28 ส่วนช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กรที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร ร้อยละ 78.57 และจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 78.57 และช่องทางหรือวิธีการสืบค้นความรู้ที่บุคลากรรับทราบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร ร้อยละ 46.42

3.8 การสืบค้นข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยเข้าไปสืบค้นข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ร้อยละ 70.12 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่บุคลากรเข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ แล้วแต่โอกาสอำนวย ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ44.78 นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสืบค้นความรู้ 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 24.35 การสืบค้นความรู้มากกว่า 4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 19.13 การสืบค้นความรู้3-4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 11.74 และบุคลากรมีเวลาแต่ละครั้งในการสืบค้นความรู้ 30 – 59 นาที / ครั้ง ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 42.17 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการสืบค้นน้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 29.57 ใช้เวลาในการสืบค้นมากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง ร้อยละ 28.26

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบว่า บุคลากร เคยเข้าไปสืบค้นข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ร้อยละ 70.55 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่บุคลากร เข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ แล้วแต่โอกาสอำนวย ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ44.66 นอกนั้นมีการสืบค้นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสืบค้นความรู้ 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 22.33 การสืบค้นความรู้มากกว่า 4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 21.35 การสืบค้นความรู้ 3-4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 11.65 และบุคลากรมีเวลาแต่ละครั้งในการสืบค้นความรู้ 30 – 59 นาที / ครั้ง ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 41.26 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาใน

การสืบค้นมากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง ร้อยละ 30.09 ใช้เวลาในการสืบค้นน้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 28.64

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า บุคลากรของเคยเข้าไปสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บ ร้อยละ 66.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่บุคลากร เข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แล้วแต่โอกาสอำนวย ร้อยละ 45.83 และ เข้าไปสืบค้น 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 41.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสืบค้นความรู้ 3-4 ครั้ง / สัปดาห์ ร้อยละ 12.50 และบุคลากรมีเวลาแต่ละครั้งในการสืบค้นความรู้ 30 – 59 นาที / ครั้ง ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เวลาในการสืบค้นน้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 37.50 ใช้เวลาในการสืบค้นมากกว่า 60 นาทีขึ้นไป / ครั้ง ร้อยละ 12.50

3.9 แหล่งการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ภาพรวม พบว่า แหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการสืบค้นข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ ร้อยละ 54.57, แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 51.22 และแหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 45.43 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร ร้อยละ 24.70 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 12.80

แหล่งความรู้ที่บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ใช้ในการสืบค้นข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ ร้อยละ 50.68, แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 48.29 และแหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 45.89 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร ร้อยละ 23.29 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 13.01

แหล่งความรู้ที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้ในการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ แหล่งความรู้จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ ร้อยละ 86.11 ส่วนแหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการสืบค้นความรู้ที่ปฏิบัติในระดับค่อนข้างมาก คือ แหล่งความรู้จากห้องสมุด ร้อยละ 75.00 และแหล่งความรู้ที่บุคลากรใช้ในการการสืบค้นที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ แหล่งความรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ แหล่งความรู้จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร ร้อยละ 36.11 แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร ร้อยละ 11.11

3.10 การสืบค้นความรู้ ภาพรวม พบว่า การสืบค้นความรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้ เรื่องการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 42.07 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 34.15 เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 31.40 เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 26.22 การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 21.65 เรื่องการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 20.43 เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ ร้อยละ 16.46 การพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 13.72

การสืบค้นความรู้ของบุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้ เรื่องการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 42.12 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 30.48 เรื่องการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 27.05 เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 25.00 การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 20.21 เรื่องการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 19.86 เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ ร้อยละ 17.47 การพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 14.73

การสืบค้นความรู้ของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ส่วนใหญ่เข้าไปสืบค้นความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 91.7 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการสืบค้นความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 41.67 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 38.89 เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 36.11 การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 33.33 เรื่องการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 25.00 เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ ร้อยละ 8.33 เรื่องการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร ร้อยละ 5.59

ปัญหาการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้

ปัญหาการจัดเก็บความรู้ ภาพรวม พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 54.27 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการจัดเก็บความรู้ พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 50.68 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาการจัดเก็บความรู้ พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 83.33 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องไม่ได้จัดสรรเวลาในการจัดเก็บความรู้ ร้อยละ 56.66, ปัญหาการขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 56.66, ปัญหาเรื่องไม่ทราบแหล่งจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบในแต่ละประเภท ร้อยละ 40.00 และ

ปัญหาขาดความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ 40.00 นอกนั้นพบประเด็นปัญหาน้อยที่สุด

ปัญหาการการค้นคืนความรู้ภายใน ภาพรวม พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ร้อยละ 58.23 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 48.69 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ร้อยละ 55.82 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 46.01 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ร้อยละ 77.78 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ร้อยละ 64.28 ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัญหาการการค้นคืนความรู้ภายนอก ภาพรวม พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ร้อยละ 51.52 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องระบบอินเทอร์เน็ตช้า ร้อยละ 58.58 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ร้อยละ 50.00 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ เรื่องระบบอินเทอร์เน็ตช้า ร้อยละ 60.27 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ร้อยละ 63.89 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องระบบอินเทอร์เน็ตช้า ร้อยละ 47.82 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ใน ด้านการถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์ มีดังนี้

4.1 การสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้ ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ภาพรวม พบว่า องค์กรมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย ร้อยละ 46.34 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุม อภิปราย ร้อยละ 33.54 จัดนิทรรศการ ร้อยละ 32.26 จัดการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 31.71 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 25.00 จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 21.04 จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ ให้กับผู้ที่สนใจ ร้อยละ 20.12 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ร้อยละ 19.51 รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ร้อยละ 16.77 จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ ร้อยละ 12.20 การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 10.06

โรงเรียนนายเรือ มีวิธีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย ร้อยละ 43.84 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุม อภิปราย ร้อยละ 29.45 จัดการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 28.42 จัดนิทรรศการ ร้อยละ 21.92 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 21.58 จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 19.86 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ร้อยละ 19.52 จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ ให้กับผู้ที่สนใจ ร้อยละ 16.44 รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ร้อยละ 15.41 สถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ ร้อยละ 11.64 การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 7.53

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การจัดให้มีการบรรยาย ร้อยละ 66.67 และการจัดให้มีการประชุมอภิปราย ร้อยละ 66.67 ส่วนวิธีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน

ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 58.33, การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.78 และ การจัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ให้กับผู้ที่สนใจ ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 30.56 จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 30.56 รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ร้อยละ 27.78 จัดนิทรรศการ ร้อยละ 25.00 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ร้อยละ 19.44 จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ ร้อยละ 16.67

4.2 การสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ภาพรวม พบว่าองค์กรมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร เช่น การเขียนลงในวารสาร บทความ หนังสือ ตำรา ร้อยละ 35.37 จัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา ร้อยละ 34.15 จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้ ร้อยละ 27.13 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร ร้อยละ 25.61 จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร ร้อยละ 18.60 การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล ร้อยละ 16.46

โรงเรียนนายเรือ มีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร เช่น การเขียนลงในวารสาร บทความ หนังสือ ตำรา ร้อยละ 32.53 จัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา ร้อยละ 30.82 จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้ ร้อยละ 27.74 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร ร้อยละ 24.66 จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร ร้อยละ 19.52 การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินบำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล ร้อยละ 18.15

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การจัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา ร้อยละ 61.11 ส่วนวิธีการสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร ร้อยละ 58.33 นอกนั้น

ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร ร้อยละ 33.33 จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้ ร้อยละ 22.22 จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร ร้อยละ 11.11 การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล ร้อยละ 2.78

4.3 ระบบสารสนเทศ ที่ช่วยการถ่ายโอนความรู้ ภาพรวม พบว่า ระบบสารสนเทศที่บุคลากรใช้ในการถ่ายโอนความรู้ จากเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร ร้อยละ 61.28 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกนั้นนอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ E-Learning ร้อยละ 39.33 เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร ร้อยละ 33.84 เว็บบอร์ด ร้อยละ 17.38 เว็บบล็อก ร้อยละ 10.98

ระบบสารสนเทศที่บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ จากเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร ร้อยละ 62.33 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ E-Learning ร้อยละ 39.38 เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร ร้อยละ 34.59 เว็บบอร์ด ร้อยละ 15.41 เว็บบล็อก ร้อยละ 11.64

ระบบสารสนเทศที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ จากเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร ร้อยละ 52.78 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ E-Learning ร้อยละ 38.89 เว็บบอร์ด ร้อยละ 33.33 เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร ร้อยละ 27.78 เว็บบล็อก ร้อยละ 5.56

4.4 การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ร้อยละ 63.41 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 42.79 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 38.46 จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา ร้อยละ 25.96 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร ร้อยละ 25.96 จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กรภายนอก ร้อยละ25.00 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet ร้อยละ 13.46

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ร้อยละ 63.01 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 40.21 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 38.04 จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา ร้อยละ 27.17 จัดทำ

เป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร ร้อยละ 27.17 จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กรภายนอก ร้อยละ26.63 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet ร้อยละ 14.67

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ร้อยละ 66.67 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.50 และวิธีการถ่ายโอนที่เกิดจากประสบการณ์ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 41.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา ร้อยละ 16.66 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร ร้อยละ 16.66 จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 12.50 จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet ร้อยละ 4.16

4.5 การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม ภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากอบรม ร้อยละ 64.63 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการอบรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดบรรยาย (Present) ร้อยละ 40.57 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 37.74 การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 34.90 การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 22.17 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 19.34

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากอบรม ร้อยละ 63.70 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการอบรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 39.78 จัดบรรยาย (Present) ร้อยละ 39.24 การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 31.18 การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 21.50 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 20.96

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการอบรม ร้อยละ 72.22 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ด้วยการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 61.53 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการการถ่ายโอนความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดบรรยาย (Present) ให้บุคลากรในองค์กรฟัง ร้อยละ 50.00 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การเขียนบทความทางวิชาการ

ลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 26.92 เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร ร้อยละ 23.07 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 7.69

4.6 การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่าบุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.56 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการอธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจได้เรียนรู้ ร้อยละ 67.65 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 54.62 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 34.03 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 13.45

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 71.23 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการอธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจได้เรียนรู้ ร้อยละ 66.82 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 50.96 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 32.21 ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต ร้อยละ 15.38

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.33 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 80.00 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการอธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจ ได้เรียนรู้ ร้อยละ 73.33 และวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การถ่ายโอนความรู้ด้วยวิธีการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน ร้อยละ 46.66

4.7 การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภาพรวม พบว่า บุคลากรเคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ 71.65 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 64.26 และ วิธีการถ่ายโอนด้วยการเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 61.28 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 30.21 เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน ร้อยละ 13.19 เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด ร้อยละ 7.66

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ 69.52 ซึ่งถ่ายโอนอยู่ในดับค่อนข้างมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยวิธีการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 64.03 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 56.65 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 31.52 เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน ร้อยละ 14.28 เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด ร้อยละ 8.37

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เคยถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ 88.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยการเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 90.62 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ วิธีการอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง ร้อยละ 65.62 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร ร้อยละ 21.87 เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน ร้อยละ 6.25 เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด ร้อยละ 3.12

4.8 การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีโอกาสได้นำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 77.44 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติ จากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การนำมาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 50.79, นำมาพัฒนาตนเองด้านความคิด ร้อยละ 48.82 และนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน ร้อยละ 44.09 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ในการพัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 39.76 นำมาใช้ในการพัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 28.74 นำมาใช้ในการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 27.56 นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 14.17

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ มีโอกาสได้นำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.03 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติ จากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาพัฒนาตนเองด้านความคิด ร้อยละ 46.39, นำมาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 46.39 และนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน ร้อยละ 41.89 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ในการพัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและ

ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 36.48 นำมาใช้ในการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 29.27 นำมาใช้ในการพัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 26.12 นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 13.96

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีโอกาสได้นำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.89 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรม การปฏิบัติ จากการศึกษาด้วยตนเองนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการนำมาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 81.25 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนการนำความรู้มาใช้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ นำมาพัฒนาตนเองด้านความคิด ร้อยละ65.62 และนำมาพัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ62.50 และการนำความรู้มาใช้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาพัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร้อยละ 46.87 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 15.62 นำมาใช้ในการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 15.62

4.9 การนำความรู้ที่ได้จากการ ค้นคว้าข้อมูลในเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ ภาพรวมพบว่า บุคลากรนำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ นำมาปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 32.93 นำมาปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน ร้อยละ 28.35 นำมาผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 28.04 นำมาปรับปรุงเนื้อหาการสอน ร้อยละ 26.22 นำมาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 25.30 นำมาใช้ในเรื่องการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 20.12 นำมาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 16.46 นำมาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ร้อยละ 14.63 การใช้ ICT เพื่อการสอน ร้อยละ 13.41

บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ นำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดทุกข้อ ได้แก่ นำมาปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 34.93 นำมาผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 28.08 นำมาปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน ร้อยละ 25.00 นำมาปรับปรุงเนื้อหาการสอน ร้อยละ 23.97 นำมาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 22.26 นำมาใช้ในเรื่องการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 20.55 นำมาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 16.78นำมาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ร้อยละ 14.73 การใช้ ICT เพื่อการสอน ร้อยละ 14.04

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นำข้อมูลหรือความรู้จากเครือข่าย intranet มาใช้ประโยชน์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ นำมาใช้ในการปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน ร้อยละ 55.56,

นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 50.00 และนำมาปรับปรุงเนื้อหาการสอน ร้อยละ 44.44 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่นำมาผลิตสื่อการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 27.78 นำมาใช้ในเรื่องการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 16.67 นำมาปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 16.67 นำมาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ร้อยละ 13.89 นำมาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ร้อยละ 13.89 การใช้ ICT เพื่อการสอน ร้อยละ 8.33

4.10 การจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ภาพรวม พบว่า มีการจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 63.41 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการจัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร้อยละ 41.83 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 39.90 จัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 38.46 จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 25.48 จัดให้มีมุมวิชาการ ร้อยละ 24.04 จัดมุมกาแฟ ร้อยละ 15.38

โรงเรียนนายเรือ จัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 60.96 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนวิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 41.01 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร้อยละ 38.76 จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 37.07 จัดให้มีมุมวิชาการ ร้อยละ 24.15 จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 21.91 จัดมุมกาแฟ ร้อยละ 16.29

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 83.33 ซึ่งปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ การจัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ร้อยละ 60.00 ส่วนวิธีการจัดบรรยากาศการถ่ายโอนความรู้ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 56.66 และการจัดสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 46.66 นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ จัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 23.33 จัดให้มีมุมวิชาการ ร้อยละ 23.33 จัดมุมกาแฟ ร้อยละ 10.00

ปัญหาการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

ปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ภาพรวม พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ร้อยละ 56.40 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.70, ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 41.08 และปัญหาการขาดทักษะในการถ่ายโอนความรู้ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเขียนบทความ ร้อยละ 40.00 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ร้อยละ 53.77 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.67 และ ปัญหาการขาดทักษะในการถ่ายโอนความรู้ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเขียนบทความ ร้อยละ 40.12 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ร้อยละ 77.78 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 64.28 ส่วนเป็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.85 และปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ในการเข้ารับอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าประชุมเพื่อการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 42.85 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ภาพรวม พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 48.78 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชาขาดการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ ร้อยละ 46.25 และปัญหาขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา ร้อยละ 46.25 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 46.92 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับประเด็นปัญหาที่พบ อยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชาขาดการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไป

ใช้ปฏิบัติ ร้อยละ 48.90 และปัญหาขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา ร้อยละ 43.79นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 63.89 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ เรื่องขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา ร้อยละ 60.86 รองลงมาเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย คือ ขาดการสนับสนุนหรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 43.47 นอกนั้นประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพ และปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

สภาพการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้

ภาพรวม พบว่า บุคลากรทราบว่าองค์กรมีการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้นั้นจะทำให้บุคลากรแสวงหาความรู้ไม่ไร้ทิศทาง ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้ สอดคล้องกับ Davenport และ Prusak (1998: 153-160) กล่าวว่า ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้องค์กรจะต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าจะจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อที่จะเอาเป้าหมายของการจัดการความรู้นั้นมากำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆที่จำเป็น เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ส่วนการกำหนดสิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้นั้นอยู่บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กองทัพเรือมีนโยบายหรือเป้าหมายของการจัดการความรู้ในปี ในแต่ละปีที่ชัดเจน ซึ่งนโยบายในปี 2551 นั้นกำหนดให้หน่วยงานเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ และสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานปกติของหน่วยตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (คณะกรรมการโครงการศึกษาและการจัดการความรู้ของ ทร. ที่ 1/2551) สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนพร แย้มสุดา และนุสรา ขวัญไสวธรรม (2550: 1) ที่กล่าวว่า ยุทธ์ศาสตร์ที่จะทำให้องค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น กระบวนการจัดการความรู้ต้องอยู่ในวิถีของการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งโรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีแนวทางในการปฏิบัติเป็นในทิศทางเดียวกันกับภาพรวม

การส่งเสริม สนับสนุน การแสวงหาความรู้ ภาพรวม พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรในองค์กรใช้แหล่งความรู้ที่องค์

สนับสนุนให้แสวงหาความรู้ อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ โรงเรียนนายเรือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนนายเรือเป็นองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ และมีหน่วยงานในสังกัดหลายหน่วยงาน การได้รับข่าวสารหรือการประชาสัมพันธ์แหล่งที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้ อาจจะไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งการแสวงหาความรู้จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กรในระดับต่างๆที่มีส่วนสำคัญในการกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ แต่ขณะที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ จากการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร อยู่ในระดับมาก จากการประชุม, จากการอบรม, จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ, การสอนงานของหัวหน้างาน, การศึกษาดูงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล มีแผนการดำเนินการและ มีงบประมาณสนับสนุนในบางส่วนตามนโยบายของผู้บริหาร ในการพัฒนาบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทัพเรือ อย่างสม่ำเสมอ โดยการศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ

สำหรับการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในของโรงเรียนนายเรือ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ จากประสบการณ์โดยตรงและการลงมือปฏิบัติงาน นอกนั้นมีการปฏิบัติน้อยที่สุดทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนนายเรือมีแนวทางในการจัดการความรู้ไปตามนโยบายของกองทัพเรือ ปี 2551 ที่มีเป้าหมายให้บุคลากรสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานปกติของหน่วยตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Marali (2001: 44) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติงาน แต่ขณะที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายใน ด้วยการเข้าร่วมประชุมวิชาการ การเข้าร่วมสัมมนา การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด การสอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานทางการศึกษาในการผลิตพยาบาลที่มีมาตรฐานวิชาชีพ และต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ด้านวิชาการและการปฏิบัติ และในการประชุมวิชาการ การสัมมนา การฝึกอบรมมักจะมีการนำเสนอความรู้ที่ทันสมัย รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่จากการทำวิจัย ของผู้วิจัยในแต่ละสาขาทางการแพทย์และการพยาบาล สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรของ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง มีข้อน่าสังเกตพบว่า ทั้งโรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้

ภายใน จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน อยู่ในระดับน้อยทีสุด ทั้ง 2 สถาบัน เนื่องจาก การปฏิบัติงานข้ามสายงาน เป็นการทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่อง ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติของโรงเรียนนายเรือ จะเป็นการมอบหมายงานกันตามหน้าที่ อย่างชัดเจน ส่วนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือที่การแสวงหาความรู้จากการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน อยู่ในระดับน้อยทีสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลมักจะสำเร็จการศึกษาในสาขาที่แตกต่างกัน และเป็นสาขาการปฏิบัติเฉพาะด้าน และมีการปฏิบัติงานแบบเชี่ยวชาญเฉพาะ จึงทำให้มีการปฏิบัติงานข้ามสายงานน้อย ซึ่ง บุญดี บุญญากิจ(2547: 153-155) กล่าวว่า และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ของทั้ง 2 ฝ่ายทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน(Job Rotation)เกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ส่วนการยืมตัวบุคลากรมาทำงานชั่วคราวนั้นเป็นการย้ายบุคลากรระดับบริหาร หรือบุคลากรที่มีความสามารถสูงไปช่วยทำงานให้หน่วยงานข้ามสายหรือหน่วยงาน เป็นการกระจายความรู้ที่ได้ผลในระยะสั้น ในขณะเดียวกันผู้ถูกยืมตัวก็ได้เรียนรู้จากบุคลากรในหน่วยงานอื่น ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานของตนเองหรือสร้างความรู้ใหม่ๆได้

ส่วนการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก ทั้งโรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า มีวิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้ง 2 สถานบัน ทั้งนี้อาจเป็นเป็นเพราะในการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆของกองทัพเรือ ไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนนายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ยังอยู่ในขั้นเริ่มดำเนินการ ที่มีขั้นตอนที่ถูกต้องของหลักการจัดการความรู้ เพราะฉะนั้นวิธีการแสวงหาความรู้จากการเปรียบเทียบมาตรฐาน บดินทร์ วิจารณ์ (2550 : 98) กล่าวว่า คนหรือองค์กรที่ฉลาดจะเรียนรู้จากผู้รู้และผู้มากด้วยประสบการณ์ ทั้งด้านความสำเร็จและบทเรียนที่เกิดขึ้น หรือเรียนรู้จากผู้รู้หรือองค์กรที่เป็นผู้บุกเบิกและประสบความสำเร็จ หลักการหรือแนวทางการปฏิบัติที่นิยมใช้กันคือ การเทียบเคียง (Benchmarking) ซึ่งมุ่งเน้นการเทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำ เพื่อสู่ความเป็นสากล

สำหรับเวลาที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับน้อย และเวลาโดยเฉลี่ยที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้แต่ละครั้งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ซึ่งข้อมูลของโรงเรียนนายเรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภาพรวม ในขณะที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่พบว่าเวลาโดยเฉลี่ยที่บุคลากรใช้ในการแสวงหาความรู้แต่ละครั้ง 2–4

ชั่วโมง / สัปดาห์ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการใช้เวลา 2-4 ชั่วโมง / สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละประมาณ 10% ของเวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรในองค์กรควรมีเวลาเฉลี่ยในการแสวงหาความรู้ 5-9 ชั่วโมง / ครั้ง เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วบุคลากรจะใช้เวลาในการแสวงหาความรู้ได้ประมาณ 15% สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 187) ที่กล่าวว่าบุคลากรควรมีเวลาในการคิดการอ่าน 15% ต่อสัปดาห์

ปัญหาด้านการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรในระดับน้อย และ ประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหา การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งพบปัญหา ภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยส่วนมากเป็นอาจารย์พยาบาล ที่ไม่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีเท่านั้น แต่ต้องดูแลภาคปฏิบัติของนักเรียนในการขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานการพยาบาลต่างๆไปพร้อมกัน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า องค์ควรควรมีการสนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกเพิ่มขึ้น

สภาพการจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้

จากผลการวิจัยภาพรวม พบว่า องค์กรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ระดับค่อนข้างมาก แต่วิธีการสร้างความรู้ของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด และโรงเรียนนายเรือมีการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ระดับค่อนข้างมาก แต่วิธีการสร้างความรู้ของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด เช่นเดียวกัน โดยพบว่าโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างความรู้จากการจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนนายเรือเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีที่ต้องให้นักเรียนมีความรู้ด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี ในทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์สาขาวิชาต่างๆที่เหมาะสมตามความต้องการของกองทัพเรือ และมีความรู้วิชาชีพทหารเรือ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติโดยเน้นความรู้วิทยาการทางด้านวิชาชีพทหารเรือทั้งภาคทะเลและภาคสนาม ให้นักเรียนนายเรือมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ องค์กรจึงมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง

ต่อเนื่อง ในขณะที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างความรู้ อยู่ในระดับมาก และพบว่าบุคลากรสร้างความรู้ จากการจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับบริหาร อาจารย์ และบุคลากรสนับสนุน โดยครอบคลุมทั้งด้านพัฒนาคุณวุติ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt(1996) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกลยุทธ์หลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา งามเจริญมงคล (2547) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยพัฒนาทักษะในการสร้างความรู้ ซึ่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติเหมาะสำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ และมีพื้นฐานความรู้ที่มากพอที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

และพบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือและบุคลากรของ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ จากการศึกษาด้วยตนเอง เนื่องจาก การศึกษาด้วยต้นเองเป็นการเรียนรู้ที่สามารถทำได้หลายวิธี เช่นการอ่าน การสังเกต การฟัง การสอบถามหรือสัมภาษณ์ การทดลองหรือการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davenport, T.H.,& Prusak, L(1998: 10) กล่าวว่า ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง มันพัฒนามาจากการลองผิดลองถูก การสั่งสมประสบการณ์ และการสังเกตเป็นเวลานาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีลัดในการแก้ปัญหาใหม่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับปัญหาเก่าที่ได้รับการแก้ไขปัญหาไปแล้วจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ คนที่มีความรู้ก็จะมองเห็นรูปแบบเดิมๆของสถานการณ์ใหม่ๆ แล้วก็จัดการได้อย่างเหมาะสมด้วยเหตุนี้เองความรู้จึงให้ความรวดเร็ว สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆได้ในทันทีทันใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา จารุวัฒนาพาณิช (2542) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ซึ่งผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ชี้นำตนเอง สามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจ การเรียนรู้จึงเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายใน ไม่มีใครบังคับ วิธีการเรียนรู้จะมีผลให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อน่าสังเกตพบว่า บุคลากรของโรงเรียนนายเรือและบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้วิธีการสร้างความรู้ จากการสนทนาผ่านเครือข่าย ความรู้จากการเรียนการสอนผ่านเว็บ น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ ส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปพบประมาณ 65% และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปพบประมาณ 77% 9 แสดงว่าบุคลากรของทั้ง 2 สถาบันปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี บางท่านอาจจะขาดทักษะการใช้คอมพิวเตอร์หรือการใช้ ICT ดังนั้นการที่จะให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ๆผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ คงค่อนข้างยาก ซึ่งทั้ง 2 สถาบันอาจจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้

บุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้การเพิ่มเติม เพราะในสังคมฐานความรู้ ไม่มีใครผูกขาดความรู้อยู่คนเดียว และความรู้ที่สำคัญที่สุดก็คือ ความรู้ที่ได้ หรือสั่งสมจากการทำงานจริงในแต่ละหน่วยงานมีจุดเด่นในด้านต่างๆ ถ้าหากมีช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันก็จะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ พัฒนาคน พัฒนางานให้ประสบความสำเร็จต่อไป(ปรีชา วัชราภัย ,2551: 36) ความรู้ที่เกิดจากเครือข่ายภายในองค์กร อาจเป็นเครือข่ายที่จัดขึ้นเองที่ไม่มีแบบแผนตายตัว แต่เมื่อเวลาผ่านไป ก็อาจพัฒนาขึ้นเป็นเครือข่ายที่มีแบบแผนได้เช่นกัน เครือข่ายในที่นี้คือชมรมผู้มีความรู้ โดยการที่บุคลากรที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันจะมาอยู่ในที่เดียวกัน ซึ่งมักจะมีการพูดคุยกันเป็นส่วนตัว คุยกันทางโทรศัพท์ ติดต่อกันทางอีเมล์ หรือ กรุ๊ปแวร์คอมพิวเตอร์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เพราะเครือข่ายประเภทนี้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันจนสามารถสื่อสารการทำงานร่วมกันได้มีประสิทธิภาพ เมื่อนั้นการสนทนาของบุคคลเหล่านั้นก็จะสร้างความรู้ให้กับองค์กร (Davenport และ Prusak,1998: 65)

การสร้างความรู้ใหม่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ นำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ดังนั้นการนำความรู้ให้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ในขณะที่โรงเรียนนายเรือ นำมาใช้กับงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการความรู้ตามเป้าหมายของ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ 1 ใน 3 ประการคือ การพัฒนาคน ดังนั้นโรงเรียนนายเรือซึ่งก็เป็นหน่วยราชการหน่วยงานหนึ่งที่ได้นำแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ มาใช้ในการพัฒนาคนหรือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002:33-34 อ้างถึงใน จำเริญ จิตรหลัง,2549: 215) คนมีความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะว่า คนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร สอดคล้องกับ Senge (1990: 7) ที่กล่าวสนับสนุนว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร โดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้บุคลากรมีความชำนาญในระดับพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennctt and O'Brien(1994: 41-49)ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องหาวิธีการต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนาตนเอง และจากการสำรวจองค์กรชั้นนำของโลกทั้งองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยถามว่า ทรัพยากรอะไรที่จะก่อให้เกิดมูลค่าและคุณค่าเพิ่มมากที่สุดในองค์กร ผลออกมาว่า "คน" มีความสำคัญมากที่สุดถึง 43% นั่นหมายความว่า "คน"มีความสำคัญที่สุด (บดินทร์ วิจารณ์ 2550: 39) ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยให้สร้างความรู้ใหม่ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ และบุคลากรของ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี ที่ช่วยในสร้างความรู้ใหม่จากห้องสมุด เนื่องจากห้องสมุด เป็นทรัพยากรความรู้ และศูนย์ความรู้ ที่มีการจัดเก็บความรู้ในหลากหลายรูปแบบ ที่มีการพัฒนาและประเมินความต้องการตำรา เอกสาร ของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งที่ช่วยสร้างความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านการสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสร้างความรู้ อยู่ในระดับน้อย พบประเด็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดทุกข้อ ซึ่งปัญหาที่พบในระดับน้อยได้แก่ ขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ และขาดการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความรู้ สอดคล้องกับข้อมูล ที่พบว่า โรงเรียนนายเรือส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสร้างความรู้ ด้วยการให้ทุนการศึกษาวิจัย อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากงบประมาณในแต่ละปี เป็นลักษณะของการทำแผนงานประจำปี ซึ่งต้องขออนุมัติ ตามระเบียบของราชการ ดังนั้นในการดำเนินการซึ่งมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์มาก และงบประมาณที่หน่วยงานได้จัดสรร จะต้องใช้ในการบริหารจัดการในด้านอื่นๆ ร่วมด้วย

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสร้างความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบปัญหา ขาดการบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมากอาจเนื่องมาจากบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีภาระงานมากไม่ว่าจะเป็นงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านทฤษฎี และด้านการฝึกปฏิบัติ จึงทำให้การบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติมีน้อย ซึ่งต้องมีการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติมากขึ้น เนื่องจากการบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมคุณภาพ

สภาพการจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้

จากผลการวิจัย ภาพรวม พบว่า มีการกำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งโรงเรียนนายเรือมี การกำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บ อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ส่วนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก อาจเนื่องจากวิทยาลัยเป็นหน่วยงานไม่ใหญ่มาก และมีการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาลอย่างเดียว ส่วนโรงเรียนนายเรือมีหน่วยงานมากและหลากหลายสาขาความรู้อยู่ในสังกัด ดังนั้นการจัดเก็บความรู้จึงทำได้ง่ายกว่าโรงเรียนนายเรือและอาจเนื่องจากการดำเนินการจัดการความของโรงเรียนนายเรือ ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น ดังนั้นการดำเนินการการกำหนดประเภทความรู้เพื่อจัดเก็บ

ความรู้จึงน้อย ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การกำหนดประเภทความรู้เพื่อการจัดเก็บให้เป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ จะทำให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ ให้ทันเวลาและตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับ Marquardt (1996: 27) กล่าวว่าองค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บรักษาและการนำมาใช้ประโยชน์ตามความต้องการ และต้องคำนึงถึงโครงสร้างขององค์ความรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างกันในการค้นคืนความรู้ และต้องคำนึงถึงการจัดให้มีการจำแนกรายการต่างๆในการจัดเก็บ สอดคล้องกับวิลาวัลย์ มาคุ้ม(2549: 292)กล่าวว่าองค์กรจะต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ เพื่อให้เป็นหมวดหมู่ ให้ง่ายและสะดวก รวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ ให้ทันเวลาและตรงตามความ

ส่วนประเภทที่มีการจัดเก็บ ภาพรวม พบว่า มีการจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งทั้ง โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ มากที่สุด เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากทั้ง 2 สถาบันมีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ตามนโยบายของกองทัพเรือที่กำหนดให้หน่วยงานสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความรู้ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มาจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดเก็บความรู้ในช่วงแรกของการดำเนินการด้านการจัดการความรู้จึงเกิดจากการปฏิบัติงานมากที่สุด และพบว่า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากการวิจัย และความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ค่อนข้างมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มียุทธศาสตร์ที่จะเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการวิจัยเป็นฐาน โดยกำหนดทิศทางการวิจัยและงานทางวิชาการในระยะยาว จัดระบบการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย จัดทำฐานข้อมูลการวิจัย กลั่นกรองงานวิจัย

ส่วนวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บ ภาพรวม และโรงเรียนนายเรือ อยู่ในระดับน้อย โดยมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยคณะบุคคล อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากโรงเรียนนายเรือมีโครงสร้างการจัดหน่วย และภารกิจ แต่ละหน่วยนั้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและการปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้นการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยคณะบุคคลของแต่ละหน่วยเป็นผู้กลั่นกรองความรู้ ตามความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร ซึ่งคนที่ทำงานด้านความรู้ ก็สามารถประเมินและกลั่นกรองสารนิเทศที่มีประโยชน์ได้ เพราะความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้าสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการกลั่นกรองเพื่อให้นำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Krogh และ Grand,2000 (อ้างถึงในวรวรรณ วาณิชย์เจริญ,2548:271) กล่าวถึง กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องหรือการกลั่นกรองความรู้ขององค์ความรู้ว่า กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยในการ

ตัดสินใจว่าความรู้ใหม่นั้นจะถูกปฏิเสธ ถ้าไม่ตรงกับปัญหาหรือจะต้องนำกลับไปทบทวนใหม่ หรือเป็นความรู้ที่เหมาะสมที่พิสูจน์ว่ามีความน่าเชื่อถือได้

แหล่งที่ใช้จัดเก็บความรู้ พบว่าบุคลากรโรงเรียนนายเรือมีการจัดเก็บความรู้ ไว้ในเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เป็นเพราะอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งเก็บข้อมูลที่ใหญ่มหาศาล ง่ายต่อการค้นหา ง่ายต่อการใช้งาน สำหรับอินทราเน็ต นั้นเหมาะกับองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีฐานข้อมูลมาก สามารถจัดเก็บข้อมูลได้มากมายไร้พรมแดนเช่นเดียวกับอินเทอร์เน็ต (เจนเนตร มณีนาค,2546: 169-171) ส่วนแหล่งการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ สืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความวารสารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล กำหนด พันธกิจ ในการผลิตผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน องค์ความรู้ทางการพยาบาล ดังนั้นจึงมีการจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากการวิจัยและความรู้จากการแลกเปลี่ยนทางวิชาการมากที่สุด. ส่วนการสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ จากฐานข้อมูลขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ปัญหาของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า องค์กรขาดผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลขององค์กรให้ทันสมัยและขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ดังนั้นการใช้งานจากฐานข้อมูลความรู้น้อย โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง เพราะความรู้ในฐานข้อมูลเป็นเรื่องพื้นฐานที่นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยและเนื่องจากการแปลงความรู้ ที่เกิดจากประสบการณ์ มักมีปัญหาในการสื่อความรู้ในรูปแบบเอกสารหรือสื่อต่างๆ รวมทั้งฐานความรู้ที่องค์กรจัดทำไว้อาจจะไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับความต้องการ(บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2550: 98-110)

ปัญหาการจัดเก็บและการค้นคืนความรู้

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร อยู่ในระดับน้อย และพบประเด็นปัญหา อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด ซึ่งในส่วนประเด็นปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ในระดับน้อย คือ ปัญหาขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย อาจเนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนนายเรืออยู่ในขั้นเริ่มดำเนินการ การกำหนดหน่วยงานหรือบุคลากรที่ทำการปรับปรุงข้อมูลขององค์ความรู้ขององค์กร อาจจะอยู่ในช่วงดำเนินการ ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆที่เกิดขึ้น จึงทำให้ฐานข้อมูลที่องค์กรจัดทำไว้อาจจะไม่ทันสมัย และไม่ตรงตามความต้องการการใช้งานจากฐานข้อมูลก็จะน้อย จากงานวิจัยของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม(2550: 97) กล่าวว่า การปรับปรุงความรู้ให้ถูกต้องและทันสมัยและสะดวกในการใช้ โดยการ

1) ตรวจสอบความรู้ขององค์การ ในด้านคุณค่าความถูกต้อง เหมาะสมและมูลค่าของความรู้โดยทีมผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการสำรวจความคิดเห็น ทำประชาพิจารณ์ วิเคราะห์ ทดสอบ เปรียบเทียบ และประเมิน

2) จัดทำสารบทความรู้ โดยจำแนกประเภทของความรู้ ระดับความรู้ ความสัมพันธ์ และลำดับของความรู้ และบ่งบอกแหล่งวามรู้ที่ชัดเจน เพื่อสะดวกต่อนำไปใช้

3) การประมวลความรู้ โดยการจัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเข้ารหัส และถอดรหัสความรู้เมื่อใช้กับเครื่องมือ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการคัดเลือกและคัดสรรความรู้ที่ไม่มีคุณค่าออกจากฐานความรู้ของหน่วยงาน

ส่วน ปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร พบปัญหาระบบอินเทอร์เน็ตช้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนนานเรือเป็นหน่วยใหญ่ มีกำลังพลจำนวนมาก ที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการจัดการความรู้ การที่ระบบอินเทอร์เน็ตช้า อาจทำให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมไม่ยากใช้อินเทอร์เน็ต ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการความรู้ในเรื่อง การแสวงหาความรู้ของบุคลากรจากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้, การสร้างความรู้ใหม่จากการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย, การใช้แหล่งความรู้จากอินเทอร์เน็ตในการสร้างความรู้ใหม่ และ การถ่ายโอนความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับน้อย จากข้อมูลดังกล่าว โรงเรียนนายเรือ อาจจะต้องพัฒนาและขยายขีดความสามารถของระบบเครือข่าย Internet และ Intranet ให้เหมาะสมกับปริมาณการใช้งานที่เพิ่มขึ้น ของบุคลากรในองค์กร เพราะอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญที่ให้บุคลากรในองค์กร ค้นหาข้อมูล ความรู้ เพราะการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความรู้ได้มากกว่าย่อมหมายความว่า โอกาสในการเรียนรู้มีมากกว่า

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับมาก พบปัญหาการจัดเก็บความรู้ เรื่องไม่ได้จัดสรรเวลาในการจัดเก็บความรู้ และ ขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ภาระงานของบุคลากรค่อนข้างมาก และการดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระยะเริ่มดำเนินการ การวางแผนการจัดการความรู้ในเรื่องต่างๆอาจจะยังอยู่ในช่วงการดำเนินการให้เป็นระบบ ซึ่งแนวคิดของ Davenport,T.H.,& Prusak, L.(1998: 93) มีแนวคิดว่า ผู้บริหารหรือผู้จัดการทั้งหลายจำเป็นต้องจัดเวลาให้บุคลากรได้มีเวลาเรียนรู้และมีเวลาคิดไตรตรองความรู้ต่างๆ หรือข้อมูลต่างๆ แม้เพียงเล็กน้อย ก็อาจเป็นมาตรวัดที่ดีที่สุดสำหรับการวัดว่าองค์กรของคุณเห็นคุณค่าของความรู้อย่างแท้จริง ส่วนปัญหาขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย เพราะในยุคสังคมแห่งความรู้ ที่ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์

และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์” องค์กรจำเป็นต้องมีผู้ที่ดูแลความรู้ ในการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลากหลาย เพื่อให้ความรู้นั้นทันสมัย นำมาใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการของผู้ใช้

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบปัญหา ขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลพบว่า องค์กรไม่มีผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย และข้อมูลสารสนเทศไม่ตรงกับความต้องการ แหล่งความรู้ภายในขององค์กรจึงขาดการปรับปรุงให้ทันสมัย ทั้งนี้เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลกด้วย ดังนั้นการใช้งานจากฐานความรู้ขององค์กรก็น้อยมาก โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง เพราะความรู้ในฐานข้อมูลเป็นเรื่องพื้นฐานที่นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยและเนื่องจากการแปลงความรู้ ที่เกิดจากประสบการณ์ มักมีปัญหาในการสื่อความรู้ในรูปแบบเอกสารหรือสื่อต่างๆ จากงานวิจัยของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม(2550: 97) กล่าวว่า การปรับปรุงความรู้ให้ถูกต้องและทันสมัยและสะดวกในการใช้ โดยการ 1) ตรวจสอบความรู้ขององค์การ ในด้านคุณค่าความถูกต้อง เหมาะสมและมูลค่าของความรู้โดยทีมผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการสำรวจความคิดเห็น ทำประชาพิจารณ์ วิเคราะห์ ทดสอบ เปรียบเทียบ และประเมิน 2) จัดทำสารบทความรู้ โดยจำแนกประเภทของความรู้ ระดับความรู้ ความสัมพันธ์ และลำดับของความรู้ และบ่งบอกแหล่งความรู้ที่ชัดเจน เพื่อสะดวกต่อนำไปใช้ 3) การประมวลความรู้ โดยการจัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเข้ารหัส และถอดรหัสความรู้เมื่อใช้กับเครื่องมือ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการคัดเลือกและคัดสรรความรู้ที่ไม่มีคุณค่าออกจากฐานความรู้ของหน่วยงาน

สภาพการจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย ภาพรวม พบว่า มีสนับสนุน การถ่ายโอนความรู้ ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ด้วยวิธีจัดให้มี การบรรยาย ซึ่งทั้งโรงเรียนนายเรือและวิทยาลัยพยาบาล มีการดำเนินการ ถ่ายความรู้ ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ด้วยวิธีจัดให้มี การบรรยาย มากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงปีแรกของการดำเนินการจัดการความรู้ของโรงเรียนนายเรือ จะเน้นในเรื่องการบรรยาย อบรมให้กำลังพลมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davenport และ Prusak (1998: 81) กล่าวว่า ความรู้จะถูกสื่อออกมาได้อย่างมีประสิทธิผลมากที่สุด

ก็โดยการเล่าเรื่องหรือการบรรยายที่มีความนุ่มนวลชวนฟัง คำอธิบายเกี่ยวกับเรื่องเล่าก็เหมือนกับคำอธิบายของเราเกี่ยวกับความรู้นั้นเองและมันใช้ชี้ให้เห็นอีกว่าทำไมมันทั้งสองจึงมีความหมายเกี่ยวข้องกัน ความสำคัญของการบรรยาย ได้ชี้ให้เห็นอะไรเกี่ยวกับการประมวลความรู้หรือไม่ เพราะการพยายามจะเปลี่ยนความรู้ไปเป็นรหัสโค๊ด นั้นเท่ากับเป็นการทำลายวัตถุประสงค์ของการสื่อมันออกมาด้วยการเล่าเรื่อง เมื่อเรายอมรับได้ว่าการบรรยายเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการสอนและการเรียนรู้ “ความรู้” ที่สลับซับซ้อนถึงว่าเราจะใส่รหัส ให้กับเรื่องเล่าเหล่านั้นได้เพื่อจะสื่อความหมายของมันออกมาโดยไม่ทิ้งคุณค่าส่วนใหญ่ของมันไป ความรู้จะถูกซึมซับได้ง่ายหากมันสอดคล้องกับความจริงพื้นฐานที่ผู้ฟังมีอยู่ หากมันถูกสื่อออกมาอย่างได้อารมณ์ และอยู่ในบริบทหรืออยู่ในกรอบที่ผู้ฟังมีส่วนเข้าใจด้วย มีหลายองค์กรที่พยายามที่จะใช้กลยุทธ์นี้แต่ไม่ได้ผลเพราะผู้พูดขาดความรู้ที่แจ่มแจ้ง หรือขาดจินตนาการสำหรับเข้าใจพื้นฐานของผู้ฟังว่ามาจากไหน คือเข้าใจบริบทที่ผู้ฟังใช้ตีความหมายในสิ่งที่ผู้พูดๆออกมา สำหรับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน ด้วยวิธีจัดให้มีการบรรยาย และจัดให้มีการประชุมอภิปรายอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการจัดกิจกรรม การบรรยาย และการประชุมอภิปราย ที่เป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะพูดคุยหรือถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และความรู้ทางวิชาการ ระหว่างกัน ส่วนการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน ด้วยการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ทั้ง 2 สถาบันอาจเนื่องมาจากการดำเนินงาน ด้านการจัดการความรู้ของทั้ง 2 สถาบันอยู่ในช่วงเริ่มต้น ที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งในช่วงปีอาจต้องมีแผนการจัดการความรู้ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge และยกระดับ Tacit Knowledge ด้วยการทำ Socialization วิธีง่ายๆ คือจัดให้บุคลากรมาเจอกัน อาจจะเจอกันโดยเห็นหน้าหรือเจอกันบน Virtual space ใน internet ในเว็บไซด์ หรือแม้กระทั้งโทรศัพท์คุยกัน ถือว่าเป็น Socializationให้คนมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ความรู้ที่อยู่ในหัวสมองที่ไม่ค่อยใช้ เมื่อแลกเปลี่ยนแล้วความรู้จะเพิ่มขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2547: 16) ซึ่งการถ่ายโอนความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ความรู้ที่แฝงและฝังอยู่ในคน อยู่ในสมองบุคคลผู้เป็นเจ้าของความรู้เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Informal) และไม่สามารถนำเข้ารหัสหรือให้รหัส (Uncodified) ลงรายการ (Catalogue) ใดๆได้ การถ่ายทอดรายละเอียดออกมาเป็นเอกสารเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เป็นความรู้ที่เจ้าของความรู้ได้มาจากประสบการณ์เป็นหลัก นอกจากนี้ Nonaka (1998: 27-28) กล่าวว่า Tacit Knowledge ประกอบด้วยบางส่วนของทักษะซึ่งมีลักษณะไม่เป็นทางการ ยากที่จะดักจับ (Capture) เป็นความรู้แบบ Know-how คือ รู้วิธีการที่จะทำแต่บอกออกมาเป็นคำพูด คำอธิบายที่ชัดเจนได้ยาก

แต่ Tacit Knowledge ก็มีมิติของการรับที่สำคัญ ประกอบด้วย ต้นแบบในใจ (Mental models) ความเชื่อ (Beliefs) และมุมมองที่เป็นจริงที่ยังติดอยู่ในใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะบอกเล่าออกมาเป็นคำพูด O'Dell & Grayson,Jr.(1998: 3-5) กล่าวว่าองค์กรควรสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคนด้วยการ จัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่อง, ถ่ายโอนความรู้ด้วยการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice : CoP) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น, ถ่ายโอนแบบระบบพี่เลี่ยง (Mentoring System) เป็นการถ่ายทอด Tacit Knowledge แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคคลรุ่นใหม่ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า, ถ่ายโอนความรู้โดยการสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น (บุญดี บุญญากิจ , 2547: 153-155)

ส่วนโรงเรียนนายเรือมีการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการถ่ายโอนความรู้ของโรงเรียนนายเรือไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน และการถ่ายโอนความรู้ที่ที่ชัดแจ้ง อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด อาจเนื่องจาก การถ่ายโอนความรู้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างยากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันเสมอ ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และทั้งที่อาศัยและไม่อาศัยเทคโนโลยี รวมทั้งที่ต้องใช้ทักษะและไม่ใช้ทักษะเช่น การระดมความคิด การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การศึกษาดูงาน การสาธิต การประชุม การอบรม การสัมมนา การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร แผนที่ความรู้ ฐานความรู้ เป็นต้น ซึ่งในการถ่ายโอนความรู้ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ ให้เป็นไปด้วยความสนุกสนานและเป็นกันเอง ซึ่งต้องไม่เน้นการใช้อำนาจในการบังคับบัญชา หรือควบคุมอย่างเข็มงวด (วิลาวัลย์ มาคุ้ม,2549: 345)

ส่วนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยการจัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเนื่องจากการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ อยู่ในช่วงที่เริ่มดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจจะยังไม่สามารถนำเอาผลการถ่ายโอนความรู้ของบุคลากรมาเป็นสวนหนึ่งของการประเมินบำเหน็จประจำปีได้ และอย่างไรก็ตามเพื่อผลการดำเนินการจัดการความรู้นั้นจะได้รับความร่วมมือ

จากบุคลากรในองค์กร องค์กรควรมีการสร้างกลไกที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อสร้าง และกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ(2547: 144) องค์กรควรค้นหาว่าแรงจูงใจแบบใดใช้ได้ผลในองค์กรเลือกใช้ให้เหมาะสม โดยทั่วไปรางวัลที่ให้ผลทางด้านจิตใจมักจะใช้ได้ผลมากกว่ารางวัลที่เป็นรูปธรรม เช่น เงิน ของขวัญ การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ ผู้ให้ และผู้รับ ความรู้เป็นวิธีการจูงใจที่อาจนำมาใช้ในระยะเริ่มต้นของการจัดการความรู้ แต่ในระยะยาวแล้วแรงจูงใจที่ใช้ได้ผลมากที่สุดก็คือ ประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นโดยตรงกับ ผู้ให้ และผู้รับ ความรู้ สอดคล้องแนวคิดของ Davenport, T.H.,& Prusak, L(1998: 236) กล่าวว่า องค์กรจำเป็นต้องมีการกระตุ้นชักจูงให้บุคลากรสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้ กระบวนการสร้างแรงจูงใจนั้นควรจะเป็นสิ่งตอบแทนในระยะยาว โดยจัดเป็นโครงสร้างอย่างหนึ่งของการประเมินผลงานและการให้ผลตอบแทน

โรงเรียนนายเรือและวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีระบบสารสนเทศ ที่ช่วยการถ่ายโอนความรู้ โดยใช้เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร เนื่องจากอินทราเน็ตเป็นเทคโนโลยีเครือข่ายและเครื่องมือสำหรับสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย(2548: 29) กล่าวว่าการใช้อินทราเน็ตช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาในการเข้าถึงข้อมูล ช่วยปรับปรุงการสื่อสารภายในด้วยการใช้ e-mail และกลุ่มข่าว และยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือท่ามกลางกลุ่มทำงานและทีมงาน อินทราเน็ตจึงถูกพิจารณาว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการสารสนเทศ และกลยุทธ์ในบริบทของการจัดการความรู้ องค์กรสามารถใช้อินทราเน็ตในการเผยแพร่สารสนเทศ และข้อมูลด้วยความเร็วภายในองค์กร อินทราเน็ตจะอยู่ภายใต้ระบบรักษาความปลอดภัย ดังนั้นผู้มีสิทธิเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงได้ อินทราเน็ตจึงเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ โกศล ดีศิลธรรม(2546: 26) กล่าวว่า อินทราเน็ตยังมีข้อได้เปรียบหลายประการที่ทำให้องค์กรทั้งหลายเกิดความนิยมดังนี้ มีความสามารถในการเชื่อมต่อโดยที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่จำกัดแพลตฟอร์ม สามารถสร้างรูปแบบการใช้งานแบบปฏิสัมพันธ์ ด้วยภาพ เสียง วีดีโอ ง่ายต่อการใช้งานแลสามารถเชื่อมต่อได้กับทุกเว็บบราวเซอร์ ค่าใช้จ่ายในการลงทุนต่ำ ดังนั้นจึงเหมาะที่จะเป็นทางเลือกสำหรับองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือนำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มาพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพทางการพยาบาล และมีการสร้างผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพทางการพยาบาล

จากความรู้ ทักษะ การวิจัย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ อยู่ในระดับมาก และพบว่า มีวิธีการจัดจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ โดยการจัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเห็นความสำคัญของการให้เวลา กับบุคลากร ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในภาควิชาเดียวกัน และต่างภาควิชา เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนแต่ละกลุ่มจะมีข้อมูล และความรู้ที่จะสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเอื้อให้เกิดการพัฒนาการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง การสร้างบรรยากาศในการทำงานกลุ่มที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกันอย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้เกิดการบูรณาการความรู้จากบุคลากรในกลุ่ม(ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ,2548: 83) การจัดเวลาให้บุคลากรมีการพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดทำให้เรารู้รอบ มีความรู้ที่กว้างขึ้น มีมุมมองใหม่ๆ ไม่ยึดกับรูปแบบเดิม เช่น อาจมีมุมกาแฟให้สำหรับบุคลากรมานั่งพูดคุยในตอนเช้าก่อนเริ่มงาน (ขันธฤทธิ์ ปฐมเล็ก,2547: 112)

การจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากโรงเรียนนายเรือเห็นถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร เพราะการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ทำให้บุคลากร มีความรู้กว้างขวางขึ้น มีมุมมองใหม่ๆ เช่นอาจจะมีมุมกาแฟให้สำหรับบุคลากรมานั่งคุยแลกเปลี่ยนความรู้ที่ไม่เปิดเผยอย่างต่อเนื่อง (ขันธฤทธิ์ ปฐมเล็ก ,2547: 112) สอดคล้องกับแนวคิดของ Zack (1999:45-46) กล่าวว่า การสร้าง การแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการสนับสนุน จากบรรยากาศขององค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทัศนะคติซึ่งกันและกัน บุคคลแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ถ้ามีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันก็จะช่วยเพิ่มความรู้ให้กันและกัน (เจนเนตร มณีนาค และคณะ,2546: 31)

ปัญหาการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อยู่ในระดับน้อย และพบประเด็นปัญหา อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด โดยพบว่าประเด็นปัญหาที่อยู่ในระดับน้อยได้แก่ ขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด และ การสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ ดังนั้นองค์กรอาจต้องมีเสนอกิจกรรม และวิธีการเพื่อให้บุคลากร

เลือกในการถ่ายโอนความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ประเภท Tacit ได้แก่ 1).การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน 2).ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3).ระบบพี่เลี่ยง 4).การสับเปลี่ยนงาน 5).จัดเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงข้อมูลประเภทความรู้ที่ชัดแจ้ง ได้แก่ 1) การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง 2) สมุดหน้าเหลือง 3) ฐานความรู้

โรงเรียนนายเรือ พบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย พบประเด็นปัญหา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ขาดการสนับสนุนส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งการจะผลักดันให้บุคลากรเกิดการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการจัดการความรู้ของหน่วยงาน. ผู้นำองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญและสนับสนุนการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ The American Productivity and Quality Center หรือ APQC(1996) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ขององค์กร เปรียบได้กับกุญแจสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลคือ สามารถโน้มน้าว ชักจูงใจ และเป็นต้นแบบการกระทำของคนในองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติพร ชมพูคำ (2548: 25-26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือส่วนสำคัญในการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นผู้สนับสนุน และผู้ให้การศึกษาหรือความรู้ในองค์กร ซึ่งการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ นั้นไม่ใช่เพียงแค่การเป็นผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรเท่านั้น แต่ผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงยังต้องสนใจและพัฒนาความรู้ของตนเอง และพร้อมที่จะนำการเปลี่ยนแปลงต่างๆให้เกิดขึ้น ผู้นำแห่งการเรียนรู้นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ โดยผู้นำนั้นจะต้องมีคุณภาพพร้อมที่จะยอมรับในการนำเอาหลักการ การจัดการความรู้มาปฏิบัติ เพราะถ้าไม่มีผู้นำที่จะต้องยอมรับ และให้ความสำคัญในหลักการนี้แล้ว การปฏิบัติก็ย่อมเป็นไปไม่ได้ การมีผู้นำที่พร้อมยอมรับ และสนับสนุนจะช่วยให้มีกิจกรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มลักษณะ และความรู้ของบุคลากรได้มากขึ้น และจะช่วยให้มีระบบสื่อสารและจัดเก็บข้อมูลเพื่อช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าถึงแม้จะเป็นที่ยอมรับว่าผู้นำมีความสำคัญต่อกลไกการจัดการความรู้ แต่ผลจากการสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าภาวะผู้นำยังไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ในเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริง ผู้นำยังเก็บข้อมูลหรือความรู้บางส่วนไว้และไม่ถ่ายทอดให้กับบุคลากรที่เหมาะสม และการให้การสนับสนุนแต่เพียงคำพูด แต่ยังขาดการปฏิบัติที่แท้จริงซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคอย่างมากสำหรับกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบปัญหาการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบ

ปัญหา ขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการถ่ายทอดความรู้นั้นต้องเกิดด้วยความเต็มใจ ที่จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่ระบบหรือบุคคลอื่น ฐิติพร ชมพูคำ(2548: 24-25)มีแนวคิดว่า องค์กรต้องมี วิธีการที่จะจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถสู่บุคคลอื่นในองค์กร วิธีการหนึ่ง คือการให้รางวัลกับคนที่มีการแบ่ง(Share) ความรู้สู่บุคคลอื่น เช่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่จะมีผลเชื่อมโยงถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการประเมินแง่พฤติกรรมหรือการกระทำที่ช่วยให้คำปรึกษาหรืองานสอนเพื่อนร่วมงาน แต่การจูงใจ โดยใช้รางวัล อย่างเดียวก็อาจไม่ใช้วิธีที่ดีที่สุดในการทำให้บุคลากรต้องการที่จะถ่ายทอดความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับพฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้ คือการที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติทางบวกในการ แบ่งถ่ายความรู้ เช่น แจงให้เห็นผลประโยชน์ของการถ่ายโอนความรู้ที่มีต่อตนเองและต่อองค์กร นอกจากนั้นควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีปฏิสัมพันธ์ สื่อสารกันทั้งในลักษณะที่เป็นแบบทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงคุยถึงงานที่ทำอยู่ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการปรึกษาหารือหรือให้บุคลากรอื่นๆรับรู้ถึงความก้าวหน้าของงานที่ทำ นอกจากนั้นองค์กรควรระบบที่จะช่วยให้คนเขียนหรือสื่อสารความรู้ความสามารถออกมา ซึ่งอาจอยู่ในรูประบบฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ และง่ายแก่การใช้งาน หรือการใช้ Information Technology รูปแบบต่างๆมาช่วยสนับสนุนให้การกระจายความรู้เป็นไปโดยง่ายและสะดวกแก่บุคลากร และพบปัญหาการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ในระดับค่อนข้างมาก พบปัญหา ขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา อยู่ในซึ่งการจัดการความรู้ในองค์กร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เพื่อสร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยน และใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือนั้น โรงเรียนนายเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ หรือแม้กระทั้งสถานศึกษาในระดับต่างๆที่สังกัดกองทัพเรือ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินการ หรือส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในระดับนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่น้อย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กร อาจจะยังไม่รับทราบการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

และ อาจยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้เท่าที่ควร องค์กรต้องทำให้บุคลากรทุกระดับเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ และยอมรับในการที่จะนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร รวมถึงองค์กรเองก็ยังไม่มีนโยบายในการดำเนินการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน ที่ชัดเจน นอกจากนโยบายของกองทัพเรือที่กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้แล้ว องค์กรควรต้องนำกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ กับกลยุทธ์ขององค์กรมาเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการส่งเสริมซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ลุลวงไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรที่วางไว้ ต้องยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบาย และลักษณะงานขององค์กร ดังนั้นจึงควรมีการเตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร คอยช่วยเหลือในการสืบค้นความรู้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้และผู้เชี่ยวชาญ สนับสนุนช่วยเหลือในการจัดการความรู้ขององค์กร

ด้านการสร้างความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นที่จะสร้างความรู้ใหม่ ต้องมีการกำกับติดตามดูแลอยู่เสมอ ตอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น จัดสร้างเวทีเพื่อแสดงผลงาน และนำเสนอความคิดใหม่ๆ จัดให้มีเทคโนโลยีระบบเครือข่าย เช่น LAN อินทราเน็ต ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ให้แต่ละฝ่ายทำการรวบรวมความรู้ของตน แล้วมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม และเมื่อได้ความรู้เหล่านั้น ส่งให้ทีมผู้ชำนาญการ และนักวิเคราะห์ความรู้ พิจารณาความรู้เหล่านั้นให้ตรงกับความต้องการ และมีความเหมาะสมกับองค์กร และให้บุคลากรในองค์กรทดลองใช้ความรู้ เพื่อประเมินว่ามีความเหมาะสมกับงานมากน้อยเพียงใด หากความรู้นั้นมีความเหมาะสมกับงาน ให้ประกาศองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่นั้นเป็นองค์ความรู้ขององค์กร

ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้ และการสืบค้นความรู้ขององค์กร องค์กรต้องกำหนดองค์ความรู้ที่จะทำการจัดเก็บ และนำความรู้ไปกลั่นกรอง ตรวจสอบ เพื่อที่จะคัดเลือกความรู้มาจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ขององค์กร เตรียมบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อม และเพียงพอต่อการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ขององค์กร จัดทีมงานเพื่อปรับปรุง และพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรให้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำไปถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในองค์กร

การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในองค์กร และประกาศนโยบายที่ชัดเจน และมีการประเมินให้บุคลากรเกิดการแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน โดย

องค์กรต้องมีระบบการให้รางวัลแก่ผู้ถ่ายโอนความรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อละลายพฤติกรรมการหวงความรู้หรือเก็บความรู้ไว้ของบุคลากร และเพื่อให้ความรู้กระจายทั่วทั้งองค์กร องค์กรต้องเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ / สื่อโสตทัศน์ ในการถ่ายโอนให้พร้อมใช้ และเพียงพอ องค์กรต้องเสนอกิจกรรม และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรเลือกในการถ่ายโอนความรู้ เช่น จัดเครือข่ายสารสนเทศ เช่น อินทราเน็ต และอินเทอร์เน็ต ที่มีประสิทธิภาพ จัดวาระให้มีการอภิปราย เพื่อแบ่งปันความรู้ วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด จัดสร้างชุมชนการเรียนรู้ เป็นต้น และเมื่อมีการถ่ายโอนความรู้ไปใช้งานจริงแล้ว องค์กรควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวาระ (1,3, 6 เดือน) เพื่อดูผลการทำงาน และพัฒนาการของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ของโรงเรียนนายเรือ

1. โรงเรียนนายเรือ สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้บุคลากรมีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้การค้นคืนความรู้ ถ่ายโอนความรู้และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ในระดับสูงต่อไป

2. โรงเรียนนายเรือมีการสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้อยู่ในระดับมาก แต่บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ทั้งนี้องค์กรต้องเปิดโอกาสในการแสวงหาความรู้ ในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์แหล่งความรู้ที่มีภายในองค์กร และภายนอกองค์กร

3. พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือมีวิธีการสร้างความรู้และใช้แหล่งที่องค์กรสนับสนุนในการสร้างความรู้ อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด ทั้งนี้โรงเรียนนายเรืออาจต้องมีหน่วยงานหรือบุคลากรรับผิดชอบในการกำหนดกิจกรรมการสร้างความรู้ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีด้วย เพื่อให้การร่วมสร้างความรู้ให้แก่องค์กร มีบรรยากาศที่ดี เป็นมิตรและมีความสุขที่จะสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสร้างความรู้ผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกและทันเวลา ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

4. ผู้บริหารจะต้องยอมรับและชื่นชมในผลงานความรู้ และนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นจากการสร้างความรู้ของบุคลากร ทั้งนี้อาจจะมีการส่งเสริมการให้รางวัลแก่บุคลากรหรือทีมงานที่สามารถสร้างความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

5. การจัดเก็บความรู้ของโรงเรียนนายเรือ ควรต้องมีคณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ และผู้รู้ร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อกลั่นกรองความรู้ให้เป็นความรู้ ที่มีความถูกต้องตามหลัก

วิชาการ และภาษาที่ใช้ ข้อมูลมีความตรงกับความเป็นจริง จัดรูปแบบข้อมูลให้ความสมบูรณ์ครบถ้วนไม่ขาดประเด็นสำคัญ

6. พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนายเรือมีวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และมีวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด การถ่ายโอนความรู้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างยากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการถ่ายโอนความรู้กันอยู่เสมอๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งองค์กรจะต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ไม่เน้นการใช้อำนาจการบังคับบัญชาหรือควบคุมอย่างเข็มงวด เพื่อให้บุคลากรได้อิสระในการถ่ายโอนความรู้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งนี้โรงเรียนนายเรืออาจต้องมีแผนการจัดการความรู้ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็น (Tacit Knowledge) และยกระดับ (Tacit Knowledge) ด้วยการทำ Socialization วิธีง่ายๆ คือจัดให้บุคลากรมาเจอกัน อาจจะเจอกันโดยเห็นหน้าหรือเจอกันบน Virtual space ใน internet ในเว็บไซต์ หรือแม้กระทั้งโทรศัพท์คุยกัน ถือว่าเป็น Socializationให้คนมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ความรู้ที่อยู่ในหัวสมองที่ไม่ค่อยใช้ เมื่อแลกเปลี่ยนแล้วความรู้จะเพิ่มขึ้น

7. องค์กรต้องจัดให้มีเครือข่ายเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. องค์กรต้องสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพราะบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย สบายใจและมั่นใจที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมความคิด มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการต่อยอดความรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

1. การแสวงหาความรู้ พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีวิธีการแสวงหาความรู้จากพี่เลี้ยง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรแสวงหาความรู้ จากระบบพี่เลี้ยง โดยวิธีการแนะนำ หรือสอนงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นการถ่ายทอด Tacit Knowledge แบบตัวต่อตัว จากผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะบุคลากรที่มาทำงานใหม่จะรู้สึกอบอุ่นประทับใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และไม่ต้องเสียเวลาในการลองผิดลองถูกในการทำงาน

2. ส่วนในการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก พบว่า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือใช้วิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน จากองค์กรอื่นๆน้อยที่สุด ทั้งนี้องค์กรควรจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้จากภายนอกด้วยการเปรียบเทียบมาตรฐานจากองค์กรอื่นๆมากขึ้น ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการเทียบเคียงแบบง่ายๆ ดังนี้ 1) ต้องเทียบเคียงกับองค์กรที่เป็นสากล 2) การเทียบเคียงเชิงกลยุทธ์ เป็นการเรียนรู้ว่าทิศทางในการเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องคืออะไร เราต้องหาแนวคิดจากองค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จ 3) เทียบเคียงกับผลการดำเนินงาน(Performance)ที่เกิดขึ้นจริง 4) คำถามต่อไปคือ How to ว่าองค์กรนั้นๆ สามารถทำให้เป็นจริง ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ด้วยกระบวนการและเครื่องมืออะไร 5) ก่อนที่จะนำผลการเรียนรู้ ที่เกิดจากการเทียบเคียง มาประยุกต์ใช้งานให้เหมาะสมกับองค์กร เราต้องทราบถึงสถานภาพในปัจจุบันขององค์กรเราก่อน เพื่อช่วยให้เราสามารถหาช่วงห่างในระดับความสามารถจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

3. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ สร้างความรู้ใหม่จากการสนทนาผ่านเครือข่าย และการเรียนการสอนผ่านเว็บน้อยที่สุด และพบว่ามีการถ่ายโอนความรู้ผ่านระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยที่สุดเช่นกัน ซึ่งจากข้อมูล พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อยู่ 77% ซึ่งบุคลากรอาจจะขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นองค์กรต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการความรู้ โดยอาจจัดเวลาให้บุคลากรหมุนเวียนส่งไปเรียนรู้ภายนอกองค์กร หรือจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญมาสอนในองค์กร เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนมีการจัดเก็บน้อยที่สุด ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลอาจต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เพราะความรู้บางอย่างเป็นสิ่งที่ล้าสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการกลั่นกรองความรู้ เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้และนำความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยจัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบงาน ประชุมคณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่วมกันประมวลและกลั่นกรองความรู้เพื่อปรับปรุงความรู้ต่างๆในหน่วยงานเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติ วางระบบข้อมูลของหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการศึกษาสังกัดกองทัพเรือ ในระดับต่างๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ขององค์กรหรือสถาบันการศึกษา สังกัดกองทัพเรือ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของบุคลากร ระดับต่างๆในการใช้ความรู้ จากการจัดการความรู้ขององค์กร

4. ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร หรือรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับหน่วยงานระดับต่างๆ ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองทัพเรือ.2540.**ระเบียบกองทัพเรือว่าด้วยการศึกษา** (ฉบับที่ 4) .เอกสารอัดสำเนา

กองทัพเรือ.2551.**คำสั่งอนุมัติแนวทางการจัดการความรู้และแผนการจัดการความรู้ของ ทร.**

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์.2546.**การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.**วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกศล ดีศิลธรรม.2546.**การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่**.ปทุมธานี : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

ขันธฤทธิ์ ปฐมเล็ก,"การจัดการความรู้ก้าวสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้" **วารสารนักบริหาร.** ปีที่24 ฉบับที่ (2 เม.ย.-มิ.ย.2547).หน้า 111-122

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,สำนักงาน.2546. **คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ : สิรบุตรการพิมพ์.

จีรัชฌา วิเชียรปัญญา.2549.**การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเริญ จิตรหลัง,"ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา" **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.** ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (ก.ค.- ธ.ค. 2549) หน้า 202-219

เจนเนตร มณีนาค และคณะ.2646. **สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : ส.เสริมมิตร การพิมพ์.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ.2548. **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ**.กรุงเทพฯ : ธรรกมลการพิมพ์.

ฐิติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์. 2548. **พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน : กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).**วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ฐิติพร ชมพูคำ,"การบริหารเพื่อการจัดการความรู้"**วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.** ปีที่ 27 ฉบับที่ 103 (ม.ค. – มี.ค. 2548).: หน้า 21-29

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, “การจัดการความรู้” **วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์**.ปีที่ 45 ฉบับที่ 2 (2548) :หน้า 1-21

ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า.**ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างการล้นไหลกับลักษณะแหล่งความรู้และผู้รับความรู้ที่มีต่อการหน่วงเหนี่ยวการถ่ายโอนความรู้**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิวา วรโยธา .2551.**สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ธนพร แย้มสุดา และนุสรา ขวัญไสวธรรม.2550.**การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่บูรณาการ การจัดการความรู้ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต**.วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ.

นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์, “การจัดการความรู้กับการศึกษาตามอัธยาศัย”**วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ**.ปีที่ 1 ฉบับที่ (1 มิ.ย.-พ.ย.2549) หน้า 19-49

น้ำทิพย์ วิภาวิน.2547.**การจัดการความรู้กับคลังความรู้**.กรุงเทพฯ : เอสอาร์ พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

เนาวนิตย์ สงคราม .2550. **การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันดุดมศึกษา: กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ.2547.**การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**.กรุงเทพฯ : บริษัทจิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด.

บุญส่ง หาญพานิช.2546.**การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บดินทร์ วิจารณ์.2550. **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด

บุริม โอทกานนท์ .2549.**คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เรื่องการบริหารความรู้**.พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี : สหมิตรพริ้นติ้ง

บูรชัย ศิริมหาสาคร.2550.**จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แสงดาว.

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ” **วารสารคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.ปีที่ 31 ฉบับที่ 117 (ม.ค.- มี.ค.2551) หน้า 17-37

ประพนธ์ ผาสุกยืด.2548.**การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ**.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ใยไหม.

ประไพ จรูญนารถ, วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (ผู้แปล) .2547. **การสร้างกลยุทธ์ในการจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท

ประมวล ศรีขวัญใจ.2550.**การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**.สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีชา วัชราภัย, ”การพัฒนาเครือข่ายองค์ความรู้สู่สาธารณะ”**วารสารข้าราชการ**.ปีที่ 53 ฉบับที่ 2 (มี.ค.- เม.ย.2551) หน้า 32-52

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. 2546 .กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค.2550. **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรธิดา วิเชียรปัญญา.2547.**การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**.กรุงเทพมหานคร : ธรรกมลการพิมพ์.

พิชัย เสงียมจิตต์,“การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ”**วารสารครุทัศน์**“ปีที่ 19 ฉบับที่ 9 (มิ.ย.-พ.ย.2550) หน้า13-52

ภารดร จินดาวงค์.2649.**การจัดการความรู้**.กรุงเทพมหานคร : ซีดับบลิวซี พริ้นติ้ง.

ยืน ภู่วรวรรณ.2548.**เอกสารประกอบการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548และการประชุมวิชาการเรื่อง ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในห้องสมุด**.วันที่ 21-24 พฤศจิกายน 2548 ณ โรงแรมทาวน์ อิน ทาวน์ กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม.2548.**เอกสารประกอบการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 และการประชุมวิชาการเรื่อง ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในห้องสมุด**.วันที่ 21-24 พฤศจิกายน 2548 ณ โรงแรมทาวน์ อิน ทาวน์ กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด

รัชพล คชชารุ่งโรจน์.2548. **คิดทำที่หลากหลาย : กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนทันสมัย**. กรุงเทพฯ : ด่านสุธาการพิมพ์.

วรรวณ วาณิชย์เจริญ.2548. **การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช.2546.**จุดเปลี่ยนระบบการวิจัยไทย : วัฒนะหรือหายนะ**.กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริม กาจัดการความรู้เพื่อสังคมไทย.

วิจารณ์ พานิช.2547.**สถานศึกษากับการจัดการความรู้**.กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

วิจารณ์ พานิช.2548,"การจัดการความรู้ในยุคสงคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้" **การประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 และประชุมวิชาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์การจัดการองค์ความรู้ในห้องสมุด**.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิกจำกัด.

วิจารณ์ พานิช.2549.**การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**.พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพฯ : บริษัททตถาตา พับลิเคชั่น จำกัด.

วิลาวัลย์ มาคุ้ม.2549. **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**.วิทยานิพนธ์ปริญญา กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.2548.**การจัดการความรู้ในสถานศึกษา**.กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่โรงพิมพ์ครุสภา.

สมชาย นำประเสริฐ์ชัย,"5 นาทีกับการจัดการความรู้" **ไมโครคอมพิวเตอร์**. (เมษายน 2543): หน้า114-115.

สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิ่มอุไร.2547.**การจัดการวามรู้ในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด**.ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร).กรุงเทพ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพัตรา จารุวัฒนาพาณิช .2542.**องค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวทางการส่งเสริม และพัฒนาเรื่องการเรียนรู้ด้ายตนเอง ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร**.ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุรัตน์ ดวงชาทม และคณะ,"การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 "**วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1(เม.ย.-มิ.ย.2549.) หน้าที่ 119-121

เสาวดี คุณานุสรณ์ชัย.2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ การสนับสนุนจากองค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุงค์นุช คุณวงษา.2551.**การศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามการรับรู้ของครูในเขตกรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์.2550.**การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท**.นครปฐม :บริษัทเพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

เอกชัย กี่สุขพันธ์.2538.**การบริหารทักษะและปฏิบัติ**.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุขใจ

เอกชัย กี่สุขพันธ์.2552.**เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา 2747784 ทฏษฎีและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา** คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

Awad,Elias M.& Hassan Ghaziri .2003.**Knowledge management**. Von Hoffmann Press.

Bennett,J.K.and O.Brien,M.J.1990.**The Building Blocks of the Learning Organization. Training,3**(June 1994)

Carla O'Dell, Jackson,C Grayson,Jr.and Essaides,N. 1998.**If only we knew what we know :The tramster of internal Knowledge and best practice.** USA : The Free Press.

Choo,Chum Wei.2000. “Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know.” Stepping into the New Millennium : Challenges for Libraries & Information Professionals. **Congress of Southeast Asian Librarians,Singapore**.11: 26-28.

Clarke,Thomas;&Clege,Stewart.1998.**Changes Paradigms :The Transformation of Management Knowledge for 21 st Century**.London:Harper Collins Business.

Davenport, T.H.,& Prusak, L.1998.**Working Knowledge : How organization manage What they Know.** Boston : Hardvard Business School Press.

Gold,Andrew,Malhotra,Arvind and Segars,Albert H.2001 “**Knowledge Management : An Organizational Capabilities Perspective**” Journal of Management Information Systems . 18,1: 185-214

Holsapple, C.W. 2003. **Handbook on Knowledge Management,** New York : Springer – Verlag.

Livari .2000.**Constructing the Infrastructure for the Knowledge Economy : Methodes and Tools,Theary and Practice.** New York : Kluwer Academic/Plenum.

Marali, Yasmin. 2001. Building and Developing Capabilities : A Cognitive Congruence Framework. In **Knowledge Management and Organizational Competence.** New York : University Press.

Marquardt, M.J.1996. **Building the learning organization : Asystem approach to quantum improvement and global success.** New York : Mc Graw-Hill.

Martin,J.S.2004. **Enhancing and inhibiting interactions between business processing and Knowledge production : A macro study of leadership and Knowledge processing in higher education.** Ph.D.Clemson University.

Nonaka,Ikujiro.1998.**The Knowledge-Creating Company.** Harvard Business Review on Knowledge Management .USA : Harvard Business School Press.

Nonaka, I .and Takeuchi,H.1995. Classic work : **Thery of organization Knowledge creation.**Great Britain : The MIT Press

Senge,P.M.1990. **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.** New York : Currency Doubleday.

Tannenbuam,S.I., Alliger,G.M.2000.**Knowledge management : Clarifying the Key issue**. Texas : Rector Duncan & Associates,Inc.

Tiwana, A. 2002. **The Knowledge management toolkit : Orchetrating IT, Strategy, and Knowledge platforms**(2nded.).Upper Saddle River. NJ : Prentice Hall PTR

Turban,E Mclean,E .and Wetherse,J.2002. **Information Technology for Management : Transforming business in the digital economy.**Von Hoffmann Press.

Zack, M.H.1999.Managing Codified Knowledge. Sloan Management eview.40(Issue4)

White,Herbert S.” The successful future of the the librarian : bookman or Knowledge worker”**AARL.**34,1(March 2003): 1-13

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

สถานศึกษาระดับปริญญาตรีสังกัดกองทัพเรือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานศึกษาระดับปริญญาตรีสังกัดกองทัพเรือ

การจัดการศึกษาของกองทัพเรือ เป็นประเภทการจัดการศึกษาที่มีลักษณะพิเศษโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพเฉพาะทางตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องการใช้งาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้สอนที่มีความรู้ความเชียวชาญในวิชาชีพเฉพาะนั้นๆ ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่จัดการศึกษามีความพร้อมอยู่แล้ว กองทัพเรือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความจำเป็นในการผลิตบุคลากรเฉพาะทางของหน่วยใน การสนับสนุนภารกิจของกองทัพซึ่งการจัดการศึกษาของกองทัพเรือนี้มีลักษณะความเป็นการศึกษาเฉพาะทางทหารเรือในหลายๆด้าน ที่ทำการผลิตบุคลากรเฉพาะทางเพื่อสนับสนุนกองทัพ โดยการจัดการศึกษาเฉพาะทางกองทัพเรือ ตามระเบียบกองทัพเรือว่าด้วยการศึกษา พ.ศ.2540 ได้แบ่งสถานศึกษาในกองทัพเรือออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนการศึกษาที่หนึ่ง คือ สถานศึกษาที่ขึ้นอยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันวิชาการทหารชั้นสูง โดยสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงเป็นหน่วยควบคุมการศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยการทัพเรือ โรงเรียนนายทหารอาวุโส โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ โรงเรียนนายทหารพรรคนาวิน และ โรงเรียนนายทหารพรรคกลิน

ส่วนการศึกษาที่สอง คือ สถานศึกษาที่ขึ้นอยู่ในบังคับบัญชาของ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดย กรมยุทธศึกษาทหารเรือเป็นหน่วยควบคุมการศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนพันจ่า โรงเรียนชุมพลทหารเรือ โรงเรียนพลทหาร ศูนย์ฝึกภาษา

ส่วนการศึกษาที่สาม คือ โรงเรียนนายเรือโดยโรงเรียนนายเรือเป็นหน่วยควบคุมการศึกษา

ส่วนการศึกษาที่สี่ คือ สถานศึกษาอาชีพเฉพาะอย่างสำหรับทหาร ได้แก่ โรงเรียนสื่อสาร โรงเรียนสรรพาวุธ โรงเรียนพยาบาล โรงเรียนพลาธิการ โรงเรียนการขนส่งทหารเรือ โรงเรียนสารบรรณ โรงเรียนการเงิน โรงเรียนช่างเครื่องยนต์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนอุทกศาสตร์ โรงเรียนทหารนาวิกโยธิน และสถานศึกษาอาชีพเฉพาะอย่างสำหรับพลเรือน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โรงเรียนช่างกรมอู่ทหารเรือ โรงเรียนดุริยางค์

สถานศึกษาระดับปริญญาตรีสังกัดกองทัพเรือ

1.1 โรงเรียนนายเรือ

โรงเรียนนายเรือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกองทัพเรือในส่วนที่ 3 มีหน้าที่ให้การศึกษา อบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายเรือ ในระดับปริญญาตรี โดยมี ปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนนายเรือดังนี้

ปรัชญา

เป็นแหล่งผลิตนายทหารเรือ อันเป็นรากแก้วของกองทัพเรือ

ปณิธาน

ให้การศึกษาและฝึกอบรมนักเรียนนายเรือให้เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม มีความเป็นผู้นำ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สำหรับปฏิบัติราชการในกองทัพเรือ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

วัตถุประสงค์

1. ให้ความรู้ด้านวิชาการระดับปริญญาตรีแก่นักเรียนนายเรือในทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์สาขาต่างๆ ตามความต้องการของกองทัพเรือ

2. ให้ความรู้และประสบการณ์ในการเดินเรือและพื้นฐานวิชาชีพทหารเรือเพียงพอที่จะศึกษาต่อด้านวิชาชีพทหารเรือชั้นสูงตามพรรค-เหล่าต่างๆต่อไป

3. พัฒนาร่างกายและจิตใจให้นักเรียนนายเรือมีความเป็นผู้นำ มีสุขภาพแข็งแรง มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความคิดริเริ่ม มีทักษะในการคิด การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

โรงเรียนนายเรือมีผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โรงเรียนนายเรือมีโครงสร้างการจัดหน่วย มีการกำหนดภารกิจของหน่วยและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนใน โรงเรียนนายเรือ ตลอดจนมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยแบ่งการบริหารราชการออกเป็น กองบัญชาการ กรมนักเรียนนายเรือรักษาพระองค์ ฝ่ายศึกษา ฝ่ายบริการ กองสถิติและวิจัย และโรงพยาบาลโรงเรียนนายเรือ โดยแต่ละหน่วยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

กองบัญชาการ มีหน้าที่ปกครอง บังคับบัญชา วางแผน อำนวยการ ควบคุม และบริหารกิจการของโรงเรียนนายเรือ ให้บรรลุภารกิจของ โรงเรียนนายเรือ ให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

กรมนักเรียนนายเรือรักษาพระองค์ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา และฝึกอบรมนักเรียนนายเรือ ในเรื่องการปลูกฝังนิสัย วินัย จิตวิทยา ความอดทนและความเป็นผู้นำ

ฝ่ายศึกษา มีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาการอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพทหารเรือแก่นักเรียนนายเรือ

ฝ่ายบริการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน พลาธิการ การขนส่ง การสาธารณูปโภค อุปกรณ์และเครื่องช่วยการศึกษา การบำรุงรักษาอาคารและสิ่งก่อสร้าง ละสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยต่างๆ

กองสถิติและวิจัย มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษา และทะเบียนประวัติของนักเรียนนายเรือ วิจัยและพัฒนาการฝึกและศึกษา รวมทั้งการสถิติที่เกี่ยวข้อง

โรงพยาบาลโรงเรียนนายเรือ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการรักษาพยาบาลแก่นักเรียนนายเรือ ข้าราชการ ทหาร ลูกจ้างและครอบครัว ตลอดจนดำเนินการด้านสุขาภิบาลและการเวชกรรมป้องกันในเขตพื้นที่ของโรงเรียนนายเรือ

1.2 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

วิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกองทัพเรือในส่วนที่ 4 มีภารกิจในการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้บริการสุขภาพแก่ทหารและครอบครัว รวมทั้งประชาชนทั่วไปในภาวะปกติ ฉุกเฉินและสงคราม โดยมีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ใฝ่รู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีคุณลักษณะทางทหารที่ดี มีความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และสังคม รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตอย่างสง่างามและมีความสุข

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันชั้นนำระดับประเทศในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ที่มีคุณลักษณะทางทหารและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะทางทหาร

2. ผลิตผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการละนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน องค์ความรู้ทางการพยาบาล และการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล

3. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดกองทัพเรือ ครอบครัวและประชาชน

4. สร้างค่านิยมความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การใช้ชีวิตอย่างเพียงพอ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีทหารเรือ

5. สร้างแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายทางด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล

วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพการพยาบาล มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณลักษณะทางทหาร

2. สร้างผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและชี้นำทิศทางการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

3. ให้บริการวิชาการทางวิชาชีพการพยาบาล ทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ มีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือมีโครงสร้างการจัดหน่วย มีการกำหนดภารกิจของหน่วยและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนใน วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ ตลอดจนมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยแบ่งการบริหารราชการออกเป็น กองบังคับการ ฝ่ายแผนและพัฒนา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษาและนวัตกรรม โดยแต่ละหน่วยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

กองบังคับการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ งานกำลังพลและทะเบียนประวัติ งานพัสดุครุภัณฑ์ งานอาคารสถานที่และซ่อมบำรุง งานสนับสนุนการจัดเลี้ยง และงานประชาสัมพันธ์

ฝ่ายแผนและพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบงานนโยบายและแผน งานพัฒนาบุคลากร งานวิจัยและงานวิชาการ งานบริการวิชาการแก่สังคม

ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดการศึกษา งานพัฒนาการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผลการศึกษา งานทะเบียนการศึกษา งานบริการการศึกษา งานสารสนเทศ

ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่รับผิดชอบงานวินัยและการปกครอง งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนานักเรียน งานสวัสดีการนักเรียน

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษาและนวัตกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา และงานจัดการความรู้และนวัตกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
6 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ. ตะกั่วทุ่ง สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. อาจารย์ ดร.บุญส่ง หาญพานิช ตำแหน่ง หัวหน้าภาคคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

3. นาวาเอก วิชัย มนัสศิริวิทยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ เป็นนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ ของกรมแพทย์ทหารเรือ

4. นาวาเอกหญิง อาภรณ์ ชูดวง ตำแหน่ง ที่ปรึกษาฝ่ายวิชาการ กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ เป็นนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ กองการศึกษา ของกรมแพทย์ทหารเรือ

5. นาวาเอก กิตติพงศ์ ทิพย์เสถียร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองเสมียนตรา กองทัพเรือ เป็นนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ ของกองทัพเรือ

6. นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนพยาบาล กองการศึกษา กรมแพทย์ ทหารเรือ เป็นนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียนพยาบาล กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ชั้นยศ

☐ นายพล ☐ นายนาวา

☐ นายเรือ ☐ พันจ่า

☐ จ่า ☐ ลูกจ้าง / พนักงานราชการ

3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

☐ ผู้บัญชาการ/ รองผู้บัญชาการ

☐ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ

☐ หัวหน้ากอง / รองหัวหน้ากอง

☐ หัวหน้าฝ่าย/ รองหัวหน้าฝ่าย

☐ หัวหน้าภาค / รองหัวหน้าภาค

☐ อาจารย์

☐ เจ้าหน้าที่สนับสนุน

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 9 ปี

☐ 10 – 14 ปี ☐ 15 – 19 ปี

☐ 20 – 24 ปี ☐ 25 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดกองทัพเรือ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐หน้าข้อความที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติและ/หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

1. องค์กรของท่านมีการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้ หรือไม่

☐ ไม่ทราบว่ามีการกำหนดหรือไม่

☐ ไม่ได้กำหนด ☐ กำหนด

ถ้ากำหนด องค์กรของท่านกำหนดสิ่งที่บุคลากรแสวงหาความรู้ บนพื้นฐานของเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ บนพื้นฐานของนโยบาย

☐ บนพื้นฐานของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

☐ บนพื้นฐานของสมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคล

☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

2. องค์กรของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆหรือไม่

☐ ไม่ทราบว่ามีการ ส่งเสริม สนับสนุนหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีแสวงหาความรู้จากแหล่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ

☐ การเรียนรู้จากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก

☐ การสอนงานของหัวหน้างาน ☐ พี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ

☐ การประชุม ☐ อบรม

☐ สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ☐ การวิจัย

☐ ศึกษาดูงาน

☐ จัดนิทรรศการ/แสดงผลงาน

☐ การศึกษา(การรับทุนการศึกษา หรือศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัว)

☐ จัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

☐ แสวงหาความรู้จากระบบเครือข่ายที่องค์กรจัดให้

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3 ท่านมักจะแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ภายในหน่วยงานของท่าน ด้วยวิธีใด (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ จากการศึกษางานวิจัย

☐ การเข้าร่วมประชุมวิชาการ

☐ การเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น

☐ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่องค์กรจัด

☐ การเข้าร่วมสนทนากับบุคลากรภายในองค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

☐ การเยี่ยมชมนิทรรศการและศึกษาการแสดงผลงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน

☐ การสอนงาน ของหัวหน้างาน

☐ การสอนงานของเพื่อนร่วมงาน

☐ สอบถามจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร

☐ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสบการณ์โดยตรง

☐ การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานข้ามสายงาน

☐ สืบค้นจากเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

4. ท่านมักจะแสวงหาความรู้ จากแหล่งความรู้ภายนอกหน่วยงาน ด้วยวิธีใด (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ การศึกษาต่อ

☐ การศึกษาดูงานนอกสถานที่

☐ การเข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น

☐ การเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่

☐ วิธีการเปรียบเทียบมาตรฐาน(Benchmarking) จากองค์กรอื่นๆ

☐ สืบค้นข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจะเรียนรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

5. ความรู้ที่ได้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ท่านนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ พัฒนางานที่ปฏิบัติ

☐ เสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น

☐ พัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

6. องค์กรของท่านมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำแนะนำ หรือให้ความรู้กับบุคลากรในองค์กร ของท่านหรือไม่

☐ ไม่ทราบว่ามีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษาหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี เป็นการให้ความรู้ในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การอบรม ☐ การสัมมนา

☐ เป็นที่ปรึกษา

☐ เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

6. เวลาในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรของท่านเพียงพอหรือไม่

☐ ไม่เพียงพอ ☐ เพียงพอ

8. ท่านใช้เวลาโดยเฉลี่ยกี่ชั่วโมง / สัปดาห์ในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร

☐ น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์

☐ 2 - 4 ชั่วโมง / สัปดาห์

☐ 5-9 ชั่วโมง / สัปดาห์

☐ 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ขึ้นไป

9. ในองค์กรของท่าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้บุคลากรแสวงหาความรู้อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ ห้องสมุด ☐ ห้องสมุดออนไลน์

☐ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ☐ อินทราเน็ตในองค์กร

☐ ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

☐ โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน

☐ สมุดหน้าเหลืองขององค์กร (รายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขา)เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็น(ทักษะ เทคนิค)

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

10. สิ่งอำนวยความสะดวกอะไรบ้างที่ท่านสามารถใช้ในการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและ
ภายนอกองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ ห้องสมุด ☐ ห้องสมุดออนไลน์

☐ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ☐ อินทราเน็ตในองค์กร

☐ ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

☐ โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา

☐ คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน

☐ สมุดหน้าเหลืองขององค์กร (รายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขา)เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็น(ทักษะ เทคนิค)

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

11. องค์กร ของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการสร้างความรู้ใหม่ๆหรือไม่

☐ ไม่ทราบว่ามีการสนับสนุน หรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ ด้วยวิธีใดบ้าง
(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ การจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนางาน

☐ จัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน

☐ ให้ทุนการศึกษาวิจัย

☐ จัดให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในองค์กรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆเพื่อสร้างความรู้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ จ้างผู้ชำนาญหรือที่ปรึกษามาให้ความรู้แก่บุคลากรตามความสนใจของบุคลากร

☐ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้แสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆให้กับเพื่อนร่วมงาน

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

12 ความรู้ใหม่ๆ ของท่านเกิดขึ้น จากวิธีการใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ การวิจัย ☐ การทดลองปฏิบัติ

☐ การศึกษาจากการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ☐ การศึกษาด้วยตนเอง

☐ การเข้ารับการอบรมจากภายในและภายนอกองค์กร

☐ การสอนงานของหัวหน้างาน

☐ การสอนงานของเพื่อนร่วมงาน

☐ การทำงานด้วยกัน

☐ การสนทนาผ่านเครือข่าย

☐ การสังเคราะห์ความรู้จากความรู้ที่มีอยู่เดิมของท่าน หรือความรู้เดิมขององค์กร

☐ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจากสิ่งที่ประสบความสำเร็จและจากความล้มเหลว

☐ เรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์การ เช่น LAN อินทราเน็ต เป็นต้น

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

13. องค์กรของท่าน จัดเวลาที่ให้บุคลากรร่วมกันประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อ สร้างหรือพัฒนาความรู้ใหม่ๆหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี มีการจัดประชุมจำนวนกี่ครั้งต่อเดือน

☐ 1 ครั้ง / เดือน ☐ 2 ครั้ง / เดือน

☐ มากกว่า2 ครั้ง / เดือน ☐ ไม่มีกำหนดแน่นอน

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

14. ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา องค์กรของท่านมีการสร้างความรู้ใหม่ เพื่อใช้กับงานด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ด้านการบริหารสถานศึกษา

☐ ด้านการจัดการเรียนการสอน

☐ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

☐ ด้านการพัฒนาองค์กร

☐ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

☐ ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร

☐ ด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน

☐ ด้านการพัฒนางานธุรการและบริหารทั่วไป

☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

15. ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน องค์กรของท่านมีการปฏิบัติหรือมีการดำเนินการอย่างไร เกี่ยวกับปัญหานั้นๆ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ มีการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นพร้อมวิธีดำเนินการแก้ไข

☐ ประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ_เพื่อหาวิธีดำเนินการแก้ไข

☐ เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือเพื่อหาวิธีการดำเนินการแก้ไข

☐ มอบหมายให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการแก้ไข

☐ ไม่มีการดำเนินการใดๆเลย

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

16. เมื่อองค์กรท่าน ได้ความรู้ใหม่ๆหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ องค์กรท่านมีการปฏิบัติอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ ประชาสัมพันธ์ความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ

☐ นำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆมาทดลองใช้

☐ จัดเก็บความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นความรู้ขององค์กร

☐ ไม่มีการปฏิบัติอะไรเลย

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

17. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยี เพื่อช่วยให้บุคลากรสร้างความรู้ใหม่ อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐ ห้องสมุด ☐ ห้องสมุดออนไลน์

☐ คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน

☐ สมุดหน้าเหลืองขององค์กร (รายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขา)

☐ อินทราเน็ตในองค์กร

☐ ฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

☐ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต

☐ โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

18. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าแหล่งความรู้ใดบ้างที่ องค์กรท่านจัดให้นั้นมีส่วนช่วยให้ท่านได้สร้างความรู้ใหม่ สำหรับตัวท่านเอง**มากที่สุด**

☐ แหล่งความรู้จากห้องสมุด

☐ แหล่งความรู้จากห้องสมุดออนไลน์

☐ แหล่งความรู้จากคู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน

☐ แหล่งความรู้จากฐานข้อมูลวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร

☐ แหล่งความรู้จากสมุดหน้าเหลืองขององค์กร (รายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขา)

☐ แหล่งความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

☐ แหล่งความรู้จากอินทราเน็ตในองค์กร

☐ จากโปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

19. องค์กร ของท่านมีการกำหนดประเภทความรู้ เพื่อการจัดเก็บหรือไม่

☐ ไม่ทราบว่ามีการกำหนดหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี ความรู้ประเภทใดบ้างที่จัดเก็บ (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

☐ ความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา

☐ ความรู้ที่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

20. องค์กรของท่าน มีวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีการจัดเก็บหรือไม่

☐ ไม่ทราบว่า มีการประมวลหรือกลั่นกรองความรู้ก่อนจัดเก็บหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี องค์กรของท่าน มีวิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนที่จะนำมาจัดเก็บ ด้วยวิธีใด

☐ ประมวลและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการขององค์กรหรือของหน่วยงาน

☐ ประมวลและกลั่นกรองโดยหัวหน้าหน่วย

☐ ประมวลและกลั่นกรองโดยคณะบุคคล

☐ ประมวลและกลั่นกรองโดยเพื่อนร่วมงาน

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

21. การจัดเก็บความรู้ขององค์กร ท่านมีการจัดเก็บความรู้ไว้ในแหล่งความรู้ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ ห้องสมุด ☐ ศูนย์สื่อ/โสตทัศน์

☐ ฐานข้อมูลขององค์กร

☐ เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

22. ท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากความสำเร็จ และความล้มเหลวในกิจกรรมต่างๆที่ได้ปฏิบัติไว้ หรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี

ถ้ามี ท่านจัดเก็บความรู้ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ จดบันทึก

☐ จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

☐ จัดเก็บทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ จัดเก็บความรู้ไว้ในระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

23. ท่านนำข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรได้จัดเก็บไว้มาใช้ประโยชน์ ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ พัฒนาระบบงานขององค์กร

☐ พัฒนาและปรับปรุงงานในองค์กร

☐ พัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน

☐ พัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

24. เมื่อท่านได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และมีการพัฒนาจนเกิดความรู้ใหม่ขึ้น ท่านมีการจัดเก็บความรู้ ด้วยวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ บันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

☐ บันทึกลงฐานข้อมูลขององค์กร

☐ จดจำไว้ในความคิดแต่ยังไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

25. ท่านทราบช่องทาง หรือวิธีการสืบค้นความรู้ขององค์กร ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ หรือไม่

☐ ไม่ทราบ ☐ ทราบ

ถ้าทราบ ท่านทราบช่องทางในการสืบค้นความรู้ขององค์กร ได้อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ จากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารสนเทศภายในองค์กร

☐ จากหนังสือหรือวารสารขององค์กร

☐ ทราบจากเพื่อนร่วมงาน

☐ จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

26. ท่านเคยเข้าไปสืบค้นข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่องค์กรจัดเก็บไว้ในแหล่งต่างๆหรือไม่

☐ ไม่เคย ☐ เคย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

26.1 ถ้าท่านเคยเข้าไปสืบค้น ข้อมูลหรือความรู้ที่ องค์กรจัดเก็บไว้ในแหล่งต่างๆ

จำนวนที่ท่านเข้าไปสืบค้นความรู้โดยเฉลี่ย กี่ครั้งต่อสัปดาห์

☐ 1-2 ครั้ง / สัปดาห์ ☐ 3-4 ครั้ง / สัปดาห์

☐ มากกว่า 4 ครั้ง / สัปดาห์ ☐ แล้วแต่โอกาสอำนวย

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

26.2 การสืบค้นความรู้ของท่านแต่ละครั้งโดยเฉลี่ยใช้เวลานานเท่าไร

☐ น้อยกว่า 30 นาที / ครั้ง ☐ 30 – 59 นาที / ครั้ง

☐ มากกว่า 60 นาทีขึ้นไป /ครั้ง

27. ท่านสืบค้น ข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ ที่ท่านต้องการจากแหล่งความรู้ ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ จากห้องสมุด

☐ จากหนังสือตำรา งานวิจัย บทความ วารสารวิชาการ

☐ จากศูนย์สื่อ/โสตทัศน์ ขององค์กร

☐ จากฐานข้อมูลขององค์กร

☐ จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

28. การสืบค้นความรู้ของท่านส่วนใหญ่แล้วท่านเข้าไปสืบค้นความรู้เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ เรื่องการบริหารสถานศึกษา

☐ เรื่องการจัดการเรียนการสอน

☐ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร

☐ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

☐ เรื่องการพัฒนาบุคลากร

☐ การพัฒนา ICT เพื่อการบริหาร

☐ การพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน

☐ เรื่องการใช้ ICT เพื่องานธุรการ

☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

29 องค์กรของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถ ถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้ด้วยวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ จัดนิทรรศการ ☐ จัดให้มีการบรรยาย

☐ จัดให้มีการประชุมอภิปราย

☐ จัดการประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงานต่างๆเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร

☐ สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร

☐ รวมกลุ่มความสนใจของบุคลากรในเรื่องเดียวกันให้แลกเปลี่ยนความรู้

☐ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(เป็นการจัดกิจกรรมหรือสร้างเวทีสำหรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้พบปะพูดคุยกัน)

☐ จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ ให้กับผู้ที่สนใจ

☐ การหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

☐ จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์หรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กร

☐ จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาหรือถ่ายโอนความรู้ เช่น การจัดมุมความรู้ การจัดมุมกาแฟ เป็นต้น

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

30. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายโอนความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) ให้ผู้อื่นได้รับรู้ด้วย วิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ จัดทำข้อมูลฐานความรู้ประสบการณ์ของตนใส่ในระบบส่วนกลางขององค์กร

☐ จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรที่รวบรวมความรู้ ความคิดของบุคลากร เช่น การเขียนลงในวารสาร บทความ หนังสือ ตำรา เป็นต้น

☐ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์ เป็นเอกสาร วารสาร

☐ จัดบุคลากรสนับสนุนการพิมพ์และการเผยแพร่ความรู้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ จัดสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้เพื่อการประชุม สัมมนา เป็นต้น

☐ การนำความรู้ที่บุคลากรได้สร้างขึ้นหรือมีการถ่ายโอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน บำเหน็จประจำปี หรือ เงินรางวัล

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

31. องค์กรของท่านจัดระบบสารสนเทศอะไรบ้าง ที่ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ เว็บบล็อก ☐ เว็บบอร์ด

☐ E-Learning

☐ เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ภายในองค์กร

☐ เครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) ระหว่างองค์กร

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

32. เมื่อท่านได้เรียนรู้หรือได้รับความรู้อะไรใหม่ๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาท่านเคยถ่ายโอนความรู้ออกมาเปิดเผย (Explicit Knowledge) ให้คนอื่นรับรู้บ้างหรือไม่

☐ ไม่เคย ☐ เคย

ถ้าเคย ความรู้ที่ถ่ายโอนให้ผู้อื่นรับรู้มักจะใช้วิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ จัดทำเป็นหนังสือ ตำรา

☐ จัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน

☐ จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กร

☐ จัดทำเอกสารเผยแพร่ลงในวารสารขององค์กรภายนอก

☐ จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Intranet ขององค์กร

☐ จัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิคส์ เช่น บทความลงใน Internet

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

33. ในกรณีที่ท่านได้ความรู้จากการฝึกอบรม ท่านเคยถ่ายโอนความรู้ที่ท่านได้ ให้ผู้อื่นได้รับรู้บ้างหรือไม่

☐ ไม่เคย ☐ เคย

ถ้าเคย ท่านเคยถ่ายโอนความรู้ ด้วยวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสารขององค์กร

☐ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำกับบุคลากรภายในองค์กร

☐ จัดบรรยาย (Present) ให้บุคลากรในองค์กรฟัง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน

☐ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

34. ในกรณีที่ท่านได้ความรู้จากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านเคยมีโอกาสถ่ายโอนความรู้ที่ได้ให้ผู้อื่นได้รับรู้บ้าง หรือไม่

☐ ไม่เคย ☐ เคย

ถ้าเคย ท่านเคยถ่ายโอนความรู้ในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ให้คำปรึกษาและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน

☐ อธิบายให้คนอื่นได้ฟังหรือได้เข้าใจ ได้เรียนรู้

☐ การประชุมกลุ่มย่อยของส่วนงาน

☐ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บบล็อก อินทราเน็ต อินเตอร์เน็ต

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

35. ในกรณีที่ท่านได้ความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ท่านเคยถ่ายโอนความรู้ที่ได้ให้ผู้อื่นได้รับรู้บ้าง หรือไม่

☐ ไม่เคย ☐ เคย

ถ้าเคย ท่านเคยถ่ายโอนความรู้ในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การเล่าเรื่องความรู้ใหม่ๆที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานฟัง

☐ การอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง

☐ เขียนบทความลงในวารสารขององค์กร

☐ เขียนบทความลงในเครือข่ายของสถาบัน

☐ เขียนบทความลงในเว็บบอร์ด

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

36. ในกรณีที่ท่านได้รับความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ท่านนำเอาความรู้ที่ได้มาใช้กับการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่อย่างไรบ้าง

☐ ยังไม่มีโอกาสได้นำไปใช้ ☐ นำมาใช้

ถ้าท่านนำความรู้จากการอบรม จากการปฏิบัติ หรือจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมาใช้ ท่านใช้อย่างไร

☐ ใช้ในการวางแผนการทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ พัฒนาการบริหารสถานศึกษา

☐ พัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

☐ พัฒนาตนเองด้านความคิด

☐ พัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการ

☐ พัฒนาวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

☐ พัฒนาเนื้อหาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

37. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลต่างๆในเครือข่าย intranet ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

☐ ปรับปรุงเนื้อหาการสอน

☐ การปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอน

☐ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

☐ การผลิตสื่อการเรียนการสอน

☐ การใช้ ICT เพื่อการสอน

☐ เรื่องการวิจัยทางการศึกษา

☐ ปรับปรุงงานทางธุรการให้มีประสิทธิภาพ

☐ การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

38. องค์กรของท่านจัดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรหรือไม่

☐ ไม่จัด ☐ จัด

ถ้าจัด องค์กรของท่านจัดบรรยากาศในการถ่ายโอนความรู้ อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ จัดให้มีมุมวิชาการ ☐ จัดมุมกาแฟ

☐ จัดเวลาให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน

☐ จัดห้องพักให้บุคลากรในองค์กรได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้

☐ จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรในหน่วยงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ จัดให้มีสถานที่ในการสนทนากลุ่มใหญ่ของบุคลากรในองค์กร

☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

ตอนที่ 3 **แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการความรู้ในองค์การของท่าน**

คำชี้แจง สภาพปัญหาต่อไปนี้ ขอให้ท่านทบทวนตามความเป็นจริง ถ้ามีปัญหาในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการแสวงหาความรู้, ด้านการสร้างความรู้, ด้านการจัดเก็บและการสืบค้น, ด้านการถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เมื่อมีปัญหาแต่ละด้านโปรดทำเครื่องหมาย

✓ลง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้ และ**สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ**

1. การแสวงหาความรู้ของท่านจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก องค์กรที่ผ่านมาท่านพบ ปัญหาในการแสวงหาความรู้หรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาในการแสวงหาความรู้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กรได้แก่ ข้อใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ องค์กรไม่มีนโยบายที่แน่นอนในการกำหนดสิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้

☐ ผู้บริหารไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการเข้ารับการศึกษา อบรม สัมมนา ภายในและภายนอกองค์กร

☐ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ

☐ ขาดคู่มือที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้ขององค์กร

☐ ขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากผู้บริหาร

☐ ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อแสวงหาความรู้

☐ ผู้เชี่ยวชาญขาดทักษะการแบ่งปันความรู้ หรือถ่ายโอนความรู้

☐ เพื่อนร่วมงานไม่เต็มใจที่จะสอนงาน

☐ ผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่ให้ความรู้ไม่ตรงตามความต้องการที่จะแสวงหาความรู้ของท่าน

☐ บุคลากรขาดความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

☐ ภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาความรู้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ งบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ มีไม่เพียงพอ

☐ ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

☐ สิ่งอำนวยความสะดวกและสารสนเทศไม่เพียงพอ

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

2. ในการสร้างความรู้ใหม่ๆของท่าน ท่านพบปัญหาในการสร้างความรู้หรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาที่พบในการสร้างความรู้ของท่านได้แก่ข้อใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้

☐ ขาดการบันทึกเหตุการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์กร

☐ ขาดการบันทึกอุบัติการณ์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร

☐ ขาดงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ

☐ ขาดโอกาสในการแสดงผลงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ

☐ การเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมๆขาดการต่อยอดความรู้ใหม่

☐ หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบไม่กล้าที่จะให้บุคลากรได้ลองปฏิบัติความรู้ใหม่ๆ

☐ ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ในการประชุมระดมความคิดเพื่อพัฒนาความรู้

☐ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีในการสร้างความรู้ไม่เพียงพอ

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

3. ในการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้ที่เป็นระบบขององค์กร ท่านพบปัญหาในการจัดเก็บความรู้ หรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาที่ท่านพบในการจัดเก็บความรู้ ได้แก่ข้อใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ไม่ทราบประเภทความรู้ที่ควรนำมาจัดเก็บ

☐ ไม่ทราบแหล่งจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบในแต่ละประเภท

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ ไม่ทราบวิธีการจัดเก็บความรู้

☐ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนที่จำเป็นในการจัดเก็บ เช่น แฟ้ม หมึกพิมพ์

☐ ไม่ได้จัดสรรเวลาในการจัดเก็บความรู้

☐ ขาดการประมวลและกลั่นกรองความรู้ก่อนนำมาจัดเก็บ

☐ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาแหล่งจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

☐ ขาดความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการจัดเก็บความรู้

☐ ขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย

☐ ระบบฐานข้อมูลขององค์กร มีขนาดไม่เหมาะสมกับปริมาณข้อมูล

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

4. การสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ของท่าน จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร ท่านพบ ปัญหาในการสืบค้น หรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาที่พบในการสืบค้นความรู้ภายในองค์กร ได้แก่ข้อใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ หนังสือตำราขาดความทันสมัย

☐ ห้องสมุดจัดไม่เป็นระบบทำใช้เวลาในการสืบค้น

☐ ขาดการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย

☐ เนื้อหาความรู้ไม่ครบถ้วนไม่สามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้

☐ ไม่ทราบช่องทางในการสืบค้นความรู้ภายในองค์กร

☐ ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆขององค์กร เพื่อการสืบค้นความรู้

☐ ระบบอินทราเน็ต ช้า

☐ ไม่มีบุคลากรที่ให้คำแนะนำหรือช่วยในการสืบค้นความรู้จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. การสืบค้น ข้อมูล สารสนทศ และความรู้ของท่าน จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ท่านพบปัญหาในการสืบค้น หรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาที่พบในการสืบค้นความรู้ ได้แก่ข้อใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ไม่ทราบช่องทาง หรือแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสืบค้นความรู้ภายนอกองค์กร

☐ ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆขององค์กร เพื่อการสืบค้นความรู้

☐ อุปกรณ์ที่ช่วยในการสืบค้นความรู้ภายนอกองค์กรไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์

☐ ระบบอินเทอร์เน็ตช้า

☐ ไม่มีบุคลากรที่ให้คำแนะนำหรือช่วยในการสืบค้นความรู้

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

6. ท่านพบปัญหาในการถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการถ่าย โอนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาที่พบในการถ่ายโอนความรู้ได้แก่ข้อใดบ้าง(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ขาดทักษะในการถ่ายโอนความรู้ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเขียนบทความ เป็นต้น

☐ ขาดความไว้วางใจ ความเชื่อใจในการถ่ายโอนความรู้

☐ ขาดการสนับสนุนแหล่งที่ใช้ในการถ่ายโอนความรู้

☐ ขาดแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้

☐ ขาดการสนับสนุนในการจัดทำเอกสารในการถ่ายโอนความรู้

☐ ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆขององค์กร เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้

☐ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการถ่ายโอนความรู้ไม่เหมาะสม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☐ ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ในการเข้ารับอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าประชุม เพื่อการถ่ายโอนความรู้ต่างๆ

☐ กลัวคุณค่าของตนเองลดลงเมื่อถ่ายโอนความรู้ให้กับบุคคลอื่นแล้ว

☐ ระบบสารสนเทศที่ช่วยในการถ่ายโอนความรู้มีไม่เพียงพอ

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

7. ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายโอนความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ไปใช้ ท่านพบปัญหาใน การใช้ความรู้เหล่านั้นหรือไม่

☐ ไม่พบปัญหา ☐ พบปัญหา

ถ้าพบปัญหา ปัญหาที่พบในการนำความรู้ไปใช้ ได้แก่ข้อใดบ้าง

(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากแหล่งต่างๆมาใช้ให้เหมาะสมกับงาน

☐ ความรู้จากอินทราเน็ตภายในองค์กรไม่มีการปรับปรุงให้ทันสมัย

☐ ผู้บังคับบัญชา ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ

☐ ขาดผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติเมื่อมีปัญหา

☐ ขาดการสนับสนุน หรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการนำความรู้ไปใช้

☐ ปัญหาอื่นๆโปรดระบุ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

เรือเอกหญิงผุสดี ศิริวัฒนา เกิดเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2511 ที่จังหวัดชัยนาท สำเร็จการศึกษา พยาบาลศาสตร์ระดับต้น จากโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ ปี2531 สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2537 สำเร็จการศึกษาศิลปะศาสตร์บัณฑิต จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปี 2540 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพ ปี 2543 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา ปี 2550 ปัจจุบันประกอบอาชีพรับราชการ อาจารย์พยาบาล โรงเรียนพยาบาล กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย