



ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากร  
ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

การดี คลังธาร

การศึกษาอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT AND  
COMPETENCY OF PERSONNEL OF SECURITIES PUBLIC COMPANY LIMITED

PARADEE KLANGTARN

INDEPENDENT STUDY PRESENTED TO RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER  
OF PUBLIC ADMINISTRATION AND DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION

2014

COPYRIGHTED RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN





ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากร  
ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

การดี คลังธาร

การศึกษาอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT AND  
COMPETENCY OF PERSONNEL OF SECURITIES PUBLIC COMPANY LIMITED

PARADEE KLANGTARN

INDEPENDENT STUDY PRESENTED TO RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER  
OF PUBLIC ADMINISTRATION AND DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION

2014

COPYRIGHTED RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN



ชื่อเรื่องการศึกษาอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับ

สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์

จำกัด (มหาชน)

ชื่อผู้เขียน

ภารดี คลังธาร

ชื่อปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

วิชาเอก

นวัตกรรมการบริหารและการจัดการธุรกิจ

ปีการศึกษา

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนภณ ภู่มาลา

### บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) 4) แสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรรมการ ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายงาน และเจ้าหน้าที่ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังเกตการณ์และแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อต้องการพิสูจน์ ข้อคำถามการวิจัย และต้องการหาคำตอบในการแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยการนำการจัดการความรู้มาสนับสนุนต่อการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการพรรณนา 4 แนวทางหลัก คือ การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์ การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท ความเป็นอุปนัย และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับ



สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) อย่างสอดคล้องกัน คือ การจัดการความรู้ ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการจัดการความรู้ 4 ด้านอย่างสอดคล้องกัน คือ การสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ส่วนสมรรถนะของบุคลากรนั้น ให้ความสำคัญกับสมรรถนะใน 5 ด้านอย่างสอดคล้องกัน คือ ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเอง ดังนั้น จากความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จะสามารถนำไปสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง หรือเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องสร้าง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ภายใต้สภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความต่อเนื่อง



<b>Independent Study's Title</b>	<b>Relationship Between Knowledge Management and Competency of Personnel in Stock Exchange Company (Public)</b>
<b>Student's Name</b>	<b>Miss Paradee Klangtarn</b>
<b>Field of Study</b>	<b>Master of Public Administration</b>
<b>Major</b>	<b>Innovative Public Administration and Management</b>
<b>Academic Year</b>	<b>2014</b>
<b>Advisor</b>	<b>Sub Lieutenant Thanaphon Phumala, Ph.D.</b>

### **ABSTRACT**

The study of relationship between knowledge management and competency of personnel in Stock Exchange Public Company Limited had 4 objectives. Firstly, the study aimed to study knowledge management in Stock Exchange Public Company Limited. Secondly, the study aimed to study competency of personnel in Stock Exchange Public Company Limited. Thirdly, the study aimed to study the relationship between knowledge management and competency of personnel in Stock Exchange Public Company Limited. And lastly, the study aimed to find the appropriated model of the relationship between knowledge management and competency of personnel in Stock Exchange Public Company Limited.

The population of this study was the committees, executives, and officers of Stock Exchange Public Company Limited, totally 10 people. The tools of this study employed observation and questionnaire. Those tools were tested the validity by 5 experts. Researcher set hypothesizes for proving the research questions and for finding the knowledge management's model which relates to competency of personnel in Stock Exchange Public Company Limited. The model could bring knowledge management to increase the competency of personnel. This study applied qualitative data analysis with descriptive theme; phenomenology, case-study, induction, and hypothesis testing.

The result from interviewing found that officers emphasized and realized the relationship between knowledge management and competency of personnel in Stock Exchange Public Company Limited. The officers emphasized in the synthesized process of knowledge management in 4 dimensions; knowledge creation, knowledge discovery, knowledge sharing, and knowledge implementation. Competency of personnel was focused in 5 dimensions; knowledge, skill, trait, motivation, and Self-Concept. Therefore, the relationship of knowledge management and competency of personnel led the organization to high performance firm or 'Best Practice'. This performance was the requirement in competitive environment under fast, aggressive, and continuous changing.



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาดิฉันเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสภรณ์ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิรโกศิริ ผู้เปรียบประดุจแสงประทีปนำทาง ตั้งแต่เริ่มจนจบการศึกษาดิฉันฉบับนี้ ตลอดรวมถึงคณาจารย์หลายท่านที่ให้การช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและเป็นกำลังใจ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิรโกศิริ ประธานกรรมการสอบการศึกษาดิฉัน ว่าที่ร้อยตรี ดร. ธนภณ ภูมาลา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาดิฉัน และ ดร.กรเอก กาญจนาโกติน กรรมการสอบการศึกษาดิฉัน และอาจารย์จิรพล จิรโกศิริ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งการศึกษาดิฉันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสดาวุธ เตชะอุบล คุณไผ่ยง ชีระเสถียร คุณสุรพล ชวัญใจัญญา คุณสุดธิดา จิระพัฒน์สกุล คุณชูพงศ์ ธนเศรษฐกร ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และขอขอบพระคุณบุคลากร บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้ให้สัมภาษณ์โดยเฉพาะคุณแจ่ม สเมสฤษดิ์ รองกรรมการผู้จัดการ ที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาได้เข้าไปสัมผัสบรรยากาศ รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วม และการให้ข้อมูลแก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะ ดร.ประทานพร ศรีโหม คุณจุฬาทิพย์ แก้วแกมจันทร์ คุณเสาวภาค คลังธาร คุณกัญญาณัฐ พูลสวัสดิ์ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ตลอดการศึกษาดิฉันฉบับนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณและมอบคุณความดีแด่คุณบิดา คุณมารดา คุณคณาจารย์ และผู้อุปการคุณทุกท่าน ตลอดจนครอบครัว ตระกูล “คลังธาร” ทุกคนที่คอยอยู่เคียงข้างและเป็นแรงบันดาลใจ รวมถึงให้การช่วยเหลือให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดการศึกษา

ภารดี คลังธาร



## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญตัวแบบ.....	(13)
สารบัญตัวกราฟ.....	(16)
สารบัญตัวแผนภูมิ.....	(17)

### บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	4
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	4
3. ขอบเขตด้านประชากร.....	5
4. ขอบเขตด้านพื้นที่.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 การทบทวนวรรณกรรม.....	7
พัฒนาการของแนวคิดการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	8
ยุคการจัดการความรู้.....	31
1. การสร้างสรรค์ความรู้ <sup>IV1</sup> .....	34
2. การค้นหาความรู้ <sup>IV2</sup> .....	35
3. การแบ่งปันความรู้ <sup>IV3</sup> .....	36
4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ <sup>IV4</sup> .....	36
พัฒนาการแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ยุคสมรรถนะทางการฝีมือ.....	42
ยุคสมรรถนะตามสายงาน.....	42
ยุคสมรรถนะแห่งการเริ่มคำสั่ง.....	42
ยุคสมรรถนะตามสายการบังคับบัญชา.....	43
ยุคสมรรถนะที่สังเกตเห็นได้.....	43
1. ความรู้ <sup>DV1</sup> .....	73
2. ทักษะ <sup>DV2</sup> .....	74
3. อุปนิสัย <sup>DV3</sup> .....	75
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ <sup>DV4</sup> .....	75
5. แนวคิดของตนเอง <sup>DV5</sup> .....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	81
สมมติฐานการวิจัย.....	87
สมมติฐานรวม.....	87
สมมติฐานที่ 1.....	88
สมมติฐานที่ 2.....	88
สมมติฐานที่ 3.....	89
สมมติฐานที่ 4.....	89
สมมติฐานที่ 5.....	90
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	91
แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	91
1. การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์.....	92
2. การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท.....	92
3. ความเป็นอุปนัย.....	94
4. การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ.....	95
การสร้างเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	95
1. การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี.....	96

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2. การนิยามปฏิบัติการดัชนีด้วยตัวชี้วัด.....	99
2.1 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด.....	99
2.2 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด.....	102
3. การสร้างแบบสังเกตการณ์.....	105
4. การสร้างแบบสัมภาษณ์.....	108
การทดสอบเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	117
1. การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์.....	117
2. การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์.....	120
การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	130
1. พื้นที่เป้าหมาย (Locus of Area).....	130
2. ประชากรการวิจัย (Research Population).....	131
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	131
4 ผลการศึกษาวิจัย.....	143
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	144
ตอนที่ 2 การจัดการความรู้.....	145
1. การสร้างสรรค์ความรู้ <sup>IV1</sup> .....	146
2. การค้นหาความรู้ <sup>IV2</sup> .....	147
3. การแบ่งปันความรู้ <sup>IV3</sup> .....	148
4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ <sup>IV4</sup> .....	150
ตอนที่ 3 สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน).....	152
1. ความรู้ <sup>DV1</sup> .....	152
2. ทักษะ <sup>DV2</sup> .....	153
3. อุปนิสัย <sup>DV3</sup> .....	155
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ <sup>DV4</sup> .....	156
5. แนวคิดของตนเอง <sup>DV5</sup> .....	156

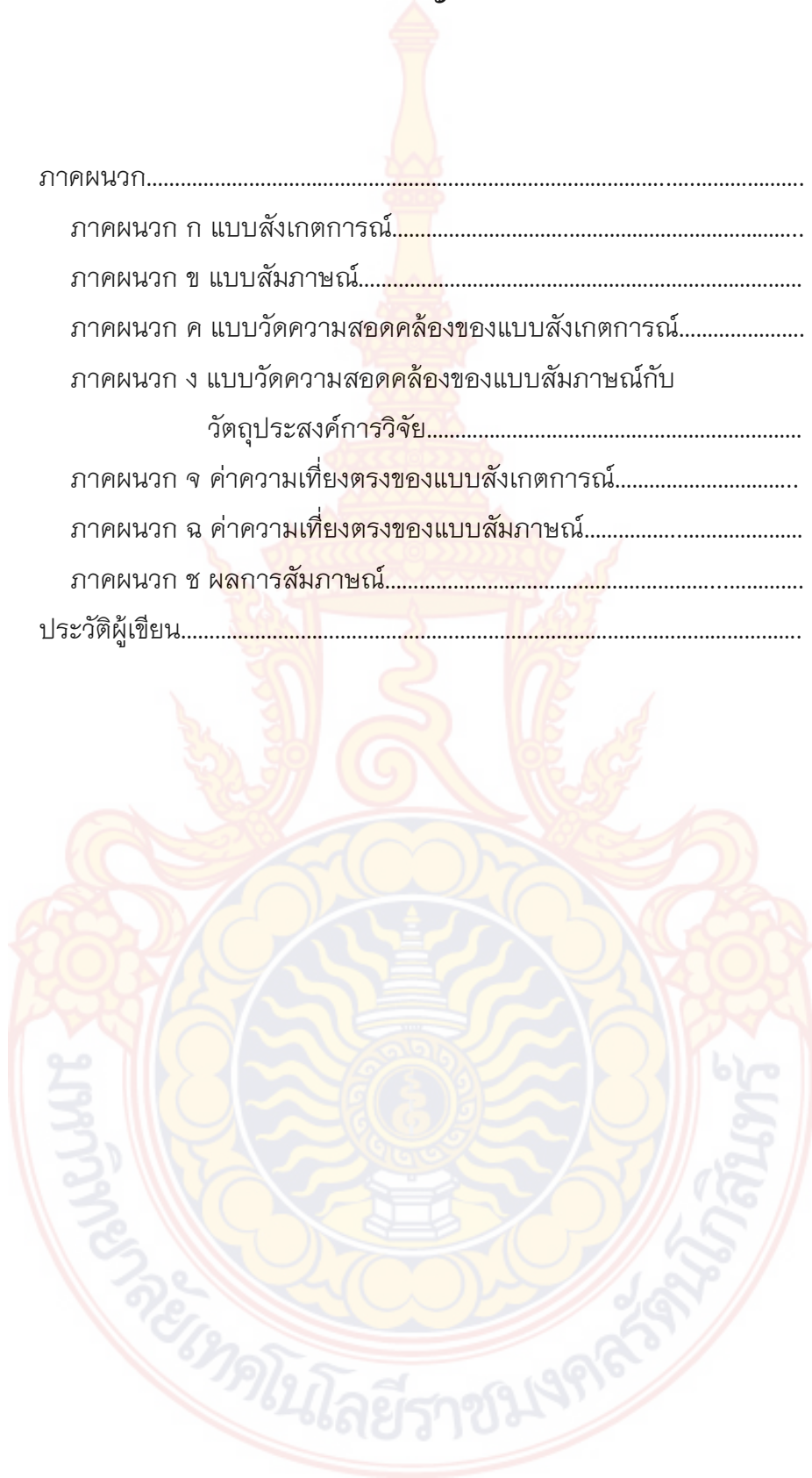
## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ.....	159
การทดสอบสมมติฐานที่ 1 .....	159
การทดสอบสมมติฐานที่ 2 .....	164
การทดสอบสมมติฐานที่ 3 .....	169
การทดสอบสมมติฐานที่ 4 .....	174
การทดสอบสมมติฐานที่ 5.....	179
สมมติฐานรวม.....	186
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน).....	188
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	191
สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	191
1. สรุปผลการวิจัยการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	192
2. สรุปผลการวิจัยสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	195
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ....	198
4. การวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน).....	202
อภิปรายผลการวิจัย.....	203
1. การจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	204
2. สมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	206
3. การแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)	207
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	208
ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....	209
บรรณานุกรม.....	210



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	215
ภาคผนวก ก แบบสังเกตุการณ์.....	216
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	219
ภาคผนวก ค แบบวัดความสอดคล้องของแบบสังเกตุการณ์.....	236
ภาคผนวก ง แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับ วัดประสงค้การวิจัย.....	239
ภาคผนวก จ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตุการณ์.....	246
ภาคผนวก ฉ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์.....	257
ภาคผนวก ช ผลการสัมภาษณ์.....	265
ประวัติผู้เขียน.....	428



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดและคำนิยามของการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	10
2 แหล่งที่มาและคำนิยามของการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	25
3 การสังเคราะห์พัฒนาการแนวคิดการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	28
4 ตัวแปรทั้งหมดของการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	28
5 ตัวแปรของการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> ที่เลือกใช้ในการศึกษา.....	29
6 การคัดเลือกดัชนีและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	39
7 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> .....	40
8 แนวคิดและคำนิยามสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	44
9 แหล่งที่มาและคำนิยามของสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	68
10 การสังเคราะห์พัฒนาการแนวคิดสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	69
11 ตัวแปรทั้งหมดของสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	70
12 การพิจารณาตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> ที่มีคะแนน 3-5 คะแนน	71
13 ตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> ที่เลือกใช้ในการศึกษา.....	71
14 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดสำหรับตัวแปรสมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	77
15 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
16 การนิยามตัวแปรต้นด้วยดัชนี.....	96
17 การนิยามตัวแปรตามด้วยดัชนี.....	98
18 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด.....	100
19 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด.....	103
20 แบบจัดบันทึกตามการสังเกตการณ์.....	106
21 แบบสัมภาษณ์.....	108
22 การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย.....	118
23 แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย.....	120
24 เกณฑ์วัดสำหรับแปลค่าข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตาม.....	132
25 รายชื่อและตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์ในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	145

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการจัดการ ความรู้ <sup>IV</sup> .....	151
27 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านสมรรถนะ ของบุคลากร <sup>DV</sup> .....	158



## สารบัญตัวแบบ

ตัวแบบที่	หน้า
1 การกำหนดวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
2 ประวัติความเป็นมาของการจัดการความรู้.....	32
3 กระบวนการเกิดความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ.....	32
4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัท หลักทรัพย์มหาชน.....	84
5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 1-5.....	88
6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 1.....	88
7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 2.....	89
8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 3.....	89
9 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 4.....	89
10 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 5.....	90
11 โครงสร้างบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน).....	131
12 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV1.....	132
13 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV1.....	133
14 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV1.....	133
15 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV1.....	134
16 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV2.....	134
17 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV2.....	135
18 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV2.....	135
19 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV2.....	136
20 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV3.....	136
21 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV3.....	137
22 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV3.....	137
23 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV3.....	138
24 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV4.....	138
25 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV4.....	139



## สารบัญตัวแบบ (ต่อ)

ตัวแบบที่	หน้า
26 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV1.....	139
27 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV1.....	140
28 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV5.....	140
29 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV5.....	141
30 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV5.....	141
31 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV5.....	142
32 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV1 by DV1.....	159
33 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV2 by DV1.....	160
34 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV3 by DV1.....	161
35 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV4 by DV1.....	162
36 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV1.....	163
37 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV2.....	164
38 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV2.....	165
39 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV2.....	166
40 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV2.....	167
41 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV2.....	168
42 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV3.....	169
43 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV3.....	170
44 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV3.....	172
45 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV3.....	172
46 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV3.....	174
47 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV4.....	175
48 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV4.....	176
49 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV4.....	177
50 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV4.....	178
51 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV4.....	179
52 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV5.....	180

## สารบัญตัวแบบ (ต่อ)

	หน้า
ตัวแบบที่	
53 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV5.....	182
54 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV5.....	183
55 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV5.....	184
56 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV5.....	185
57 ตัวแบบเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะ ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) .....	187
58 ตัวแบบทางสังคมศาสตร์ของการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนด สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน).....	189



## สารบัญกราฟ

กราฟที่	หน้า
1 แสดงพัฒนาการของแนวความคิด <b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> ตั้งแต่ ปี 1993 ถึง ปัจจุบัน.....	30
2 แสดงพัฒนาการของแนวความคิด <b>สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup></b> .....	72
3 ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ในบริษัทหลักทรัพย์คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).....	144
4 การสร้างสรรค์ <b>ความรู้<sup>IV1</sup></b> .....	146
5 การค้นหา <b>ความรู้<sup>IV2</sup></b> .....	148
6 การแบ่งปัน <b>ความรู้<sup>IV3</sup></b> .....	149
7 การนำ <b>ความรู้<sup>IV4</sup></b> ไปใช้ประโยชน์ .....	150
8 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้าน <b>การจัดการ ความรู้<sup>IV</sup></b> .....	152
9 <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> .....	153
10 <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> .....	154
11 <b>อุปนิสัย<sup>DV3</sup></b> .....	155
12 <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup></b> .....	156
13 <b>แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup></b> .....	157
14 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้าน <b>สมรรถนะ ของบุคลากร<sup>DV</sup></b> .....	158

# บทที่ 1

## บทนำ

การจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในตลาดหลักทรัพย์มหาชน มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพราะการจัดการองค์ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วย (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น (Others) หากองค์การให้ความสำคัญกับสมรรถนะก็เท่ากับให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ด้วย (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552, หน้า 114–115) โดยสมรรถนะขององค์การที่เป็นหลักสำคัญ แบ่งออก 3 รูปแบบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) และสมรรถนะในหน้าที่ (Function Competency) ในส่วนของการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) มีพัฒนาการ 3 ช่วงเวลา คือ **ช่วงเวลาแรก** การจัดการองค์ความรู้เน้นการนำองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ **ช่วงเวลาที่สอง** เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายโอนองค์ความรู้ และ**ช่วงเวลาสุดท้าย** เน้นการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม (Create Knowledge and Innovative) (Snowden, 2000, pp. 14–17)

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ความรู้เป็นนามธรรมที่เกิดกับมนุษย์อยู่กับมนุษย์ และมนุษย์ใช้ประโยชน์เหมือนอวัยวะอย่างหนึ่งในตัวมนุษย์ องค์ความรู้เกิดในมนุษย์ได้ เพราะมนุษย์อาศัยอวัยวะสัมผัสรับรู้แล้วสะสมสิ่งที่ได้รับรู้ไว้เป็นองค์ความรู้ บ่อเกิดขององค์ความรู้จึงเป็นส่วนประกอบกันระหว่างตัวมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมนอกตัวมนุษย์ (ไพโรจน์ ชลารักษ์, 2551, หน้า 30)

Nonaka, Ikujiro. (1991, p. 28) ได้กล่าวว่า องค์ความรู้ของมนุษย์ ประกอบด้วย องค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวมนุษย์ (Tacit) หรือองค์ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง และองค์ความรู้ที่อยู่ภายนอกตัวมนุษย์ (Explicit) หรือองค์ความรู้แบบชัดแจ้งทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันเป็น “เกลียวองค์ความรู้” SECI Model (Nonaka and Takeuchi, 1995, p. 10) แต่องค์ความรู้ดังกล่าวจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม (บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 114)



องค์ความรู้ คือ สารเทศที่มีคุณค่ายิ่ง ซึ่งมีการนำเอาประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยมและปัญญาของมนุษย์เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ ถือเป็นแหล่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน เนื่องจากในยุคปัจจุบันอัตราการแลกเปลี่ยนทางสังคมและการแข่งขันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วย่อมส่งผลให้องค์ความรู้ที่มีอยู่ล้าสมัยเร็วขึ้น บุคลากรจะต้องมีการเรียนรู้ทักษะใหม่ในเวลาที่สูงลง องค์การแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีการจัดการองค์ความรู้ให้เหมาะสม องค์ความรู้ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในองค์การ องค์การจะอยู่รอดได้ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน หากมีการใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาการทำงาน และแก้ไขปัญหาให้กับองค์การ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549, หน้า 1-21)

การจัดการความรู้ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เมื่อได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคณะ และพัฒนางานขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและเพิ่มสมรรถนะของคนในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาองค์การสู่ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ในสังคมแห่งองค์ความรู้ (Knowledge based Society: KBS) ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่มีค่าแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น เนื่องจากองค์ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและสร้างขึ้นใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งสภาพดังกล่าวก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเศรษฐกิจฐานองค์ความรู้ (Knowledge based Economy) ถือว่าหลักการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ โดยเป็นเครื่องมือที่จะพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยมีกระบวนการในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในองค์การ (นลินี ธนสันติ, 2554, หน้า 2)

Prahalad, C. K., and Hamel, Gary. (1990, pp. 79-93) ได้แสดงให้เห็นว่า ในยุคปัจจุบัน นอกเหนือจากการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) แล้ว มีอีกคำหนึ่งที่มีความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารองค์การ คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งหมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล อันมีผลต่อการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งส่งผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยองค์ประกอบของสมรรถนะหมายถึงองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น (Other) ที่เป็นลักษณะ เฉพาะบุคคลจึงไม่น่าแปลกใจว่าทำไมหลายหน่วยงานจึงให้ความสนใจกับการจัดการสมรรถนะ (Competency

Management) มากเป็นพิเศษ เพราะเมื่อดูจากความหมายแล้วปรากฏว่าการจัดการสมรรถนะ (Competency Management) หมายรวมถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับการจัดการสมรรถนะก็เท่ากับว่าได้ให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ไปในตัว ซึ่งองค์กรใดที่คำนึงถึงการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันก็มักจะให้ความสำคัญกับการจัดการสมรรถนะ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีและระบบอื่นที่สามารถสร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กรก็เชื่อได้ว่า การจัดการสมรรถนะรวมถึงการจัดการองค์ความรู้จะสามารถสร้างและธำรงรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้การกำหนดสมรรถนะขององค์กร ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความยิ่งใหญ่และยั่งยืนขององค์กรในที่สุด โดยความได้เปรียบทางการแข่งขันเกิดจากการที่องค์กรใช้ระยะเวลาอันยาวนานในการสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่เหนือกว่าคู่แข่ง รวมถึงการเรียนรู้ที่เร็วกว่า และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552, หน้า 114-118)

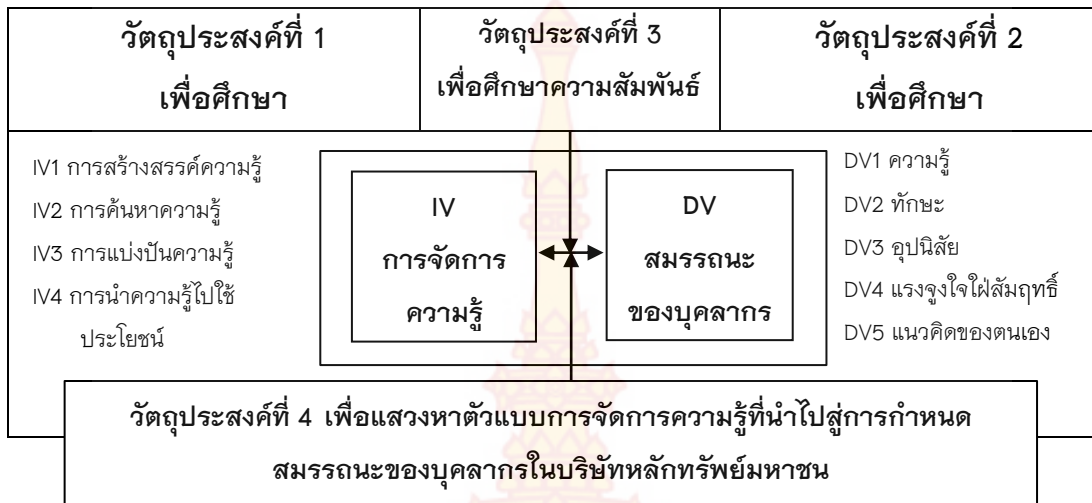
### คำถามการวิจัย

1. บริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีการจัดการความรู้ หรือไม่ อย่างไร
2. บริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นอย่างไร
4. บริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีความสามารถในการแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

### ตัวแบบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย



### ขอบเขตการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นหลักสำคัญ ประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านระยะเวลา ขอบเขตด้านระยะเวลา ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตด้านพื้นที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม โดยพิจารณาจากตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 รวมถึงการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏรายละเอียดดังนี้

1.1 เนื้อหาตามตัวแปรที่ 1 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

1.2 เนื้อหาตามตัวแปรที่ 2 สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ประกอบด้วย ความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุบัติสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup>

1.3 การศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากรจากภายในประเทศและต่างประเทศ

#### 2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ตามตัวแบบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดของ



การวิจัยจะช่วยให้ผู้ศึกษาจัดวางแผนลำดับการเก็บข้อมูลได้ ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของการวิจัยตาม ระยะเวลาศึกษาวิจัยตั้งแต่ 2557 – 2558

### 3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรรมการ ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายงาน และบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 10 คน

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาคือ พื้นที่ของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยผู้ศึกษาใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาจะต้องให้ความหมายของตัวแปรที่สำคัญสำหรับงานวิจัยอย่างเฉพาะเจาะจง ในประเด็นที่เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อให้ผู้ศึกษาและผู้อ่านมีความเข้าใจตรงกัน ต่อการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละตัว ให้เกิดความชัดเจน

1. **การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ การสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

2. **สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>** หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเอง

3. **บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)** หมายถึง บริษัทที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่า การกระทรวงการคลัง ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทต่างๆ ได้แก่ การเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ การค้าหลักทรัพย์ การเป็นที่ปรึกษาการลงทุน การจัดจำหน่ายหลักทรัพย์ เป็นต้น สำหรับบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประเภทการเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด และได้รับอนุญาตให้เข้าเป็นสมาชิกของตลาดหลักทรัพย์ จะมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า



“บริษัทหลักทรัพย์ที่เป็นสมาชิก” หรือที่ผู้ลงทุนรู้จักกันทั่วไปว่า “โบรกเกอร์” ส่วนบริษัทหลักทรัพย์อื่นๆ ที่ไม่ได้เข้าเป็นบริษัทสมาชิกของตลาดหลักทรัพย์ จะเรียกกันว่าบริษัทหลักทรัพย์ที่ไม่ใช่สมาชิก หรือ “ซัพโบรกเกอร์”

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ศึกษาต้องการสื่อให้เห็นว่าค่าถามการวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัยจะเชื่อมโยงกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน จะได้รับประโยชน์จากงานวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางและข้อจำกัด รวมถึงการสร้างเงื่อนไขข้อกำหนดที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)
2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเสนอแนะแนวทางการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)
3. ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)
4. บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการสร้างตัวแบบการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ความรู้ในองค์กร หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร หากไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ความรู้นั้นก็จะไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างที่ควรจะเป็น เมื่อบุคลากรผู้เชี่ยวชาญมีความรู้เรื่องระบบการทำงานของส่วนงานที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี เมื่อลาออกหรือปลดเกษียณไป องค์กรจะอย่างไรจึงจะสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นออกมาถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ที่มารับหน้าที่แทนให้สามารถสานต่องานในตำแหน่งนั้นได้อย่างราบรื่น หรือหากองค์กรส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมการสัมมนาต่างๆ ความรู้ที่พนักงานได้รับมานั้นสามารถนำมาถ่ายทอดสู่ผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากองค์กรไม่มีกระบวนการจัดการความรู้ที่ดี องค์กรจะไม่สามารถ นำความรู้ที่มีอยู่ กระจาย กระจาย หรืออยู่ที่ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งออกมา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้ อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานสะดุดติดขัดในขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ หรือไม่สามารถ การสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีการแบ่งปัน หรือการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็น ระบบในทางตรงกันข้ามหากความรู้จำเป็นสำหรับการทำงานถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เมื่อ พนักงานลาออกไป พนักงานใหม่เข้ามาแทนจะได้รับการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบและ สามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว หรือความรู้ที่พนักงานได้จากการเข้ารับการอบรม หรือ สัมมนา ก็มีการนำมาถ่ายทอดให้ผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมเกิดความรู้ และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้เช่นเดียวกับผู้เข้ารับการอบรม โดยกระบวนการในการจัดการความรู้ เริ่มจาก **การสร้างความรู้** อาจเป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง หรือจากการประชุม อบรมสัมมนา กิจกรรมพี่เลี้ยง หรือได้จาก On the job training เป็นต้น **การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้** เมื่อบุคลากรได้รับความรู้จากการประชุม อบรมสัมมนา หรือจากการศึกษาหาความรู้ด้วย ตนเอง อาจนำมาแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกันผ่านทางเว็บไซต์หรือจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ รับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ที่ได้รับมา **การสร้างคลังความรู้** เพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้สูญ หายไป ควรจัดทำเป็นรายงานการอบรมสัมมนา รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงานหรือ ใน รูปแบบ e-Learning, e-Training หัวข้อรายงานใน e-Office ที่บุคลากรอื่นสามารถหยิบจับ หรือเข้าถึงได้สะดวกทุกเวลาที่ต้องการ และสุดท้ายคือ การประยุกต์ใช้ความรู้ โดยเมื่อหยิบจับ

หรือได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมแล้ว พนักงานอาจเกิดไอเดียใหม่ๆ ที่สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ หรือต่อยอดสู่องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับองค์กรได้เกิดการพัฒนา และมีศักยภาพเพิ่มเติมในการที่จะแข่งขันกับหน่วยงานอื่น เพื่อครองความเป็นหนึ่ง หรือเพื่อไต่อันดับสู่ความเป็นผู้นำตลาดในอนาคต

การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงานจากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวพนักงานเอง เมื่อได้รับความรู้ใหม่ๆ ก็จะมีกำลังใจทำงานได้ดีขึ้น รู้สึกว่าตนเองเก่งขึ้น ผลงานออกมาดีขึ้น เกิดกำลังใจในการทำงานและเกิดความปรารถนาที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งการจัดการความรู้ ทำให้เกิดการยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร ยกกระดับคุณภาพการทำงาน และทำให้องค์กร มีศักยภาพในการแข่งขัน เรียกได้ว่า เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน และยกระดับองค์กร สู่องค์กร การเรียนรู้ ได้ในกระบวนการเดียว

ดังนั้น การศึกษาอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ สมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน นำไปสู่การสร้างตัวแบบการจัดการความรู้ในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ซึ่งมีประเด็นการนำเสนอ ดังนี้

1. พัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้
2. พัฒนาการแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากร
3. ข้อค้นพบทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดของการศึกษา
5. การตั้งสมมติฐานการวิจัย

#### **พัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup>**

จากการศึกษาแนวคิดด้านการจัดการความรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า จุดกำเนิดของแนวความคิดการจัดการความรู้เริ่มขึ้นในทศวรรษ 1950s ในยุคที่เรียกว่า “ยุคการประมวลข้อมูล” โดยเริ่มจากพื้นฐานของแนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมต่อการจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by Objectives: MBO) โดย ดร. ปีเตอร์ ดรักเกอร์



(Prof. Dr. Peter F. Drucker) ในหนังสือเรื่อง “*The Practice of Management*” ได้ให้กำเนิดแนวคิดดังกล่าว และได้ให้ความหมายว่า “เป็นการบริหารซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บังคับบัญชาสับสนุน และกระตุ้นเพื่อให้เกิดการควบคุมตนเอง ฉะนั้นความสำคัญของการวางแผน และการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารข้อมูล โดยการสร้างความสัมพันธ์ของระบบข้อมูลกับการวางแผน และการควบคุมสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันภายใต้การสื่อสาร 2 ทาง” รวมทั้งการอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติในเรื่องการบริหารงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการใช้แก้ไขปัญหาต่อการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับกันในทุกระดับ นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จที่องค์การมุ่งหวังไว้ (Drucker, 1954, pp. 1-4)

ดังนั้น จุดมุ่งหมายของ MBO คือ การประสานกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการขององค์การ โดยผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางที่องค์การอย่างชัดเจน จากนั้นจึงนำเป้าหมายและทิศทางที่องค์การมาทำการวางแผนการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การแจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจัดทำแผนปฏิบัติการย่อยแล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบในเบื้องต้นว่าจะมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร 3) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการตกลงอย่างชัดเจนถึงขั้นตอน เงื่อนไข กรอบระยะเวลา 4) การติดตาม ตรวจสอบ และทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีความเข้าใจตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และ 5) การให้รางวัล โดยการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพจะต้องตั้งอยู่บนหลักของการประเมินค่างานในแต่ละงานที่แตกต่างกัน ซึ่งการให้รางวัลแห่งความสำเร็จตามชิ้นงานอาจอยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นธรรมและมีความผูกพันต่อองค์การ

แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะทบทวนสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะ ซึ่งเป็นการจัดการเชิงปริมาณทั้งหมด มันเป็นเรื่องของตัวเลขทั้งสิ้น เมื่อเป็นการจัดการตามเป้าหมายก็ต้องเป็นตัวเลขทุกอย่างก็ต้องเป็นตัวเลขที่ใช้ในการวิเคราะห์ แนวนอนเพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จในตัวเลขต่างๆ เหล่านั้น จึงต้องมีการประมวลข้อมูล

สมรรถนะของบุคลากรของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1 แหล่งที่มาและคำนิยามสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้



## ตารางที่ 1 แนวคิดและคำนิยามของการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

ที่มา:
Wiig, Karl M. (1993). <i>Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking – How People and Organizations Create Represent and use Knowledge</i> . Arlington, TX: Schema Press, pp. 10–15.
แนวคิด:
<p>ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ ได้มีแนวคิดว่า ในกระบวนการจัดการความรู้ ในขั้นตอนแรกจะเป็นการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka, Ikujiro. (1991). ในเรื่อง The Knowledge Creating Company. Harvard Business Review. November–December, pp. 2–9 เกี่ยวกับความรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฏจักรที่ต่อเนื่อง เรียกว่าเกลียวความรู้ รวมไปถึงการแสดงความรู้อย่างเปิดเผย การใช้ประโยชน์ความรู้ให้เป็นประโยชน์ และถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์การ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้</p> <p>1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> (Creation) เป็นการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> เป็นขั้นตอนแรกของการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.1.1</sup> โดยอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนการรับรู้ระหว่างบุคคล<sup>IV1.1.2</sup> หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน<sup>IV1.1.3</sup> ในองค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการคิด หรือทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานในองค์การ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> เป็นขั้นตอนที่สองของการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ<sup>IV1.2.1</sup> โดยองค์การต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์การได้มีการแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้<sup>IV1.2.2</sup> ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ และเผยแพร่เป็นความรู้ส่วนองค์การด้วยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร<sup>IV1.2.3</sup> ถือเป็นหลักสำคัญในการสร้างสรรค์ความรู้เชิงการแข่งขัน การผสมผสานความรู้<sup>IV1.3</sup> เป็นขั้นตอนที่สามของการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ<sup>IV1.3.1</sup> โดยการรวมหรือบูรณาการความรู้ สิ่งสำคัญคือ การสังเคราะห์ความรู้เดิม<sup>IV1.3.2</sup> ที่มีอยู่ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ ด้วยการรวบรวมความรู้ส่วนองค์การมาสร้างขึ้นเป็นความรู้ส่วนองค์การประเภทความรู้ใหม่ด้านผลิตภัณฑ์<sup>IV1.3.3</sup> และจัดให้เป็นระบบหมวดหมู่ และการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.4</sup> เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.4.1</sup> จากความรู้ส่วนองค์การใหม่ๆ เมื่อได้มีการแลกเปลี่ยนไปทั่วทั้งองค์การ บุคลากรในองค์การจะเริ่มต้นด้วยการศึกษาคำความรู้ใหม่<sup>IV1.4.2</sup> เหล่านั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เข้าไปสู่ตัวพนักงาน จนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่<sup>IV1.4.3</sup> ที่เกิดขึ้นในองค์การ</p> <p>2. การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup> (Manifestation Knowledge) เป็นกระจายความรู้<sup>IV2.1</sup> ด้วยการแสดงอย่างเปิดเผย<sup>IV2.1.1</sup> หรือการประกาศ<sup>IV2.1.2</sup> เรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเปิดเผยให้บุคลากรภายในองค์การได้รับทราบอย่างทั่วถึงรวมถึงการจัดทำหนังสือแจ้งเวียนถึงหน่วยงานภายในองค์การ<sup>IV2.1.3</sup></p> <p>3. การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup> (Utilization Knowledge) เป็นการนำความรู้ที่มีความสำคัญออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเช่น การใช้ความรู้ด้านงบประมาณ<sup>IV3.1</sup> เกี่ยวกับเรื่องการประมาณการรับจ่ายเงินงบประมาณขององค์การว่า ในปีหนึ่งๆ องค์การมีประมาณการรับจริงเท่าใด และมีประมาณการจ่ายจริงเท่าใด เพื่อเป็นการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน<sup>IV3.1.1</sup> ของผู้บริหารระดับสูง</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>4. การถ่ายโอนความรู้<sup>IV4</sup> (Transfer Knowledge) เป็นการถ่ายทอดความรู้ด้วยการสื่อสาร<sup>IV4.1</sup> โดยใช้วิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ตัวต่อตัว<sup>IV4.1.1</sup> หรือการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มคน<sup>IV4.1.2</sup> เพื่อการแบ่งปันความรู้ให้กับบุคลากร<sup>IV4.1.3</sup> ภายในองค์การ</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. การสร้างสรรค์ความรู้	1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล 1.1.2 การแลกเปลี่ยนการรับรู้ระหว่างบุคคล 1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน
	1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	1.2.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ 1.2.2 การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ 1.2.3 การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.3 การผสมผสาน	1.3.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ 1.3.2 การสังเคราะห์ความรู้เดิม 1.3.3 ความรู้ใหม่ด้านผลิตภัณฑ์
	1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	1.4.1 การสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล 1.4.2 การศึกษาความรู้ใหม่ 1.4.3 นวัตกรรมใหม่
2. การเผยแพร่ความรู้	2.1 กระจายความรู้	2.1.1 การแสดงอย่างเปิดเผย 2.1.2 การประกาศ 2.1.3 การจัดทำหนังสือแจ้งเวียนถึงหน่วยงานภายในองค์การ
3. การใช้ประโยชน์ความรู้	3.1 การใช้ความรู้ด้านงบประมาณ	3.1.1 การนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน
4. การถ่ายโอนความรู้	4.1 การสื่อสาร	4.1.1 การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ตัวต่อตัว 4.1.2 การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มคน 4.1.3 การแบ่งปันความรู้ให้กับบุคลากร
คำนิยาม:		
<p>การจัดการความรู้<sup>IV</sup> หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินร่วมกันภายในองค์การเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> (Creation) การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup> (Manifestation Knowledge) การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup> (Utilization Knowledge)</p>		

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

<b>ที่มา:</b>		
Fergal McGrath, S.J., and Walsh, John M. (2000). <i>Framework for Knowledge Management in the New Product Development Process</i> . Ireland: University of Limerick, pp. 367–381.		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>Fergal McGrath, S.J., and Walsh, John M. ได้มีแนวคิดว่า กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ นั้น องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้<sup>IV</sup> 4 ขั้นตอน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การเก็บรักษาความรู้ (Knowledge Storage) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Dissemination) และการใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Utilization) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้</p> <p>1. การแสวงหาความรู้<sup>IV1</sup> (Knowledge Acquisition) เป็นการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งภายในองค์การ<sup>IV1.1</sup> ด้วยการค้นหาความรู้จากฝ่ายต่างๆ ที่มีภายในองค์การ หรือการเสาะแสวงหาจากแหล่งต่างๆ เช่น ความรู้ด้านการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต<sup>IV1.1.1</sup> และการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ<sup>IV1.2</sup> จะเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อ<sup>IV1.2.1</sup> หรือการแสวงหาความรู้จากการจ้างงาน<sup>IV1.2.2</sup> ที่เป็นการได้มาซึ่งความรู้ เช่น การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อสิ่งพิมพ์<sup>IV1.2.3</sup> การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อบทความ<sup>IV1.2.4</sup> การแสวงหาความรู้ด้วยการเช่าวิดีโอ<sup>IV1.2.5</sup> การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อหนังสือ<sup>IV1.2.6</sup></p> <p>2. การเก็บรักษาความรู้<sup>IV2</sup> (Knowledge Storage) เป็นการป้องกันความจากการถูกลอกเลียน โดยองค์การต้องมีกระบวนการป้องกันการถูกลอกเลียนความรู้<sup>IV2.1</sup> อย่างเหมาะสม หรืออาจใช้วิธีการจัดเก็บความรู้ด้วยการจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน<sup>IV2.1.1</sup></p> <p>3. การเผยแพร่ความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Dissemination) องค์การควรมีการถ่ายทอดความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> จากการจัดระเบียบข้อมูลนำไปสู่สารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ให้บุคลากรได้ทราบทั่วกันทั้งองค์การ หรือองค์การอาจนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการกระจายความรู้<sup>IV3.1.1</sup> เพื่อช่วยให้ความรู้ถูกกระจายได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึงกันทั้งองค์การ</p> <p>4. การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Utilization) เป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของการได้รับความรู้<sup>IV4.1</sup> อีกทั้งเป็นการนำความรู้ไปใช้ในกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น การดึงความรู้ทางด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษมาใช้ในการทำงาน<sup>IV4.1.1</sup> ให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การ</p>		
<b>ตัวแปร</b>	<b>ดัชนี</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. การแสวงหาความรู้	1.1 การเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งภายในองค์การ	1.1.1 ความรู้ด้านการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต 1.1.2 การเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ 1.1.3 การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อ 1.1.4 การแสวงหาความรู้การจ้าง



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
		1.1.5 การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อสื่อสิ่งพิมพ์ 1.1.6 การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อบทความ 1.1.7 การแสวงหาความรู้ด้วยการเช่าวิดีโอ 1.1.8 การแสวงหาความรู้ด้วยการซื้อหนังสือ
2. การเก็บรักษา ความรู้	2.1 การวางระบบป้องกันการ ถูกลอกเลียนความรู้	2.1.1 การจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
3. การเผยแพร่ ความรู้	3.1 การถ่ายทอดความรู้ ส่วนบุคคล	3.1.1 เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการกระจาย ความรู้
4. การใช้ ประโยชน์ ความรู้	4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของการได้รับ ความรู้	4.1.1 การดึงความรู้ทางด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษมา ใช้ในการทำงาน
<b>คำนิยาม:</b>		
การจัดการความรู้ <sup>IV</sup> หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ด้วย กระบวนการแสวงหาความรู้ <sup>IV1</sup> (Knowledge Acquisition) การเก็บรักษาความรู้ <sup>IV2</sup> (Knowledge Storage) การเผยแพร่ความรู้ <sup>IV3</sup> (Knowledge Dissemination) และการใช้ประโยชน์ความรู้ <sup>IV4</sup> (Knowledge Utilization)		
<b>ที่มา:</b>		
Awad, E. M., and Ghaziri, H. M. (2004). <i>Knowledge Management</i> . Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc., pp. 24–25.		
<b>แนวคิด:</b>		
ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ มีแนวคิดว่า วงจรชีวิตการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> เป็นกระบวนการที่มีอยู่ หลากหลายจะเห็นได้จากการนำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์การส่วนมากจะขึ้นอยู่กับบริบทของ องค์การในการดูดซับความรู้ (Knowledge Capture) การจัดการความรู้ (Knowledge Organizing) การค้น คืนความรู้ (Knowledge Refining) และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. การดูดซับความรู้ <sup>IV1</sup> (Knowledge Capture) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับการดักจับความรู้ <sup>IV1.1</sup> จาก แหล่งความรู้ที่อยู่อย่างกระจัดกระจายในแหล่งต่างๆ โดยองค์การจำเป็นต้องมีการดักจับความรู้จากแหล่ง ความรู้ภายในองค์การ <sup>IV1.1.1</sup> และการดักจับความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์การ <sup>IV1.1.2</sup> เพื่อนำความรู้ เหล่านั้นมาเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการดักจับความรู้ด้วยวิธีการสกัดความรู้ <sup>IV1.1.4</sup> การดักจับความรู้ด้วยวิธีการขอให้ข้อเสนอแนะ <sup>IV1.1.5</sup> การดักจับความรู้ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ <sup>IV1.1.6</sup> การดัก จับความรู้ด้วยวิธีการระดมสมอง <sup>IV1.1.7</sup> ตลอดจน การดักจับความรู้ด้วยวิธีการใช้ e-mail <sup>IV1.1.8</sup> การดักจับ ความรู้ด้วยวิธีการใช้ Audio file <sup>IV1.1.9</sup> การดักจับความรู้ด้วยวิธีการใช้ Digital file <sup>IV1.1.10</sup> เป็นต้น		



### ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>2. การจัดระบบความรู้<sup>IV2</sup> (Knowledge Organizing) องค์การจำเป็นต้องมีการจัดทำดัชนีความรู้<sup>IV2.1</sup> สำหรับการเข้ารหัสความรู้อย่างมีระบบ<sup>IV2.1.1</sup> และการวางระบบการเข้าถึงความรู้<sup>IV2.1.2</sup> อย่างสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>3. การค้นคืนความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Refining) เป็นการใช้หลักวิธีการที่สอดคล้องกับเครื่องมือจัดเก็บความรู้<sup>IV3.1</sup> เพื่อนำเอาความรู้หรือสารสนเทศที่เก็บไว้นั้น กลับมาให้ปรากฏหรือใช้ได้อีกครั้ง เช่น การเก็บเรื่องราวความรู้ไว้ในรูปแบบของแผ่น DVD<sup>IV3.1.1</sup> หรือการเก็บเรื่องราวความรู้ไว้ในรูปแบบของแผ่น VCD<sup>IV3.1.2</sup> เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อต้องการความรู้เรื่องนั้นกลับมาใช้หรือแสดงให้เห็นใหม่โดยการใช้เครื่องเล่น DVD ดึงเรื่องราวความรู้ที่เก็บไว้ในแผ่น DVD กลับมาปรากฏอีกครั้ง หรือการใช้เครื่องเล่น VCD ดึงเรื่องราวความรู้ที่เก็บไว้ในแผ่น VCD</p> <p>4. การถ่ายโอนความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Transfer) เป็นการเชื่อมโยงความรู้<sup>IV4.1</sup> ที่มีในองค์การด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของกลุ่มคนทำงาน<sup>IV4.1.1</sup> หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล<sup>IV4.1.2</sup> เพื่อการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ภายในองค์การ</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. การดูดซับความรู้	1.1 การดักจับความรู้	1.1.1 แหล่งความรู้ภายในองค์การ 1.1.2 แหล่งความรู้ภายนอกองค์การ 1.1.3 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการสกัดความรู้ 1.1.4 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการขอให้ข้อเสนอแนะ 1.1.5 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ 1.1.6 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการระดมสมอง 1.1.7 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการใช้ e-mail 1.1.8 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการใช้ Audio file 1.1.9 การดักจับความรู้ด้วยวิธีการใช้ Digital file
2. การจัดระบบความรู้	2.1 การจัดทำดัชนีความรู้	2.1.1 การจัดทำดัชนีความรู้ 2.1.2 การเข้ารหัสความรู้อย่างมีระบบ 2.1.3 การวางระบบการเข้าถึงความรู้
3. การค้นคืนความรู้	3.1 การใช้หลักวิธีการที่สอดคล้องกับเครื่องมือจัดเก็บความรู้	3.1.1 การเก็บเรื่องราวความรู้ไว้ในรูปแบบของแผ่น DVD 3.1.2 การเก็บเรื่องราวความรู้ไว้ในรูปแบบของแผ่น VCD
4. การถ่ายโอนความรู้	4.1 การเชื่อมโยงความรู้	4.1.1 เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของกลุ่มคนทำงาน 4.1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

<p><b>คำนิยาม:</b></p>
<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการที่มีหลายขั้นตอน และหลากหลายวิธีการปฏิบัติการ ในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์การที่ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การในการ<b>ดูดซับความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Capture) <b>การจัดการความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Organizing) <b>การค้นคืนความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Refining) และ<b>การถ่ายโอนความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Transfer)</p>
<p><b>ที่มา:</b></p>
<p>บุญดี บุญญาภิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ, และปรียวรรณ กรรณล้วน. (2548). <i>การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด, หน้า 45-65.</p>
<p><b>แนวคิด:</b></p>
<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Process) ต่างๆ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>การค้นหาความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Identification) มีจุดมุ่งหมายในการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดและอยู่ที่ใคร โดยองค์การสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า <b>การจัดทำแผนที่ความรู้<sup>IV1.1</sup></b> (Knowledge Mapping) เป็นเครื่องมือในการมองหาคำว่าความรู้ใดมีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร หรือความรู้ใดมีความจำเป็นจากนั้นองค์การต้อง <b>การจัดลำดับความสำคัญของความรู้<sup>IV1.1.1</sup></b> เพื่อให้รู้ว่าความรู้ใดมีความสำคัญ เพื่อให้้องค์การ<b>สามารถวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้<sup>IV1.1.2</sup></b> และ<b>สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม<sup>IV1.1.3</sup></b></li> <li>2. <b>การสร้างสรรคความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Creation) จากแผนที่ความรู้ทำให้องค์การทราบถึงความรู้ที่จำเป็นแล้ว ้องค์การจะต้องมียุทธวิธีในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ<b>สร้างปฏิสัมพันธ์<sup>IV2.1</sup></b> ด้วยความสนใจ เพื่อสร้างความรู้ โดยองค์การต้องร่วมกัน<b>สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้<sup>IV2.1.1</sup></b> รวมถึงมี<b>วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น<sup>IV2.1.2</sup></b> ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ <b>ประสบการณ์<sup>IV2.1.3</sup></b> อย่างเหมาะสม</li> <li>3. <b>การจัดระบบความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Organizing) เมื่อองค์การมีเนื้อหาของความรู้ตามที่ต้องการแล้ว ้องค์การจำเป็นต้องมี<b>การจัดทำสารบัญ<sup>IV3.1</sup></b> เพื่อเป็นการแบ่งประเภทของความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ เช่น <b>ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ<sup>IV3.1.1</sup></b></li> <li>4. <b>การประมวลความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Codification) จากที่้องค์การได้จัดระบบความรู้อย่างดีแล้ว ขั้นตอนต่อไป้องค์การจะต้องมี<b>การจัดทำรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐาน<sup>IV4.1</sup></b> เพื่อช่วยทำให้การ<b>ป้อนข้อมูลความรู้ในรูปแบบเดียวกัน<sup>IV4.1.1</sup></b> ทัวทั้ง้องค์การ รวมถึง<b>การจัดทำอภิธานศัพท์<sup>IV4.2</sup></b> ในการให้คำกัตความของคำที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติ รวมถึงการให้ความหมายของคำที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมี<b>ความเข้าใจภาษาตรงกัน<sup>IV4.2.1</sup></b> ซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูล/ความรู้การแบ่งประเภทและการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน</li> </ol>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>5. การเข้าถึงความรู้<sup>IV5</sup> (Knowledge Access) เป็นหลักที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ หากองค์กรไม่มีวิธีนำความรู้ไปเผยแพร่ ความรู้นั้นก็จะไร้ค่า ดังนั้นองค์กรควรจะต้องหาวิธีการกระจายความรู้ด้วยการ<b>ป้อนความรู้</b><sup>IV5.1</sup> ไปสู่ผู้รับ ซึ่งเป็นการกระจายความรู้โดยการส่งข้อมูลให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ<sup>IV5.1.1</sup> ตัวอย่างเช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรม<sup>IV5.1.2</sup> และข่าวสารต่างๆ ตลอดจนการ<b>ให้โอกาสเลือกใช้ความรู้</b><sup>IV5.2</sup> ซึ่งถือเป็นการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้ได้<b>ทำการเลือกรับเฉพาะข้อมูลที่ต้องการ</b><sup>IV5.2.1</sup> เท่านั้น</p> <p>6. การแบ่งปันความรู้<sup>IV6</sup> (Knowledge Sharing) เป็นการสนทนากันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อการแบ่งปัน<b>ความรู้ส่วนบุคคล</b><sup>IV6.1</sup> โดยการแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ของผู้<b>มีความรู้ตัวต่อตัว</b><sup>IV6.1.1</sup> หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จาก<b>ประสบการณ์ของผู้มีความรู้เป็นกลุ่ม</b><sup>IV6.1.2</sup></p> <p>7. การเรียนรู้<sup>IV7</sup> (Learning) เป็นหัวใจในการจัดการความรู้ โดยองค์การต้องส่งเสริมให้บุคลากร<b>มีการหยั่งรู้</b><sup>IV7.1</sup> และองค์การต้องช่วยกระตุ้นสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทุกคน<b>กล้าคิด</b><sup>IV7.1.1</sup> <b>กล้าทำ</b><sup>IV7.1.2</sup> <b>กล้าลองผิดลองถูก</b><sup>IV7.1.2</sup> เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ในองค์การ</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. การค้นหาความรู้	1.1 การจัดทำแผนที่ความรู้	1.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ 1.1.2 สามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ 1.1.3 สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม
2. การสร้างสรรคความรู้	2.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์กัน	2.1.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2.1.2 วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น 2.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์
3. การจัดระบบความรู้	3.1 การจัดทำสารบัญ	3.1.1 ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ
4. การประมวลความรู้	4.1 การจัดทำรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐาน	4.1.1 การป้อนข้อมูลความรู้อยู่ในรูปแบบเดียวกัน
	4.2 การจัดทำอภิธานศัพท์	4.2.1 ความเข้าใจภาษาตรงกัน
5. การเข้าถึงความรู้	5.1 การป้อนความรู้	5.1.1 ผู้รับไม่ได้ร้องขอ 5.1.2 การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรม
6. การแบ่งปันความรู้	6.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	6.1.1 ประสบการณ์ของผู้มีความรู้ตัวต่อตัว
7. การเรียนรู้	7.1 การหยั่งรู้	7.1.1 กล้าคิด 7.1.2 กล้าทำ 7.1.3 กล้าลองผิดลองถูก



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

<p><b>คำนิยาม:</b></p>
<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ <b>การค้นหาคำความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Identification) <b>การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Creation) <b>การจัดความรู้ให้เป็นระบบ<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Organization) <b>การประมวลความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Codification) <b>การเข้าถึงความรู้<sup>IV5</sup></b> (Knowledge Access) <b>การแบ่งปันความรู้<sup>IV6</sup></b> (Knowledge Sharing) และ<b>การเรียนรู้<sup>IV7</sup></b> (Learning)</p>
<p><b>ที่มา:</b></p>
<p>ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). <i>องค์การแห่งการเรียนรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ The Knowledge Organization: From Concept to Practice</i>. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัตนไตร กรุงเทพมหานคร, หน้า 45-88.</p>
<p><b>แนวคิด:</b></p>
<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> เป็นกระบวนการในการสร้างสรรค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การตระหนักถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลภายในองค์การ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนา</p> <p>วัฒนธรรมของการให้ความสำคัญกับความรู้ การสร้างโครงสร้างพื้นฐานหรือระบบต่างๆ ในองค์การ และการมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Creation) เกิดขึ้นเมื่อคนทำงานในกลุ่มเดียวกันมีการ<b>แลกเปลี่ยนประสบการณ์<sup>IV1.1</sup></b> อย่างหลากหลาย ซึ่งคนทำงานในกลุ่มนี้จะมีการ<b>สร้างความสัมพันธ์กันในกลุ่ม<sup>IV1.1.1</sup></b> อย่างเหนียวแน่น รวมถึง<b>การร่วมมือกันในกลุ่มคนทำงาน<sup>IV1.1.2</sup></b> ในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึง<b>การสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล<sup>IV1.1.3</sup></b></li> <li><b>2. การประมวลความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Codification) เป็นการจัดรูปแบบความรู้ให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสะดวก โดยองค์การต้องมีการ<b>กำหนดรหัสความรู้<sup>IV2.1</sup></b> และองค์การต้องมีการ<b>กำหนดขอบเขตของความรู้<sup>IV2.1.1</sup></b> เพื่อนำไปกรอบในการกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการประมวลอย่างเหมาะสม ตลอดจน<b>การกำหนดแหล่งที่มาของความรู้<sup>IV2.1.2</sup></b> เพื่อรวบรวมความรู้ เวลา และความถี่ในการประมวลผลความรู้ ด้วยการ<b>กำหนดเครื่องมือ<sup>IV2.1.3</sup></b> เพื่อจะช่วยให้ผู้ใช้ได้เข้าถึงและดึงความรู้ที่ได้ประมวลอย่างรวดเร็ว</li> <li><b>3. การเผยแพร่ความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Distribution) องค์การจำเป็นต้องมีการกระจายความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การด้วยการ<b>แบ่งปันความรู้<sup>IV3.1</sup></b> ให้ทั่วถึงกันทุกฝ่ายโดย<b>การจัดการประสานงาน<sup>IV3.1.1</sup></b> ซึ่งเป็นการประสานงานกันระหว่างผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ รวมถึงจัดให้มีการ<b>เชื่อมโยงงาน<sup>IV3.1.2</sup></b> ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้กับทุกหน่วยงานภายในองค์การ รวมถึงการเชื่อมโยงกับองค์การภายนอกด้วย</li> </ol>

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

<b>แนวคิด:</b>		
<p>4. การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Utilization) คุณค่าของความรู้อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม โดยองค์การจำเป็นต้องมีการประยุกต์ความรู้<sup>IV4.1</sup> หรือต้องมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท<sup>IV4.1.1</sup> ขององค์การ ซึ่งถือเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยองค์การควรมีการปรับใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย</p>		
<b>ตัวแปร</b>	<b>ดัชนี</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. การสร้างความรู้	1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มคนทำงาน	1.1.1 การมีความสัมพันธ์กันในกลุ่ม 1.1.2 การร่วมมือกันในกลุ่มคนทำงาน 1.1.3 การสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล
2. การประมวลความรู้	2.1 การกำหนดรหัสความรู้	2.1.1 การกำหนดขอบเขตของความรู้ 2.1.2 การกำหนดแหล่งที่มาของความรู้ 2.1.3 การกำหนดเครื่องมือ
3. การเผยแพร่ความรู้	3.1 การแบ่งปันความรู้	3.1.1 การจัดการประสานงาน 3.1.2 การเชื่อมโยงงาน
4. การใช้ประโยชน์ความรู้	4.1 การประยุกต์ความรู้	4.1.2 การปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท
<b>คำนิยาม:</b>		
<p>การจัดการความรู้<sup>IV</sup> หมายถึง กระบวนการในการสร้างสรรค์ความรู้ (Knowledge Creation) การประมวลความรู้ (Knowledge Codification) การเผยแพร่ความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Distribution) และ การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Utilization) ภายในองค์การ</p>		
<b>ที่มา:</b>		
<p>บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). <i>จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ Knowledge Management to Excellence Organization</i>. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว, หน้า 22-87.</p>		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ ได้นำแนวคิดของการจัดการความรู้ของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Nonaka, Ikujiro, บดินทร์ วิจารณ์, บุญดี บุญญาภิจ และคณะ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ คือ การทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ เพื่อยกระดับสารสนเทศให้เป็นความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ภูมิปัญญาในการสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ดังนั้น สิ่งที่เหนือกว่าข้อมูล คือ การจัดการความรู้ ด้วยการแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศและความรู้ เพื่อใช้ความรู้ที่ได้ ทำให้เกิดภูมิปัญญาและสร้างนวัตกรรม ดังนี้</p>		

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

<p><b>แนวคิด:</b></p> <p>1. ข้อมูล<sup>IV1</sup> (Data) เป็นข้อเท็จจริง<sup>IV1.1</sup> ที่เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่ยังไม่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ จึงถือเป็นข้อมูลดิบ เช่น จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น<sup>IV1.1.1</sup> จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ<sup>IV1.1.2</sup> และจำนวนพาหนะที่เกิดอุบัติเหตุทางการจราจรในช่วงเทศกาลวัน สงกรานต์<sup>IV1.1.3</sup></p> <p>2. สารสนเทศ<sup>IV2</sup> (Information) เป็นข้อมูลผ่านกระบวนการวิเคราะห์<sup>IV1.1</sup> ซึ่งเกี่ยวกับการนำข้อมูลของจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในเทศกาลวันสงกรานต์มาทำการกำหนดค่าทางสถิติให้เป็นค่าร้อยละ<sup>IV1.1.1</sup> ด้วยการจัดเรียงลำดับ<sup>IV1.1.2</sup> จากน้อยไปหามาก</p> <p>3. ความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge) เป็นสารสนเทศที่ต้องทำความเข้าใจ<sup>IV1.1</sup> ในระบบสารสนเทศที่เกิดจากกระบวนการคิด<sup>IV1.1.1</sup> เปรียบเทียบ หรือการเชื่อมโยง ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลจำนวนร้อยละของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์จนทำให้เกิดความรู้ที่ว่า อุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์มีสาเหตุมาจากการเมาสุรา ขับรถเร็ว และไม่ใส่หมวกกันน็อค</p> <p>4. ภูมิปัญญา<sup>IV4</sup> (Wisdom) คือ การประยุกต์ใช้ความรู้<sup>IV4.1</sup> เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน เช่น ความรู้จากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์แล้วทำให้มีผู้เสียชีวิตมากที่สุด คือรถจักรยานยนต์ มีสาเหตุมาจากการดื่มสุราจนเมา แล้วขับเร็ว และไม่สวมหมวกกันน็อค ความรู้นี้จะก่อให้เกิดปัญญาปฏิบัติเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุด้านการจราจรจนเกิดเป็นนวัตกรรม<sup>IV4.1.1</sup> ที่ใช้ในการแก้ปัญหา เรียกว่า “มาตรการ 3ม 2ข 1ร”</p>		
<b>ตัวแปร</b>	<b>ดัชนี</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. ข้อมูล	1.1 ข้อเท็จจริง	1.1.1 จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น 1.1.2 จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ 1.1.3 จำนวนพาหนะที่เกิดอุบัติเหตุทางการจราจรในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์
2. สารสนเทศ	2.1 ข้อมูลผ่านกระบวนการวิเคราะห์	2.1.1 การกำหนดค่าทางสถิติให้เป็นค่าร้อยละ 2.1.2 การจัดเรียงลำดับ
3. ความรู้	3.1 ความเข้าใจ	3.1.1 กระบวนการคิด
4. ภูมิปัญญา	4.1 การประยุกต์ใช้ความรู้	4.1.1 นวัตกรรม
<p><b>คำนิยาม:</b></p> <p>การจัดการความรู้<sup>IV</sup> หมายถึง กระบวนการทำข้อมูล<sup>IV1</sup> ให้เป็นสารสนเทศ<sup>IV2</sup> เพื่อยกระดับสารสนเทศให้เป็นความรู้<sup>IV3</sup> ซึ่งจะนำไปสู่ภูมิปัญญา<sup>IV4</sup> ในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ</p>		



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

<b>ที่มา:</b>		
ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2553). <i>จัดการความรู้ ฉบับ KM Inside</i> . กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, หน้า 14-20.		
<b>แนวคิด:</b>		
ประพนธ์ ผาสุขยัต มีแนวคิดว่า สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้มีนโยบายการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงโดยจำลองการจัดการความรู้ <sup>IV</sup> ในรูปแบบของปลาทู 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ วิสัยทัศน์ความรู้ (Knowledge Vision) เปรียบเสมือนหัวปลา ส่วนที่ 2 คือ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เปรียบเสมือนส่วนของตัวปลา และส่วนที่ 3 คือ คลังความรู้ (Knowledge Assets) เปรียบเสมือนส่วนของหางปลา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>1. <b>วิสัยทัศน์ความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Vision) เป็นการมองระยะยาวเกี่ยวกับความรู้ส่วนองค์การต้องมีไว้ โดยองค์การต้องพิจารณาความรู้ภายในองค์การ<sup>IV1.1</sup> ก่อน โดยการมองหาคำความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.1.1</sup> หรือการมองหาคำความรู้ส่วนองค์การ<sup>IV1.1.2</sup> ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ<sup>IV1.1.3</sup> เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ</p> <p>2. <b>การแบ่งปันความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Sharing) เป็นเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงมาร่วมกระบวนการแบ่งปันเรียนรู้ด้วยการสนทนา<sup>IV2.1</sup> รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลจากผู้มีประสบการณ์<sup>IV2.1.1</sup> หรือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มจากผู้มีประสบการณ์<sup>IV2.1.2</sup> เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่</p> <p>3. <b>คลังความรู้ (Knowledge Assets)</b> เป็นแหล่งจัดเก็บความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV3.1</sup> เพื่อการรักษาความรู้ไว้มิให้สูญหาย องค์การอาจมีการเก็บความรู้ไว้ในตัวคน<sup>IV3.1.1</sup> หรือการเก็บความรู้ไว้ นอกตัวคน<sup>IV3.1.2</sup> เช่น การเก็บรักษาหนังสือ<sup>IV3.1.2</sup> การเก็บรักษาวารสารสิ่งพิมพ์<sup>IV3.1.3</sup> การเก็บรักษาภาพถ่าย<sup>IV3.1.3</sup></p>		
<b>ตัวแปร</b>	<b>ดัชนี</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. วิสัยทัศน์ ความรู้	1.1 ความรู้ภายในองค์การ	1.1.1 การมองหาคำความรู้ส่วนบุคคล 1.1.2 การมองหาคำความรู้ส่วนองค์การ 2.1.3 ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ
2. การแบ่งปัน ความรู้	2.1 การสนทนา	2.1.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลจากผู้มี ประสบการณ์ 2.1.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มจากผู้มี ประสบการณ์

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
3. คลังความรู้	3.1 แหล่งจัดเก็บความรู้ที่มีคุณค่า	3.1.1 การเก็บความรู้ไว้ในตัวคน 3.1.2 การเก็บความรู้ไว้นอกตัวคน 3.1.3 การเก็บรักษาหนังสือ 3.1.4 การเก็บรักษาวารสารสิ่งพิมพ์ 3.1.5 การเก็บรักษาภาพถ่าย
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการที่เน้นการปฏิบัติจริงในภาพ 3 ส่วน ได้แก่ <b>วิสัยทัศน์ความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Vision) <b>การแบ่งปันความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Sharing) และ <b>คลังความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Assets)</p>		
<b>ที่มา:</b>		
<p>พยัต วุฒิรงค์. (2555). <i>สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ Ultimate Human Resource Management in the New Era</i>. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 203–208.</p>		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ มีแนวความคิดว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยความรู้จะถูกเพิ่มและถูกจัดการตลอดเวลาอย่างเป็นกระบวนการ หลังจากที่ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Wiig, Karl. M. (1993), Marquardt, Michael J. (1996), Parikh, Sunita. (2001) และ Horwitch, Mark., and Aracost, Robert. (2002) จึงพอสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. การแสวงหาความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Acquisition) เป็นการเสาะแสวงหา<b>ความรู้ที่มีประโยชน์<sup>IV1.1</sup></b> หรือเป็นการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานจากแหล่งความรู้ภายในองค์กร เช่น <b>ผู้เชี่ยวชาญ<sup>IV1.1.1</sup></b> และแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร เช่น <b>เอกสาร<sup>IV1.1.2</sup></b> <b>หนังสือ<sup>IV1.1.3</sup></b></li> <li><b>2. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Creation) เป็นการแปลง<b>ความรู้<sup>IV2.1</sup></b> ที่มีให้เป็นความรู้ใหม่ ด้วยการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้าง<b>ความรู้ใหม่เป็นการผลักดัน<sup>IV2.1.1</sup></b> <b>การหยั่งรู้<sup>IV2.1.2</sup></b> และ<b>ความเข้าใจ<sup>IV2.1.3</sup></b> อย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล</li> <li><b>3. การจัดเก็บความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Storage) เป็นวิธีการจัดเก็บทางเทคนิค <sup>IV3.1</sup> ซึ่งเป็นการเก็บรักษา<b>ความรู้ไว้ให้ดีที่สุด คือ การบันทึกเป็นฐานข้อมูล<sup>IV3.1.1</sup></b> หรือ<b>การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร<sup>IV3.1.2</sup></b> ที่ชัดเจน รวมถึงกระบวนการทางมนุษย์ เช่น <b>การจัดจำของบุคคล<sup>IV3.1.3</sup></b></li> <li><b>4. การค้นคืนความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Retrieval) เป็นการเข้าถึงความรู้ โดยการนำ<b>ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</b> ซึ่งหน่วยงานต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึง<b>ช่องทางการค้นคืนความรู้<sup>IV4.1</sup></b></li> </ol>		

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>หรือวิธีการค้นหาความรู้ในรูปแบบเป็นทางการ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ<sup>IV4.1.1</sup> การทำสมุดหน้าเหลือง<sup>IV4.1.2</sup> ในส่วนการค้นหาความรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น<sup>IV4.1.3</sup> การประชุม<sup>IV4.1.4</sup> การฝึกอบรม<sup>IV4.1.4</sup></p> <p>5. การถ่ายทอดความรู้<sup>IV5</sup> (Knowledge Transfer) เป็นการเผยแพร่ความรู้ด้วยการกระจายความรู้<sup>IV5.1</sup> ให้ทั่วถึงทั้งองค์การ โดยผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้อาจนำเอา ระบบอิเล็กทรอนิกส์<sup>IV5.1.1</sup> มาช่วยให้การถ่ายทอดความรู้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>6. การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV6</sup> (Knowledge Utilization) เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้<sup>IV6.1</sup> ด้วยการเลือกสรรความรู้ตามคุณสมบัติที่องค์การต้องการใช้ประโยชน์หรือความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ เช่น ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์<sup>IV6.1.1</sup> ความรู้ทางด้านการวางแผน<sup>IV6.1.2</sup> ความรู้ทางด้านการเงินการบัญชี<sup>IV6.1.3</sup></p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. การแสวงหาความรู้	1.1 ความรู้ที่มีประโยชน์	1.1.1 ผู้เชี่ยวชาญ 1.1.2 เอกสาร 1.1.3 หนังสือ
2. การสร้างสรรค์ความรู้	2.1 การแปลงความรู้	2.1.1 การผลักดัน 2.1.2 การหยั่งรู้ 2.1.3 ความเข้าใจ
3. การจัดเก็บความรู้	3.1 การจัดเก็บทางเทคนิค	3.1.1 การบันทึกเป็นฐานข้อมูล 3.1.2 การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร 3.1.3 การจดจำของบุคคล
4. การค้นคืนความรู้	4.1 ช่องทางการค้นคืนความรู้	4.1.1 การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 4.1.2 การทำสมุดหน้าเหลือง 4.1.3 เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น 4.1.4 การประชุม 4.1.5 การฝึกอบรม
5. การถ่ายทอดความรู้	5.1 การกระจายความรู้	5.1.1 ระบบอิเล็กทรอนิกส์
6. การใช้ประโยชน์ความรู้	6.1 การประยุกต์ใช้ความรู้	6.1.1 ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ 6.1.2 ความรู้ทางด้านการวางแผน 6.1.3 ความรู้ทางด้านการเงินการบัญชี



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

<p><b>คำนิยาม:</b></p>
<p>การจัดการความรู้<sup>IV</sup> หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการแสวงหาความรู้<sup>IV1</sup> (Knowledge Acquisition) การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV2</sup> (Knowledge Creation) การจัดเก็บความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Storage) การค้นคืนความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Retrieval) การถ่ายทอดความรู้<sup>IV5</sup> (Knowledge Transfer) และการใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV6</sup> (Knowledge Utilization)</p>
<p><b>ที่มา:</b></p>
<p>Cunha, Adson J., Lacaba, Figueiredo J., Matos, Florindo and Thomaz, Joao PC. (2014). Knowledge Management on PMO's Perspective: A Systematic Review. <i>Proceedings of the 15th European Conference on Knowledge Management (ECKM)</i>, pp. 233–240.</p>
<p><b>แนวคิด:</b></p>
<p>Cunha, Jose A., and et at. ได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ของ King, W. R., Chung, T. R. and Haney, M. H. (2008). Knowledge Management and Organizational Learning. <i>Omega</i>, 36(2), pp. 167–172. โดยนักวิชาการกลุ่มนี้ได้นำเอาแนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ของ Nonaka, Ikujiro. (1994, pp.14–37) ใน A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. <i>Organizational Science</i>, Vol 5, เรียกว่า “เกลียวความรู้” หรือ Knowledge Spiral มาเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ความรู้ในกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร และมีหลากหลายมุมมองเกี่ยวกับการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ดังนี้</p> <p>1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> (Knowledge Creation) มีวงจรการสร้างความรู้ต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> เป็นขั้นตอนที่หนึ่งของการสร้างความรู้ด้วยการสนทนา<sup>IV1.1.1</sup> เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้มีความรู้<sup>IV1.1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> เป็นขั้นตอนที่สองของการสร้างความรู้ด้วยการแปลงความรู้เป็นความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.2.1</sup> เช่น การถอดความรู้ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร<sup>IV1.2.2</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.3</sup> เป็นขั้นตอนที่สามของการสร้างความรู้ด้วยการบูรณาการความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.3.1</sup> เช่น ความรู้เกี่ยวกับรายงานการเงิน<sup>IV1.3.1</sup> และการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.4</sup> เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการสร้างความรู้ด้วยการแปลงความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.4.1</sup> เช่น การสร้างสรรค์ความรู้ให้เป็นนวัตกรรมใหม่<sup>IV1.4.2</sup></p> <p>2. การแสวงหาความรู้<sup>IV2</sup> (Knowledge Acquisition) เป็นการมองหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.1</sup> จากแหล่งความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การมองหาความรู้ด้านการประยุกต์โปรแกรมสำเร็จรูป<sup>IV2.1.1</sup> รวมถึงการมองหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.2</sup> เช่น การมองหาความรู้ที่อยู่ในวารสารสิ่งพิมพ์<sup>IV2.2.1</sup></p> <p>3. การกลั่นกรองความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Refinement) เป็นการคัดสรรความรู้<sup>IV3.1</sup> ที่มีประโยชน์ด้วยการคัดสรรความรู้ด้วยความละเอียดลออ<sup>IV3.1.1</sup> หรือการคัดสรรกลั่นกรองความรู้ด้วยความประณีต เพื่อรวบรวมความรู้ที่มีประโยชน์ไว้ในองค์กร</p>

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>4. การจัดเก็บความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Storage) จากการกลั่นกรองความรู้ที่มีประโยชน์            ขั้นตอนนี้จะเป็นการนำความรู้ที่ถูกคัดสรรมาจัดเก็บรักษาด้วยวิธีการรักษาความรู้ที่มีประโยชน์<sup>IV4.1</sup>            มารวบรวมโดยการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความรู้มาเก็บรักษาไว้ในคลังความรู้<sup>IV4.1.1</sup> ของ            องค์กร</p> <p>5. การถ่ายโอนความรู้<sup>IV5</sup> (Knowledge Transfer) เป็นเทคนิคการเชื่อมโยงความรู้<sup>IV5.1</sup> ไป            เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร ด้วยการประสานงานระหว่างกลุ่มบุคคล<sup>IV5.1.1</sup> หรือการประสานงาน            ระหว่างบุคคลกับบุคคล<sup>IV5.1.2</sup> เพื่อถ่ายโอนความรู้อย่างรวดเร็ว</p> <p>6. การแบ่งปันความรู้<sup>IV6</sup> (Knowledge Sharing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV6.1</sup>            หรือการหยั่งรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้มีความรู้<sup>IV6.1.1</sup> รวมถึง การสนทนาแลกเปลี่ยน            ประสบการณ์ตรงกับผู้มีความรู้ด้านงบประมาณ<sup>IV6.1.2</sup></p> <p>7. การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV7</sup> (Knowledge Utilization) หัวใจสำคัญของการจัดการความรู้            คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV7.1</sup> องค์กรควรมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายใน            องค์กร<sup>IV7.1.1</sup> อันจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. การสร้างสรรค์ ความรู้	1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	1.1.1 การสร้างความรู้ด้วยการสนทนา 1.1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้มีความรู้
	1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก	1.2.1 การแปลงความรู้เป็นความรู้ส่วนองค์กร 1.2.2 การถอดความรู้ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.3 การผสมผสาน ความรู้	1.3.1 การบูรณาการความรู้ส่วนองค์กร 1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับรายงานการเงิน
	1.4 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน	1.4.1 การแปลงความรู้จากความรู้ส่วนองค์กรเป็น ความรู้ส่วนบุคคล 1.4.2 การสร้างสรรค์ความรู้ให้เป็นนวัตกรรมใหม่
2. การแสวงหา ความรู้	2.1 การมองหาความรู้ ภายในองค์กร	2.1.1 การมองหาความรู้ด้านการประยุกต์โปรแกรม สำเร็จรูป
	2.2 การมองหาความรู้ ภายนอกองค์กร	2.1.2 การมองหาความรู้ที่อยู่ในวารสารสิ่งพิมพ์
3. การกลั่นกรอง ความรู้	3.1 การคัดสรรความรู้	3.1.1 การคัดสรรความรู้ด้วยความละเอียดลออ

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
4. การจัดเก็บความรู้	4.1 การจัดเก็บความรู้ที่มีประโยชน์	4.1.1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความรู้มาเก็บรักษาไว้ในคลังความรู้
5. การถ่ายโอนความรู้	5.1 การเชื่อมโยงความรู้	5.1.1 การประสานงานระหว่างกลุ่มบุคคล 5.1.2 การประสานงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
6. การแบ่งปันความรู้	6.1 การเรียนรู้ร่วมกัน	6.1.1 การหยั่งรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้มีความรู้ 6.1.2 การสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงกับผู้มีความรู้ด้านงบประมาณ
7. การใช้ประโยชน์ความรู้	7.1 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า	7.1.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายในองค์กร
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง การพัฒนาองค์การตามลักษณะการดำเนินการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการกระบวนการ<b>สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Creation) <b>การแสวงหาความรู้<sup>IV2</sup></b> (Knowledge Acquisition) <b>การกลั่นกรองความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Refinement) <b>การจัดเก็บความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Storage) <b>การถ่ายโอนความรู้<sup>IV5</sup></b> (Knowledge Transfer) <b>การแบ่งปันความรู้<sup>IV6</sup></b> (Knowledge Sharing) และ<b>การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV7</sup></b> (Knowledge Utilization)</p>		

จากการทบทวนแนวความคิดและคำนิยามการจัดการความรู้ของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศตามตารางที่ 2 เพื่อให้สามารถมองภาพการจัดการความรู้ในองค์กรรวมนักวิชาการแต่ละท่านมีแนวความคิดเป็นอย่างไร ผู้ศึกษาจึงทำการสรุปแหล่งที่มาและคำนิยามของการจัดการความรู้ ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 แหล่งที่มาและคำนิยามของการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

แหล่งที่มา	คำนิยาม
Wiig, Karl M. (1993, pp. 10-15)	<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันภายในองค์กรเกี่ยวกับการ<b>สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup></b> (Creation) <b>การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup></b> (Manifestation Knowledge) <b>การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup></b> (Utilization Knowledge)</p>



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แหล่งที่มา	คำนิยาม
Fergal McGrath, S.J. and Walsh, John M. (2000, pp. 367–381)	<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ด้วยกระบวนการแสวงหาความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Acquisition) การเก็บรักษาความรู้<sup>IV5</sup> (Knowledge Storage) การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup> (Knowledge Dissemination) และการใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Utilization)</p>
Awad, E. M., and Ghaziri, H. M. (2004, pp. 24–25)	<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการที่มีหลายขั้นตอน และหลากหลายวิธีการปฏิบัติการในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์การที่ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การในการดูดซับความรู้<sup>IV6</sup> (Knowledge Capture) การจัดระบบความรู้<sup>IV7</sup> (Knowledge Organizing) การค้นคืนความรู้<sup>IV8</sup> (Knowledge Refining) และการถ่ายโอนความรู้<sup>IV9</sup> (Knowledge Transfer)</p>
บุญดี บุญญาภิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงษ์ พรชนก นาท, และปรียววรรณ กรรณล้วน (2548, หน้า 45–65)	<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การค้นหาความรู้<sup>IV4</sup> (Knowledge Identification) การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> (Knowledge Creation) การจัดระบบความรู้<sup>IV7</sup> (Knowledge Organization) การประมวลความรู้<sup>IV10</sup> (Knowledge Codification) การเข้าถึงความรู้<sup>IV11</sup> (Knowledge Access) เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้<sup>IV12</sup> (Knowledge Sharing) รวมถึงการเรียนรู้<sup>IV13</sup> (Learning)</p>
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549, หน้า 45–88)	<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการในการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> (Knowledge Creation) การประมวลความรู้<sup>IV10</sup> (Knowledge Codification) การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup> (Knowledge Distribution) และการใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Utilization) ภายในองค์การ</p>
บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550, หน้า 22–87)	<p><b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการทำข้อมูล<sup>IV14</sup> ให้เป็นสารสนเทศ<sup>IV15</sup> เพื่อยกระดับสารสนเทศให้เป็นความรู้<sup>IV16</sup> ซึ่งจะนำไปสู่ภูมิปัญญา<sup>IV17</sup> ในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แหล่งที่มา	คำนิยาม
ประพนธ์ ผาสุขยี่ด (2553, หน้า 14-20)	<b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการที่เน้นการปฏิบัติจริงในภาพ 3 ส่วน ได้แก่ <b>วิสัยทัศน์ความรู้<sup>IV18</sup></b> (Knowledge Vision) <b>การแบ่งปันความรู้<sup>IV12</sup></b> (Knowledge Sharing) และ <b>คลังความรู้<sup>IV11</sup></b> (Knowledge Assets)
พยัต วุฒิมรงค์ (2555, หน้า 203-208)	<b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์การ <b>มีการแสวงหาความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Acquisition) <b>การสร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Creation) <b>การจัดเก็บความรู้<sup>IV5</sup></b> (Knowledge Storage) <b>การค้นคืนความรู้<sup>IV8</sup></b> (Knowledge Retrieval) <b>การถ่ายทอดความรู้<sup>IV9</sup></b> (Knowledge Transfer) และ <b>การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Utilization)
Cunha, Adson J., Lacaba, Figueiredo J., Matos, Florindo and Thomaz, Joao PC (2014, pp. 233-240)	<b>การจัดการความรู้<sup>IV</sup></b> หมายถึง การพัฒนาองค์การตามลักษณะการดำเนินการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการกระบวนการ <b>สร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup></b> (Knowledge Creation) <b>การแสวงหาความรู้<sup>IV4</sup></b> (Knowledge Acquisition) <b>การกลั่นกรองความรู้<sup>IV19</sup></b> (Knowledge Refinement) <b>การจัดเก็บความรู้<sup>IV5</sup></b> (Knowledge Storage) <b>การถ่ายโอนความรู้<sup>IV9</sup></b> (Knowledge Transfer) <b>การแบ่งปันความรู้<sup>IV12</sup></b> (Knowledge Sharing) และ <b>การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup></b> (Knowledge Utilization)

จากตารางที่ 1 แนวคิดและคำนิยามของ**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** และตารางที่ 2 แหล่งที่มา แนวความคิด และคำนิยามของ**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** ได้แสดงถึงอย่างสังเขป ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014 สามารถนำมาแยกตัวแปรของ**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** ได้ทั้งหมด 20 ตัวแปร โดยผู้ศึกษาได้ทำการสรุปพัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยการสังเคราะห์แหล่งที่มาของตัวแปรต้นเพื่อให้ง่ายต่อการศึกษาและสอดคล้องกับการวิจัย รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

### ตารางที่ 3 การสังเคราะห์พัฒนาการแนวคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

Year	ชื่อนักวิชาการ	IV																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1993	Wiig, Karl M.	10-15	10-15	10-15																
2000	Fergal McGrath, S.J. and Walsh, John M.		367-381	367-381	367-381	367-381														
2004	Awad, E. M. and Ghaziri, H. M.						24-25	24-25	24-25	24-25										
2548	บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ, และปรียววรรณ กรรณล้วน	45-65			45-65			45-65			45-65	45-65	45-65	45-65						
2549	ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์	45-88	45-88	45-88							45-88									
2550	บุรชัย ศิริมหาสาร														22-87	22-87	22-87	22-87		
2553	ประพนธ์ ผาสุขยืด											14-20	14-20						14-20	
2555	พยัคฆ์ วุฒิรงค์	203-208		203-208	203-208	203-208			203-208	203-208										
2014	Cunha, Adson J., Lacaba, Figueiredo J., Matos, Florindo and Thomaz, Joao PC	233-240		233-240	233-240					233-240			233-240							233-240
<b>รวม</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพัฒนาการแนวคิดของการจัดการความรู้ ได้เริ่มต้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014 ณ ปัจจุบัน โดยนำตัวแปรต้นมากระจายเป็นรายปี ส่งผลให้ผู้ศึกษาสามารถแยกตัวแปรของการจัดการความรู้ทั้งหมดออกได้เป็น 20 ตัวแปรย่อย จากนั้นจึงนำตัวแปรต้นทั้งหมดที่ได้มาทำคะแนนของแต่ละตัวแปร จะพบว่า มีคะแนนตั้งแต่ 5-1 คะแนน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4 ตัวแปรทั้งหมดของการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

### ตารางที่ 4 ตัวแปรทั้งหมดของการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

IV การจัดการความรู้	จำนวนครั้งที่มีการเลือกใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	5
IV2 การเผยแพร่ความรู้	3
IV3 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	5
IV4 การค้นหาความรู้	4
IV5 การเก็บรักษาความรู้	3



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

IV การจัดการความรู้	จำนวนครั้งที่มีการเลือกใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014
IV6 การดูดซับความรู้	1
IV7 การจัดระบบความรู้	2
IV8 การค้นคืนความรู้	2
IV9 การถ่ายโอนความรู้	3
IV10 การประมวลผลความรู้	2
IV11 การเข้าถึงความรู้	2
IV12 การแบ่งปันความรู้	3
IV13 การเรียนรู้	1
IV14 ข้อมูล	1
IV15 สารสนเทศ	1
IV16 ความรู้	1
IV17 ภูมิปัญญา	1
IV18 วิสัยทัศน์ความรู้	1
IV19 การกลั่นกรองความรู้	1

หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวแปรของการจัดการความรู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจนถึง 5 คะแนน จึงได้ตัวแปรต้นจำนวน 7 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวแปร โดยผู้ศึกษาทำการเลือกจากตัวแปรที่มีผู้ใช้มากที่สุดและพิจารณาถึงความสอดคล้องและเหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการศึกษา รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 5 ตัวแปรของการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ที่เลือกใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 5 ตัวแปรของการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ที่เลือกใช้ในการศึกษา

IV การจัดการความรู้	จำนวนครั้งที่มีการเลือกใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	5
IV3 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	5
IV4 การค้นหาความรู้	4
IV13 การแบ่งปันความรู้	3

จากการพิจารณาตัวแปรที่ได้ศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา พบว่า มีตัวแปร 3 ตัวที่ได้จากการหาค่าคะแนนที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ IV2 การเผยแพร่ความรู้ IV5 การเก็บรักษาความรู้ IV9 การถ่ายโอนความรู้ และ IV12 การแบ่งปันความรู้ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนของตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงขอเลือกใช้ IV13 การแบ่งปันความรู้ ซึ่งมีความหมายที่ครอบคลุมตัวแปรในเรื่องการเผยแพร่ความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ดังกล่าว และจากการพิจารณาตามตารางที่ 5 ดังที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ความหมายของการจัดการความรู้ในปัจจุบัน ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ตัวแปรใน 4 ตัวแปรดังกล่าว และได้ทำการค้นคว้าตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993–ค.ศ. 2014 มาใช้ในการให้ความหมาย ดังนั้นการจัดการความรู้<sup>IV</sup> หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> รวมทั้งการสังเคราะห์แหล่งที่มาและค่านิยมความหมายของการจัดการความรู้ โดยแปลงตารางที่ 3 จากเลขหน้าเป็นการพล็อตจุด เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์พัฒนาการแนวความคิดของการจัดการความรู้ โดยแสดงรายละเอียดดังกราฟที่ 1

กราฟที่ 1 แสดงพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ตั้งแต่ ปี 1993 ถึงปัจจุบัน

Year	ชื่อนักวิชาการ	IV																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1993	Wiig, Karl M.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2000	Fergal, McGrath S.J. and Walsh, John M.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2004	Awad, E. M. and Ghaziri, H. M.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2548	บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขไชยชัย, ดิษฐพงศ์ พรชนกานาก, และปรีญววรรณ กรรณล้วน	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2549	ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2550	บุรชัย ศิริมหาสาคร	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2553	ประพนธ์ ผาสุขยืด	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2555	พยัคฆ์ วุฒิรงค์	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2014	Cunha, Adson J., Lacaba, Figueiredo J., Matos, Florindo and Thomaz, Joao PC.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
	รวม	5	3	5	4	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1

จากกราฟที่ 1 แสดงถึงพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> โดยผู้ศึกษาสามารถแบ่งพัฒนาการของตัวแปรต้นจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้เพียงยุคเดียวเท่านั้น โดยเรียกชื่อยุคว่า “ยุคการจัดการความรู้” แต่ก่อนที่จะอธิบายถึงยุคของการจัดการความรู้นั้น ผู้ศึกษาขออธิบายถึงพัฒนาการก่อนยุคการจัดการความรู้ว่ามีความเป็นมาอย่างไร ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ก่อนจะมาเป็นยุคของการจัดการความรู้ได้มีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ยุค ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี 1950s-1990s

ส่วนยุคการจัดการความรู้มีเพียงยุคเดียวมาตั้งแต่ปี 1993-2014 แต่สามารถแบ่งพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้ออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 (1993-2000) IV1-IV5

ช่วงที่ 2 (2004-2006) IV6-IV14

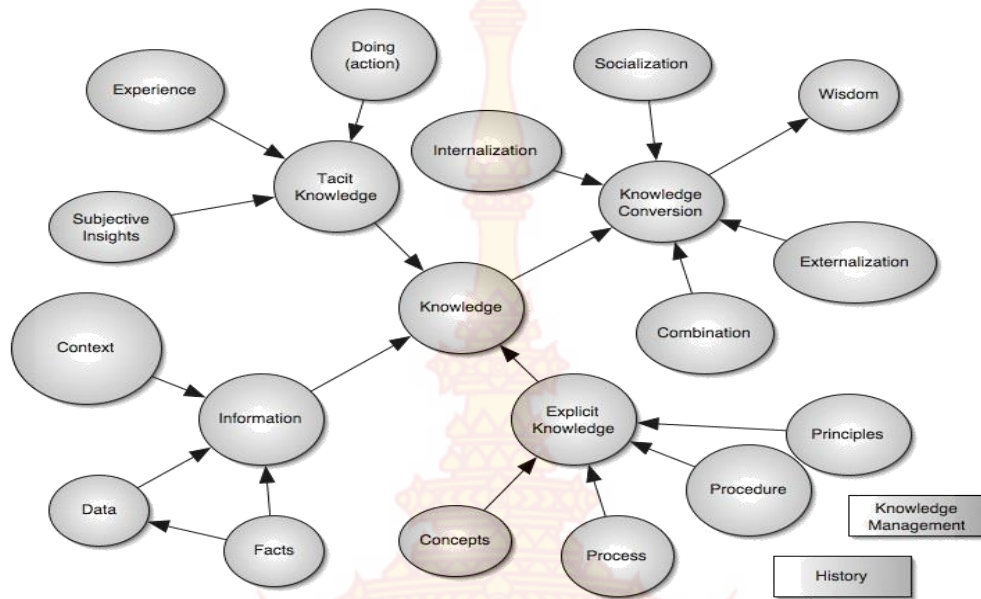
ช่วงที่ 3 (2007-2014) IV15-IV20

ในช่วงปี ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014 เป็นยุคของการจัดการความรู้ในยุคนี้การกล่าวค่านิยมส่วนใหญ่ได้พูดถึงในกระบวนการการจัดการความรู้ในขั้นตอนแรกจะเป็นการสร้างสรรคความรู้อย่างต่อเนื่อง 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฏจักรที่ต่อเนื่อง เรียกว่า **เกลียวความรู้** ซึ่งประวัติความเป็นมาและภาพรวมของการจัดการความรู้ ปรากฏตามตัวแบบที่ 2

รวมไปถึงการแสดงความรู้อย่างเปิดเผย การใช้ประโยชน์ความรู้ให้เป็นประโยชน์ และถ่ายโอนความรู้ ให้ทั่วถึงทั้งองค์การ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ **การสร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup>** (Creation) **การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup>** (Manifestation Knowledge) **การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup>** (Utilization Knowledge) (Wiig, 1993, pp. 10-15) กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ นั้น องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** 4 ขั้นตอน ได้แก่ **การแสวงหาความรู้<sup>IV4</sup>** (Knowledge Acquisition) **การเก็บรักษาความรู้<sup>IV5</sup>** (Knowledge Storage) **การเผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup>** (Knowledge Dissemination) และ**การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup>** (Knowledge Utilization) (Fergal, and Walsh, 2000, pp. 367-381) เป็นนำความหลากหลายจากการนำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์การส่วนมากจะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ จากแหล่งความรู้ที่อยู่อย่างกระจัดกระจายในแหล่งต่างๆ ในการดูดซับความรู้ (Knowledge Capture) **การจัดการความรู้** (Knowledge Organizing) **การค้นคืนความรู้** (Knowledge Refining) และ**การถ่ายโอนความรู้** (Knowledge Transfer) เพื่อการสร้างสรรคความรู้ใหม่ภายในองค์การ (Awad and Ghaziri, 2004, pp. 24-25)

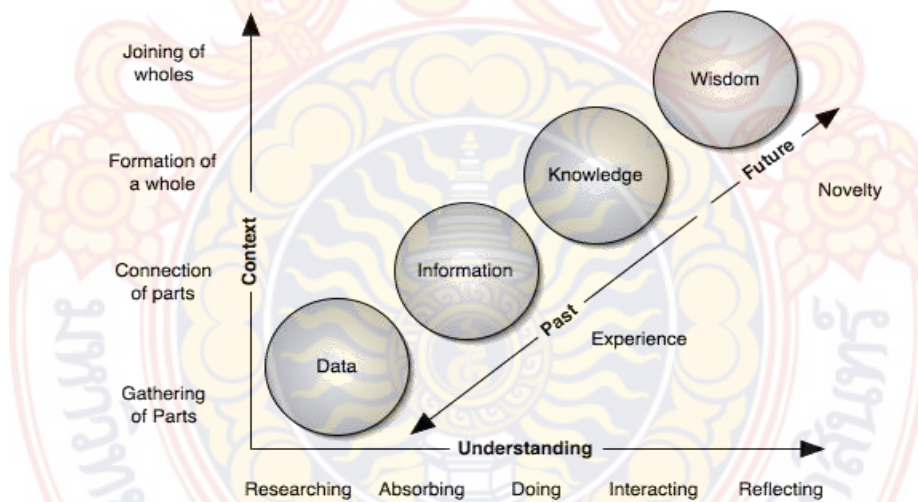


ตัวแบบที่ 2 ประวัติความเป็นมาของการจัดการความรู้



ที่มา: Clark, Davic R. (2004). *Knowledge Typology Map*. Retrieved from [http://nwlink.com/~donclark/knowledge/knowledge\\_typology.html](http://nwlink.com/~donclark/knowledge/knowledge_typology.html), 23.12.2014.

ตัวแบบที่ 3 กระบวนการเกิดความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ



ที่มา: Clark, Davic R. (2004). *Understanding and Performance: The Continuum of Understanding*. Retrieved from <http://nwlink.com/~donclark/performance/understanding.html>, 23.12.2014.

รวมถึงการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การ **ค้นหาความรู้<sup>IV4</sup>** การ**สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** การ**จัดระบบความรู้<sup>IV7</sup>** การ**ประมวลความรู้<sup>IV10</sup>** การ**เข้าถึงความรู้<sup>IV11</sup>** การ**แบ่งปันความรู้<sup>IV12</sup>** การ**เรียนรู้<sup>IV13</sup>** เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ในองค์กร (บุญดี บุญญาภิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณ วรรณล้วน, 2548, หน้า 45-65) องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการใน **การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** การ**ประมวลความรู้<sup>IV10</sup>** การ**เผยแพร่ความรู้<sup>IV2</sup>** และ**การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV5</sup>** โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การตระหนักถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ภายในองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมของการให้ความสำคัญกับความรู้ การสร้างโครงสร้างพื้นฐานหรือระบบต่างๆ ในองค์กรและการมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยองค์การควรมีการปรับใช้ความรู้ให้เข้ากับบริบทขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549, หน้า 45-88) การทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อยกระดับสารสนเทศให้เป็นความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ภูมิปัญญา เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ดังนั้น สิ่งที่เหนือกว่าข้อมูล คือ การจัดการความรู้ ด้วยการแปลง**ข้อมูล<sup>IV14</sup>** ให้เป็น**สารสนเทศ<sup>IV15</sup>** และ**ความรู้** เพื่อใช้**ความรู้<sup>IV6</sup>** ที่ได้ทำให้เกิด**ภูมิปัญญา<sup>IV17</sup>** และสร้างนวัตกรรม รวมถึงการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการปฏิบัติงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 22-87) โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงผ่านการจำลอง**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** ในรูปแบบมี 3 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1 คือ วิสัยทัศน์ความรู้<sup>IV18</sup>** (Knowledge Vision) เป็นการมองระยะยาวเกี่ยวกับความรู้ส่วนองค์กรต้องมีไว้ **ส่วนที่ 2 คือ การแบ่งปันความรู้<sup>IV12</sup>** (Knowledge Sharing) เป็นเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงมาร่วมกระบวนการแบ่งปันเรียนรู้ด้วยการสนทนาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ และ**ส่วนที่ 3 คือ คลังความรู้<sup>IV11</sup>** (Knowledge Assets) เป็นแหล่งจัดเก็บความรู้ที่มีคุณค่า เพื่อการรักษาความรู้ไว้มิให้สูญหาย เช่น การเก็บรักษาหนังสือ การเก็บรักษาวารสารสิ่งพิมพ์ การเก็บรักษาภาพถ่าย (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2553, หน้า 14-20) โดยความรู้จะถูกเพิ่มและถูกจัดการตลอดเวลาอย่างเป็นกระบวนการ **การแสวงหาความรู้<sup>IV4</sup>** (Knowledge Acquisition) เป็นการเสาะแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ หรือเป็นการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานจากแหล่งความรู้ภายในองค์กร เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร เช่น เอกสาร หนังสือ เป็นต้น **การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** (Knowledge Creation) เป็นการแปลงความรู้ที่มีให้เป็นความรู้ใหม่ ด้วยการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้าง**ความรู้ใหม่การจัดเก็บความรู้<sup>IV5</sup>** (Knowledge Storage) เป็นวิธีการจัดเก็บทางเทคนิค ซึ่ง

เป็นการเก็บรักษาความรู้ไว้ให้ดีที่สุด การค้นคืนความรู้<sup>IV8</sup> (Knowledge Retrieval) เป็นการเข้าถึงความรู้ โดยการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานต้องแจ้งให้บุคลากรการถ่ายทอดความรู้<sup>IV9</sup> (Knowledge Transfer) เป็นการเผยแพร่ความรู้ด้วยการกระจายความรู้ไปสู่ผู้นำการใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup> (Knowledge Utilization) ด้วยการเลือกสรรความรู้ตามคุณสมบัติที่องค์การต้องการใช้ประโยชน์หรือความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (พยัต วุฒิรงค์, 2555, หน้า 203-208) แนวทางในการสร้างสรรค์ความรู้ในกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์การ และมีหลากหลายมุมมองเกี่ยวกับการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ดังนี้ การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การแสวงหาความรู้<sup>IV4</sup> การกลั่นกรองความรู้<sup>IV19</sup> การจัดเก็บความรู้<sup>IV5</sup> การถ่ายโอนความรู้<sup>IV9</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV12</sup> การใช้ประโยชน์ความรู้<sup>IV3</sup> (Cunha, Lacaba, Matos and Thomaz, 2014, pp. 233-240)

จากการสรุปยุคการจัดการความรู้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลแนวความคิดของการจัดการความรู้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2014 โดยได้สรุปแนวความคิดการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์และช่วงเวลานั้นๆ จากนั้นจึงได้สร้างกราฟที่ 1 ขึ้นมาเพื่อหาตัวแปรที่ถูกลำเอียงมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดตามลำดับ จากการกราฟดังกล่าว ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรของการจัดการความรู้ โดยการจัดการความรู้ที่จะศึกษามี 4 ตัวแปร จะประกอบด้วย การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ดังนี้

### 1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>

การสร้างสรรค์ความรู้เป็นกระบวนการทำให้ข้อมูล (data) เกิดความหมายเป็นสารสนเทศ (information) แล้วพัฒนาสู่ความรู้ (knowledge) เพิ่มมูลค่าความรู้ให้ก้าวหน้าอย่างเป็นพลวัต

การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การสร้างความรู้แบบไม่ชัดแจ้งเป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การฝึกอบรม และการแนะนำ เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดทำประมวลทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.1.1</sup> การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล<sup>IV1.1.2</sup> และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน<sup>IV1.1.3</sup> การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้<sup>IV1.1.4</sup> การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา<sup>IV1.1.5</sup> การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์<sup>IV1.1.6</sup>

การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> (Externalization) คือ การพูดหรือบรรยายความรู้แบบไม่ชัดแจ้งเป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการใช้อุปมาอุปมัยการเปรียบเทียบ



และการใช้ตัวแบบ เช่น การนำประสบการณ์จากการไปเห็นหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีคอมพิวเตอร์ในที่ทำงานเป็นจำนวนมาก แต่การใช้ประโยชน์ยังน้อยมาก จึงมีการเปรียบเทียบว่ามีคอมพิวเตอร์เป็นเสมือนเฟอร์นิเจอร์ที่มาประดับห้องทำงานเท่านั้น การเปรียบเทียบดังกล่าวช่วยให้มองเห็นภาพได้ง่ายขึ้น เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม<sup>IV1.2.1</sup>

**การปรับความรู้ส่วนขององค์การจากรูปการของตลาด**<sup>IV1.2.2</sup> **และการบันทึกความรู้ภายนอก**  
**ในฐานะความรู้ขององค์การ**<sup>IV1.2.3</sup>

**การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน**<sup>IV1.3</sup> (Internalization) คือ การสร้างความรู้แบบชัดแจ้งให้เป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ศึกษาจากความรู้ที่ได้เขียนไว้ในคู่มือ เอกสาร เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สูงขึ้น เช่น **การแปลงความรู้ส่วนขององค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล**<sup>IV1.3.1</sup> **การรับความรู้ทางการตลาดใหม่**<sup>IV1.3.2</sup> **การต่อยอดนวัตกรรมภายในขององค์การ**<sup>IV1.3.3</sup>

**การผสมผสานความรู้**<sup>IV1.4</sup> (Combination) คือ การสร้างความรู้แบบชัดแจ้งให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง โดยการรวบรวมหรือบูรณาการองค์ความรู้ หรือสังเคราะห์ ความรู้ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาเช่น การนำองค์ความรู้ของวิชาคอมพิวเตอร์มาผสมผสานกับความรู้ด้านองค์การและการจัดการเกิดเป็นองค์ความรู้ในวิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ประกอบด้วย **การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่**<sup>IV1.4.1</sup> **การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่**<sup>IV1.4.2</sup>

**การแปลงความรู้**<sup>IV1.5</sup> การนำความรู้ที่ได้จากการสร้างสรรค์ความรู้มาทำการวิเคราะห์ รวมถึงการสังเคราะห์ทางความรู้ ก่อเกิดเป็นความรู้ใหม่ ด้วยการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสร้างความรู้ใหม่เป็นการ **สร้างความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม**<sup>IV1.5.1</sup> **การผลักดันการต่อยอดขององค์ความรู้**<sup>IV1.5.2</sup> อย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

## 2. การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup>

การค้นหาความรู้ คือ ทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียนจะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่

**การจัดทำแผนที่นำทางความรู้**<sup>IV2.1</sup> จากแผนที่นำทางความรู้ องค์การจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็ต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับ

ความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียัง องค์การอาจสร้างความรู้ จากความรู้เดิมที่มีอยู่ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้ เช่น การจัดลำดับ ความสำคัญของความรู้<sup>IV2.1.1</sup> ความสามารถวางขอบข่ายความรู้<sup>IV2.1.2</sup> ความสามารถ จัดสรรทรัพยากรความรู้<sup>IV2.1.3</sup> อย่างเหมาะสมกับบุคลากร

การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> เป็นการกำหนดความรู้ที่ผ่านการคิด วิเคราะห์และการสังเคราะห์จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ<sup>IV2.2.1</sup> จากเอกสารการวิจัย สำรวจ<sup>IV2.2.2</sup> และจากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง<sup>IV2.2.3</sup>

การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> เป็นการสืบค้นและการเสาะหา ความรู้จาก INTRANET<sup>IV2.3.1</sup> ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศภายในองค์กรที่บุคลากรสามารถ เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการใช้ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> เป็นการสืบค้นและการเสาะหา ความรู้จาก Google<sup>IV2.4.1</sup> ซึ่งเป็นแหล่งรวมข้อมูลต่างๆ ที่มีความหลากหลาย ทุกภาคส่วน สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการทราบได้อย่างอิสระ และนำมาปรับใช้ต่อการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

### 3. การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>

การแบ่งปันความรู้ ประเภท Tacit สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความ ต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ ได้ตามสะดวก วิธีการหลักๆ มีดังนี้

การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> เป็นแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการสนทนา ระหว่างบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญและดำเนินการกับการพูดคุยกันระหว่างบุคคล โดยความรู้ จะถูกถ่ายทอดจากการพบปะกันเป็นส่วนตัวและการสนทนาแบบตัวต่อตัวเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ความรู้ที่บอกเล่าได้ยาก” (Tacit knowledge) ระบบสารสนเทศที่ใช้ ร่วมกับกลวิธีนี้คือ ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ ระบบแผนที่นำทางความรู้ ฐานข้อมูลค้นหาตำแหน่ง ของผู้คนที่แสดงรายชื่อของบุคคลผู้ปฏิบัติควรพูดคุยด้วยเกี่ยวกับหัวข้อหรือปัญหาการ ปฏิบัติงานบางเรื่อง เช่น ความรู้จากการเสวนาระหว่างบุคคล ความรู้จากการปรึกษาหารือ ภายในกลุ่ม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่าง บุคลากร<sup>IV3.1.1</sup> หรือระหว่างบุคคล

การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> เป็นแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่ภายใน องค์กร ด้วยวิธีการนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร<sup>IV3.2.1</sup> และการจัด ปักอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร<sup>IV3.2.2</sup> ภายในหน่วยงาน

**การเรียนรู้ร่วมกัน**<sup>IV3.3</sup> เพื่อเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจากประสบการณ์ตรง ซึ่งบทเรียนที่ผู้ปฏิบัติได้เรียนรู้จะถูกวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและเก็บไว้ให้ผู้ปฏิบัติคนอื่นใช้ต่อไป ในการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานร่วมกัน<sup>IV3.2.1</sup> **การเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของกลุ่ม**<sup>IV3.2.2</sup>

#### 4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Utilization) คุณค่าของความรู้อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (Fahey and Prusak, 1998, pp. 265 – 276) โดยเฉพาะเมื่อมีการประยุกต์ความรู้เพื่อสร้างความสามารถและนำไปปฏิบัติให้เกิดผล ดังนั้น การสนับสนุนและการเพิ่มการใช้ความรู้จึงน่าจะเป็นส่วนที่ให้ความสำคัญขององค์การในการจัดการความรู้ เมื่อมีการสร้างความรู้ และมีการประมวลความรู้แล้วความท้าทายอยู่ที่การประยุกต์ความรู้ นั้นและการถ่ายโอนจากแหล่งที่สร้างความรู้ไปยังที่ที่ต้องการใช้ความรู้ดังกล่าวประเภทของความรู้มีผลต่ออัตราการถ่ายโอนความรู้เช่นเดียวกับกลไกในการถ่ายโอน โดยทั่วไปความรู้แบบไม่ชัดแจ้งมีอัตราการถ่ายโอนช้ากว่าความรู้แบบชัดแจ้งความรู้แบบไม่ชัดแจ้งจะถ่ายโอนได้ดี โดยการใช้รูปแบบของความร่วมมือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอย่างต่อเนื่องส่วนความรู้แบบชัดแจ้งจะถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพหากได้ใช้ช่องทางการติดต่อหรือการใช้ปฏิสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม การถ่ายโอนไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การดูดซับและใช้ความรู้แต่การถ่ายโอนความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเป็นขั้นตอนแรกที่จะนำไปสู่การใช้ความรู้

**การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้**<sup>IV4.1</sup> เป็นการตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำความรู้ต่างๆ ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงเครื่องมือที่จะช่วยในการสนับสนุนให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น **การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ**<sup>IV4.1.1</sup> **อีกทั้งการนำความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้**<sup>IV4.1.2</sup>

**การใช้ความรู้เชิงปริมาณ**<sup>IV4.2</sup> เป็นการนำความรู้ในเชิงปริมาณ เช่น สถิติ ตัวเลข มาวิเคราะห์ ตลอดจนการสังเคราะห์ จากนั้นจึงนำข้อสรุปดังกล่าวมาใช้ในการ **พยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก**<sup>IV4.2.1</sup> **และการตัดสินใจด้วยตัวเลข**<sup>IV4.2.2</sup>

**การประยุกต์การความรู้**<sup>IV4.3</sup> เป็นการนำความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลายมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์รวมกันเพื่อใช้ในการสนับสนุนหรือผสมผสาน เกิดการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตาม



วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย การใช้  
 ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ<sup>IV4.3.1</sup> การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์<sup>IV4.3.2</sup>  
 การใช้ความรู้ในการวางแผน<sup>IV4.3.3</sup> การใช้ความรู้ทางบัญชี<sup>IV4.3.4</sup>

จากตารางที่ 1 ได้มีการแจกแจงแนวคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ออกเป็นตัวแปรต้นย่อย  
 ที่แตกต่างกันถึง 19 ตัวแปรต้นย่อย แต่เมื่อมีการคัดเลือกตัวแปรการจัดการความรู้<sup>IV</sup>  
 ออกเป็น 4 ตัวแปรต้นย่อย จึงต้องทำการตัดกรองดัชนีและตัวชี้วัดเฉพาะตัวแปรต้นย่อยที่  
 คัดเลือกแล้ว 4 ตัวแปรต้น ดังปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การคัดเลือกดัชนีและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
ดัชนี	ตัวชี้วัด
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล IV1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายนอก	IV1.2.1 การสร้างความรู้ส่วนองค์การจากความรู้ส่วน บุคคล IV1.2.2 การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ IV1.2.3 การบันทึกความรู้
IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายใน	IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วน บุคคล IV1.3.2 การรับความรู้ใหม่ IV1.3.3 การสนองนวัตกรรมภายในองค์กร
IV1.4 การผสมผสานความรู้	IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณธ์ด้วยความรู้ใหม่
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	IV1.1.1 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์
IV1.5 การแปลงความรู้	IV1.5.1 การผลักดันความสร้างสรรค์ IV1.5.2 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	IV1.1.1 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา IV1.1.2 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

IV2 การค้นหาความรู้	
ดัชนี	ตัวชี้วัด
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้	IV2.1.1 การจัดลำดับของความรู้ IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้ IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้อย่าง เหมาะสมกับบุคลากร
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า	IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง
IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร	IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ INTRANET
IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google และโปรแกรม อื่นๆ
IV3 การแบ่งปันความรู้	
ดัชนี	ตัวชี้วัด
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วน บุคคล	IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงาน ระหว่างพนักงาน
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กร	IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ของ องค์กร IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะของผู้มีประสบการณ์
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
ดัชนี	ตัวชี้วัด
IV4.1 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	IV4.1.1 การตัดสินใจด้วยความรู้ด้านงบประมาณ
IV4.2 การตระหนักถึงองค์ความรู้	IV4.2.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ
IV4.3 การประยุกต์การความรู้	IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงาน IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดให้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปให้เห็นแนวคิดของตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดของตัวแปรต้น ได้ตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดของการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
IV1 การสร้าง สรรค์ความรู้	IV1.1 การ ปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้	IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง บุคคล IV1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่ม คนทำงาน IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์
	IV1.2 การปรับ เปลี่ยนความรู้ สู่ภายนอก	IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับ สภาพแวดล้อม IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของ ตลาด IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้ องค์การ
	IV1.3 การปรับ เปลี่ยนความรู้ สู่ภายใน	IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ ส่วนบุคคล IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่ IV1.3.3 การต่อ ยอดนวัตกรรมภายในองค์กร
	IV1.4 การผสม ผสานความรู้	IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่
	IV1.5 การแปลง ความรู้	IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้
IV2 การค้นหา ความรู้	IV2.1 การจัดทำ แผนที่นำทาง ความรู้	IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้ IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ อย่างเหมาะสมกับบุคลากร



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
	IV2.2 การกำหนด ความรู้ที่มี คุณค่า	IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง
	IV2.3 การเสาะหา ความรู้ภายใน องค์กร	IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET
	IV2.4 การเสาะหา ความรู้ภายนอก องค์กร	IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google
IV3 การแบ่งปัน ความรู้	IV3.1 การแบ่งปัน ความรู้ส่วนบุคคล	IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการ ทำงานระหว่างบุคลากร
	IV3.2 การแบ่งปัน ความรู้ของ องค์กร	IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร
	IV3.3 การเรียนรู้ ร่วมกัน	IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม
IV4 การนำ ความรู้ไปใช้ ประโยชน์	IV4.1 การตระหนัก ถึงประโยชน์ ของความรู้	IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ ยุ่งยากได้
	IV4.2 การใช้ความรู้ เชิงปริมาณ	IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข
	IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละ ระดับ IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี

## พัฒนาการแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

จากการศึกษาพัฒนาการแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากรตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 19 จนถึงปี ค.ศ. 1970 ผู้ศึกษาสามารถแบ่งยุคสมรรถนะที่แสดงถึงความเป็นมาของแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญออกเป็น 5 ยุค ประกอบด้วย 1) ยุคสมรรถนะทางการฝีมือ 2) ยุคสมรรถนะตามสายงาน 3) ยุคสมรรถนะแห่งการเริ่มคำสั่ง 4) ยุคสมรรถนะตามสายการบังคับบัญชา และ 5) ยุคสมรรถนะตามสายการบังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ยุคสมรรถนะทางการฝีมือ

ปลายทศวรรษที่ 19 เมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมเริ่มแรก คำว่าสมรรถนะถูกใช้เป็นคำเรียกคล้ายกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานภายในโรงงาน จนกระทั่งในตอนต้นของศตวรรษที่ 20 การทำงานต่างๆ ต้องการทักษะที่ซับซ้อนเพิ่มขึ้น กระบวนการทำงานดั้งเดิมจึงต้องการสมรรถนะจำเพาะ สำหรับงานฝีมือต่างๆ สมรรถนะจำเพาะเหล่านี้ต้องการระยะเวลาแห่งการเรียนรู้และฝึกหัดเพียงเวลาสั้นๆ เท่านั้น

### ยุคสมรรถนะตามสายงาน

ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 1 จนถึงหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 (1920-1940) เป็นยุคของวิทยาศาสตร์แห่งการจัดการของ Frederick Taylor และ Henry Farol โดยมีฐานคิดอยู่ที่การทำงานแบบเคลื่อนไหวให้น้อยและใช้เวลาลดลงต่อการทำงานแต่ละชิ้น สภาพการทำงานเช่นนี้จึงต้องการคนงานที่มีสมรรถนะตามสายงานที่ไม่ซับซ้อน แต่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้ได้งานมากที่สุด ในเวลาน้อยที่สุดและก่อให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่ายที่สุด คนงานจึงไม่ต้องคิดอะไร แต่ให้อยู่ตามตำแหน่งงาน และขึ้นงานจะไหลมาตามสายงาน แล้วคนงานก็ประกอบชิ้นส่วนนั้นในเวลาอันจำกัด กระบวนการที่ซ้ำซากเช่นนี้ต้องการการฝึกฝนเพียงเล็กน้อยก็เข้าใจได้ แต่คนงานมีความตึงเครียดอย่างมาก เพราะต้องใช้แรงงานจนหมดแรงทุกวัน จุดดีของคนงานที่มีสมรรถนะซ้ำซากเช่นนี้อยู่ที่หาคนงานเข้าทำงานแทนได้ง่าย ไม่มีความยุ่งยากอะไรสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม

### ยุคสมรรถนะแห่งการเริ่มคำสั่ง

ยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 (1950s) เนื่องจากเป็นช่วงสงครามที่ต้องการความเด็ดขาดในการทำงาน การบริหารจัดการคนงานจึงได้มีการเน้นเรื่องการฟังคำสั่ง และปฏิบัติตามโดยไม่มีคำถาม คนงานทุกคนต้องทำงานตามหน้าที่ตามคำสั่งการเพียงอย่างเดียว โดยคนงานต้องมีเพียงข้อมูล ทัศนคติที่ถูกต้องและความสามารถที่จะทำตามคำสั่งเท่านั้น ไม่ต้องแสดงความคิดเห็นอะไร ซึ่งจะทำให้สิ้นเปลืองเวลา

### ยุคสมรรถนะตามสายการบังคับบัญชา

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (1960s) การทำงานยังคงเน้นการสั่งการและการรับคำสั่ง แต่ได้เพิ่มเติมการควบคุมงานตามสายการบังคับบัญชาด้วย เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด จึงเท่ากับว่ามี การควบคุมงาน โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงานหรือแต่ละส่วนงาน การทำงานตามสายพาน จึงไม่สามารถทำงานแบบคู่ขนานและมีการแข่งขันกันเพียงเล็กน้อย การทำงานตามวงจรนี้ได้เพิ่มเกิดขึ้นตอนต้นศตวรรษที่ 1960 โดย McClelland ได้เขียนข้อสังเกตนี้ไว้ในบทความที่เสนอในวารสาร American Psychologist ว่า การทดสอบ IQ กับบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำนายสมรรถนะของบุคลากร McClelland ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าบรรดาบริษัทต่างๆควรมุ่งสนใจสมรรถนะมากกว่าคะแนน IQ ที่ใช้กันอยู่อย่างดาษดื่น

การตั้งข้อสังเกตของ McClelland ได้ทำไปสู่การก่อกำเนิดบิดาแห่งสมรรถภาพคือ McBer อดีตที่ปรึกษาของบริษัทอเมริกันขนาดใหญ่ได้เข้าทำงานให้กับ USIA (US Foreign Service) โดยได้พัฒนาวิธีการใหม่ในการทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยจุดประสงค์ที่ต้องการประเมินศักยภาพพื้นฐานด้วยการทดสอบสติปัญญาและเซาว์ไหวพริบ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของสาขาวิชาการทดสอบสมรรถนะ

### ยุคสมรรถนะที่สังเกตเห็นได้

McClelland, David C. อดีตนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท McBer อันเป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ช่วยเหลือลูกค้าในการฝึกอบรมคนงานในต้นทศวรรษที่ 1960 ได้เขียนบทความไว้ใน *American Psychologist* ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การทดสอบ IQ และบุคลิกภาพที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในขณะนั้นสามารถทำนายสมรรถนะของบุคคลได้น้อยมาก โดย McClelland, David C. มีความเห็นว่า บริษัทต่างๆสมควรหันมาให้ความสนใจกับสมรรถนะมากกว่าผลของคะแนนในการทดสอบดังกล่าว

ต่อมาในทศวรรษที่ 1970 U.S. Forcing Service ได้ว่าจ้าง McClelland, David C. ให้ช่วยพัฒนาวิธีการใหม่ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของบุคคล เป้าหมายเพื่อต้องการขจัดอคติทางศักยภาพของการทดสอบความฉลาดและความถนัดแบบดั้งเดิม จุดดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นของสาขาการวัดสมรรถนะก้าวต่อไปของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ คือ การค้นหากระแสหลักแห่งวิธีการที่จะปฏิบัติได้ในวงธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) เป็นแนวทางการบริหารองค์กรที่ยึดถือคุณภาพเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

จากการศึกษาพัฒนาการและแนวความคิดเกี่ยวกับ **สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้แสดงแนวคิดและคำนิยามไว้อย่างหลากหลาย



แตกต่างกันออกไป ซึ่งจากการศึกษาผู้ศึกษาสามารถสรุปแนวคิดและคำนิยามของตัวแปรตาม ตลอดจนการแยกแยะตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด ของนักวิชาการแต่ละท่านตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 ถึงปี ค.ศ. 2012 โดยมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 10 ดังนี้

#### ตารางที่ 8 แนวคิดและคำนิยามสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

ที่มา:
McClelland, David C. (1973). Testing for Competence rather than Intelligence. <i>American Psychologist</i> , 28(1). pp. 1-14.
แนวคิด:
<p>แนวคิดของ McClelland เห็นว่า การทดสอบทางสติปัญญา (IQ) ควรถูกแทนที่ด้วยการทดสอบขีดความสามารถของบุคคลหรือ เรียกว่า <b>“Competency-based Testing”</b> ซึ่ง McClelland กล่าวว่า การวัดความฉลาดที่ผ่านมานั้นในอดีตเป็นการวัดความฉลาดที่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ความสำเร็จของบุคคล และเห็นว่า การวัดความถนัดทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลการเรียน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในชีวิต สืบเนื่องจากผล การทดสอบสติปัญญา (IQ) และความถนัดไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือความสำเร็จในชีวิต จากการศึกษา นักเรียน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนน A และกลุ่มที่ได้คะแนน C ซึ่งหลังจากนักเรียนได้จบการศึกษาไปไม่นานก็พบว่าเด็กนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม มีความสามารถในการประกอบอาชีพเป็นหมอ เป็นนักวิทยาศาสตร์ หรือเป็นอาจารย์ได้เหมือนกัน ทั้ง 2 กลุ่ม</p> <p>McClelland ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency) ว่าเป็นลักษณะของบุคคลในองค์การ ที่สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลเหล่านั้นจะแสดงลักษณะส่วนบุคคลออกมามากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าหรือมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น และเขาได้อธิบายว่า ลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ส่วนน้อยที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้และวัดได้ง่าย ส่วนที่มากกว่าจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ <b>บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup></b> (Social Role) <b>ภาพลักษณ์ของตนเอง<sup>DV4</sup></b> (Self-Image) <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> (Traits) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup></b> เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ยากกว่า เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมี 6 องค์ประกอบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) คือ องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินชีวิตรวมถึงใช้ในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ภายในตัวบุคคลที่เกิดจาก <b>การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup></b> จากประสบการณ์ของตนเองตั้งแต่เด็ก ประกอบกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญ จนกลายเป็นความชำนาญในตนเอง รวมถึง <b>ข้อมูล<sup>DV1.1.1</sup></b> และ <b>สารสนเทศ<sup>DV1.1.2</sup></b></li> <li><b>2. ทักษะ<sup>DV2</sup></b> คือ การนำเอาความรู้มาใช้ในการ <b>ปฏิบัติงาน<sup>DV2.1</sup></b> จนเกิด <b>ความชำนาญพิเศษ<sup>DV2.1.1</sup></b> หรือเกิด <b>ความเชี่ยวชาญ<sup>DV2.1.2</sup></b></li> <li><b>3. บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup></b> (Social Role) เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกตาม <b>สถานภาพ<sup>DV3.1</sup></b> ต่อผู้อื่น เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพ เช่น <b>บทบาทการนำ<sup>DV3.1.1</sup></b></li> </ol>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<b>แนวคิด:</b>		
<p>4. ภาพลักษณ์ของตนเอง<sup>DV4</sup> (Self-Image) การค้นพบภาพของตนเอง<sup>DV4.1</sup> หรือการสำรวจตนเอง เป็นการมองภาพรวมของตนเองในด้านดี<sup>DV4.1.1</sup> หรือการปรับปรุงตนเองในบางส่วน<sup>DV4.1.2</sup></p> <p>5. อุปนิสัย<sup>DV5</sup> (Traits) เป็นความเคยชิน<sup>DV5.1</sup> หรือเป็นพฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น อุปนิสัยมุ่งการงาน<sup>DV5.1.1</sup></p> <p>6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup> (Motive) เป็นแรงขับ<sup>DV6.1</sup> ที่อยู่ส่วนลึกของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมหรือเรียกว่า บุคลิกภาพของบุคคล เช่น แรงจูงใจอยากทำงานให้โดดเด่น<sup>DV6.1.1</sup> กว่าผู้อื่นหรือ แรงจูงใจในความสำเร็จของงานที่ดีที่สุด<sup>DV6.1.2</sup></p>		
<b>ตัวแปร</b>	<b>ดัชนี</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. ความรู้	1.1 การเรียนรู้	1.1.1 ข้อมูล 1.1.2 สารสนเทศ
2. ทักษะ	2.1 การปฏิบัติงาน	2.1.1 ความชำนาญ 2.1.2 ความเชี่ยวชาญ
3. บทบาททางสังคม	3.1 สถานภาพ	3.1.1 บทบาทการนำ
4. ภาพลักษณ์ของตนเอง	4.1 ภาพของตนเอง	4.1.1 การมองภาพรวมของตนเองในด้านดี 4.1.2 การปรับปรุงตนเองในบางส่วน
5. อุปนิสัย	5.1 ความเคยชิน	5.1.1 อุปนิสัยมุ่งการงาน
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5.1 แรงขับ	5.1.1 แรงจูงใจอยากทำงานให้โดดเด่น 5.1.2 แรงจูงใจในความสำเร็จของงานที่ดีที่สุด
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competence) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> <b>บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup></b> (Social Role) <b>ภาพลักษณ์ของตนเอง<sup>DV4</sup></b> (Self-Image) <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> (Traits) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup></b></p>		
<b>ที่มา:</b>		
Boyatzis, Richard E. (1982). <i>The Competent Manager: A Model of Effective Performance</i> . New York: Wiley, p.16.		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>Boyatzis และ Lyle Spencer เป็นนักวิจัยที่ร่วมคิดค้นพัฒนาการของสมรรถนะ (Competency) กับ McClelland คำว่า Competency หรือ สมรรถนะ Boyatzis ได้ให้คำนิยามว่าเป็นลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย <b>ทักษะ<sup>DV1</sup></b> (Skills) <b>ความรู้<sup>DV2</sup></b> (Knowledge) <b>แรงขับ<sup>DV3</sup></b> (Motives) <b>อุปนิสัย<sup>DV4</sup></b> (Traits) <b>การมีภาพลักษณ์<sup>DV5</sup></b> (Self-image) และ<b>บทบาททางสังคม<sup>DV6</sup></b> (Social Roles) โดยมีรายละเอียด 5 ประการ ดังนี้</p>		

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p><b>แนวคิด:</b></p> <p>1. ทักษะ<sup>DV1</sup> เป็นลักษณะของบุคคล ที่ปฏิบัติหลายประการ <b>ประการแรก</b> เป็นการจัดการเป้าหมายและกิจกรรม<sup>DV1.1</sup> โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์<sup>DV1.1.1</sup> การวินิจฉัย<sup>DV1.1.2</sup> การทำงานเชิงรุก<sup>DV1.1.3</sup> การคำนึงถึงผลกระทบ<sup>DV1.1.4</sup> การวางแผน<sup>DV1.1.5</sup> <b>ประการที่สอง</b> การมีภาวะผู้นำ<sup>DV1.2</sup> ที่มีองค์ประกอบย่อยสำคัญ ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง<sup>DV1.2.1</sup> การมองภาพรวม<sup>DV1.2.2</sup> การนำเสนอด้วยการพูด<sup>DV1.2.3</sup> การคิดอย่างมีเหตุผล<sup>DV1.2.4</sup> การคัดเลือกพนักงาน<sup>DV1.2.5</sup> การมอบหมายอำนาจหน้าที่<sup>DV1.2.6</sup> <b>ประการที่สาม</b> การจัดการทรัพยากรมนุษย์<sup>DV1.3</sup> ได้แก่ การใช้พลังอำนาจทางสังคม<sup>DV1.3.1</sup> การบริหารกระบวนการกลุ่ม<sup>DV1.3.2</sup> การมองเชิงบวก<sup>DV1.3.3</sup> และการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง<sup>DV1.3.4</sup> <b>ประการที่สี่</b> การนำผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>DV1.4</sup> ได้แก่ การใช้อำนาจ<sup>DV1.4.1</sup> การมีสัตยาธิญาณ<sup>DV1.4.2</sup> การพัฒนาผู้อื่น<sup>DV1.4.3</sup> และ <b>ประการสุดท้าย</b> การให้ความสำคัญกับผู้อื่น<sup>DV1.5</sup> ได้แก่ การควบคุมตนเอง<sup>DV1.5.1</sup> การรับรู้<sup>DV1.5.2</sup> ความอดทนและการปรับตัว<sup>DV1.5.3</sup> และการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด<sup>DV1.5.4</sup></p> <p>2. ความรู้<sup>DV2</sup> เป็นสิ่งที่คู่กับมนุษย์ จึงเป็นความรู้ที่หลากหลาย อันได้แก่ <b>ความรู้ด้านการวางแผน</b><sup>DV2.1</sup> ซึ่งเป็นความสามารถในการชี้แจงรายละเอียด<sup>DV2.1.1</sup> เกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบกฎหมายรวมถึงคำสั่ง<sup>DV2.1.2</sup> ที่เกี่ยวกับการวางแผน และยังเป็นความสามารถในปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายรวมถึงคำสั่งการ<sup>DV2.1.3</sup> ที่เกี่ยวกับการวางแผนอย่างเคร่งครัด รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรค<sup>DV2.1.4</sup> ที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า ตลอดจนความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน<sup>DV2.1.5</sup></p> <p>ความรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน คือ <b>ความรู้ด้านการคัดเลือกพนักงาน</b><sup>DV2.2</sup> ที่ประกอบด้วย <b>ความสามารถในการชี้แจงรายละเอียด</b><sup>DV2.2.1</sup> เกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงาน <b>ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบกฎหมายรวมถึงคำสั่ง</b><sup>DV2.2.2</sup> เกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงาน <b>ความสามารถในปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายรวมถึงคำสั่ง</b><sup>DV2.2.3</sup> เกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานอย่างเคร่งครัด และ<b>ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงาน</b><sup>DV2.2.4</sup> รวมถึง<b>ความรู้ด้านการมอบอำนาจหน้าที่</b><sup>DV2.3</sup> เป็นความสามารถในการชี้แจงรายละเอียด<sup>DV2.3.1</sup> <b>ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบกฎหมายรวมถึงคำสั่ง</b><sup>DV2.3.2</sup> เกี่ยวกับการมอบอำนาจหน้าที่<b>ความสามารถในปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายรวมถึงคำสั่ง</b><sup>DV2.3.2</sup> เกี่ยวกับการมอบอำนาจหน้าที่ และ<b>ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการมอบอำนาจหน้าที่</b><sup>DV2.3.3</sup></p> <p>3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV3</sup> คือ แรงขับ<sup>DV3.1</sup> ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ<sup>DV3.1.1</sup> การบรรลุเป้าหมาย<sup>DV3.1.2</sup> และการแข่งขัน<sup>DV3.1.3</sup></p> <p>4. อุปนิสัย<sup>DV4</sup> คือ ลักษณะของบุคคลที่มีการแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV4.1</sup> ได้แก่ <b>ความคิดริเริ่ม</b><sup>DV4.1.1</sup> การแก้ไขปัญหา<sup>DV4.1.2</sup> และการทำความเข้าใจกับปัญหา<sup>DV4.1.3</sup></p>
---



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>5. การมีภาพลักษณ์<sup>DV5.1</sup> เป็นการมองภาพตนเอง<sup>DV5.1.1</sup> ประกอบด้วย การรู้จักตนเอง<sup>DV5.1.2</sup> ความโอปอ้อมอารี<sup>DV5.1.3</sup> ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<sup>DV5.1.4</sup> การเป็นคนดี<sup>DV5.1.5</sup> การมีความนับถือตนเอง<sup>DV5.1.6</sup> การเป็นคนที่ผู้อื่นชื่นชอบ<sup>DV5.1.7</sup> และการเป็นคนเก่ง<sup>DV5.1.8</sup></p> <p>6. บทบาททางสังคม<sup>DV6</sup> เป็นการแสดงทางสถานการณ์ในบทบาทการนำ<sup>DV6.1</sup> ที่แสดงออกถึง การมีอิทธิพลในการชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม<sup>DV6.1.1</sup> ความรับผิดชอบ<sup>DV6.1.2</sup> ทั้งยังมีความสามารถในการบริหารจัดการ<sup>DV6.1.3</sup> รวมถึงการมุ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย<sup>DV6.1.4</sup> และบทบาทที่สำคัญอีกหนึ่งประการคือ บทบาทของนักวิเคราะห์<sup>DV6.2</sup> ซึ่งต้องทำความเข้าใจในประเด็น เหตุการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น<sup>DV6.2.1</sup> ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น<sup>DV6.2.2</sup> และตลอดจนความสามารถในการวิเคราะห์และแจกแจงข้อมูล<sup>DV6.2.3</sup> ได้</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ทักษะ	1.1 การจัดการเป้าหมายและกิจกรรม	1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.1.2 การวินิจฉัย 1.1.3 การทำงานเชิงรุก 1.1.4 การคำนึงถึงผลกระทบ 1.1.5 การวางแผน
	1.2 การมีภาวะผู้นำ	1.2.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 1.2.2 การมองภาพรวม 1.2.3 การนำเสนอด้วยการพูด 1.2.4 การคิดอย่างมีเหตุผล 1.2.5 การคัดเลือกพนักงาน 1.2.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่
	1.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1.3.1 การใช้พลังอำนาจทางสังคม 1.3.2 การบริหารกระบวนการกลุ่ม 1.3.3 การมองเชิงบวก 1.3.4 การประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง
	1.4 การนำผู้ใต้บังคับบัญชา	4.1.1 การใช้อำนาจ 4.1.2 การมีสัตยชาติญาณ 4.1.3 การพัฒนาผู้อื่น
	1.5 การให้ความสำคัญกับผู้อื่น	1.5.1 การควบคุมตนเอง 1.5.2 การรับรู้

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
		1.5.3 ความอดทนและการปรับตัว 1.5.4 การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด
2. ความรู้	2.1 ความรู้ด้านการวางแผน	2.1.1 ความสามารถในการชี้แจงรายละเอียด 2.1.2 ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบ กฎหมายรวมถึงคำสั่ง 2.1.3 ความสามารถในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายรวมถึงคำสั่ง 2.1.4 ความสามารถในการวิเคราะห์ถึงปัญหา หรืออุปสรรค 2.1.5 มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน
	2.2 ความรู้ด้านการ คัดเลือกพนักงาน	2.2.1 ความสามารถในการชี้แจงรายละเอียด 2.2.2 ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบ กฎหมายรวมถึงคำสั่ง 2.2.3 ความสามารถในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายรวมถึงคำสั่ง 2.2.4 ความสามารถในการวิเคราะห์ถึงปัญหา หรืออุปสรรค 2.2.5 มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน
	2.3 ความรู้ด้านการมอบ อำนาจหน้าที่	2.3.1 ความสามารถในการชี้แจงรายละเอียด 2.3.2 ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบ กฎหมายรวมถึงคำสั่ง 2.3.3 ความสามารถในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายรวมถึงคำสั่ง 2.3.4 ความสามารถในการวิเคราะห์ถึงปัญหา หรืออุปสรรค 2.3.5 ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.1 แรงขับ	3.1.1 การมุ่งความสำเร็จ 3.1.2 การบรรลุเป้าหมาย 3.1.3 การแข่งขัน
4. อุปนิสัย	4.1 การแสดงออกทาง พฤติกรรม	4.1.1 ความคิดริเริ่ม 4.1.2 การแก้ไขปัญหา 4.1.3 การทำความเข้าใจกับปัญหา

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
5. การมีภาพลักษณ์	5.1 การมองภาพตนเอง	5.1.1 การรู้จักตนเอง 5.1.2 ความโอบอ้อมอารี 5.1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5.1.4 การเป็นคนดี 5.1.5 การมีความนับถือตนเอง 5.1.6 การเป็นคนที่ผู้อื่นชื่นชอบ 5.1.7 การเป็นคนเก่ง
6. บทบาททางสังคม	6.1 บทบาทการนำ	6.1.1 การมีอิทธิพลในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม 6.1.2 ความรับผิดชอบ 6.1.3 ความสามารถในการบริหารจัดการ 6.1.4 การมุ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
	6.2 บทบาทของนักวิเคราะห์	6.2.1 ความเข้าใจในประเด็น เหตุการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น 6.2.2 ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น 6.2.3 ความสามารถในการวิเคราะห์และแจกแจงข้อมูล
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย <b>ทักษะ<sup>DV1</sup></b> (Skills) <b>ความรู้<sup>DV2</sup></b> (Knowledge) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV3</sup></b> (Motives) <b>อุปนิสัย<sup>DV4</sup></b> (Traits) <b>การมีภาพลักษณ์<sup>DV5</sup></b> (Self-image) และ<b>บทบาททางสังคม<sup>DV6</sup></b> (Social Roles)</p>		
<b>ที่มา:</b>		
Spencer, Lyle M., and Spencer, Signe M. (1993). <i>Competency at Work: Model for Superior Performance</i> . New York: John Wiley and Sons, pp. 9–38.		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>Spencer, Lyle M. ได้เขียนหนังสือเรื่อง Competency at Work ร่วมกับภรรยา Spencer, Signe M. โดยเห็นว่า สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) แนวคิดของตน (Self-concept) อุปนิสัย (Trail) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Motivates) และแบ่งกลุ่มได้ 2 ส่วน คือ <b>ส่วนที่สังเกตได้</b> ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) <b>ส่วนที่ซ่อนเร้น</b> ประกอบด้วย แนวคิดของตนเอง (Self-concept) อุปนิสัย (Trail) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Motivates)</p>		



### ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>Spencer, Lyle M., and Spencer, Signe M. ได้กำหนดขีดความสามารถ โดยจะต้องผ่านการทำนาย 2 ประการ คือ <b>เกณฑ์ของการปฏิบัติงานสูงสุด (Superior performance)</b> เป็นเกณฑ์การทำนายการทำงานของบุคคล โดยบุคคลจะต้องทำงานให้ผ่านเกณฑ์คือ ต้องปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐาน หรือ สามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด และ<b>เกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance)</b> เป็นระดับการทำงานขั้นต่ำที่ยอมรับได้</p> <p><b>สมรรถนะ<sup>DV1</sup> (Competency)</b> จึงเป็นลักษณะของบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลทำงานในความสำเร็จของตนเองให้สำเร็จและสูงกว่ามาตรฐาน ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>ทักษะ<sup>DV1</sup> (Skill)</b> เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน<sup>DV1.1</sup> ทั้งร่างกาย ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนในการจัดการ เช่น <b>ทักษะการคิด<sup>DV1.1.1</sup> ทักษะการแก้ไขปัญหา<sup>DV1.1.2</sup></b></li> <li><b>ความรู้<sup>DV2</sup> (Knowledge)</b> เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้<sup>DV2.1</sup> จากประสบการณ์ตนเอง<sup>DV2.1.1</sup> และประสบการณ์ของผู้อื่น<sup>DV2.1.2</sup> รวมถึงความเข้าใจในขอบเขตของข้อมูล</li> <li><b>แนวคิดของตนเอง<sup>DV3</sup> (Self-concept)</b> เป็นการรู้จักตนเอง<sup>DV3.1</sup> หรือเป็นการสำรวจตนเอง เพื่อให้บุคคลได้มีการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ<sup>DV3.1.1</sup> ตลอดจนการมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง<sup>DV3.1.2</sup></li> <li><b>อุปนิสัย<sup>DV4</sup> (Trait)</b> เป็นความประพฤติ<sup>DV4.1</sup> ของบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นนิสัย เช่น <b>ความกระตือรือร้น<sup>DV4.1.1</sup> การให้ความร่วมมือ<sup>DV4.1.2</sup></b></li> <li><b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV5</sup> (Motive)</b> เป็นแรงขับ<sup>DV5.1</sup> ภายในที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการหรือคิดอยาก เพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV5.1.1</sup></b> เป็นความต้องการทำงานให้ดีกว่า หรือทำงานให้สูงกว่ามาตรฐาน รวมถึงการก้าวความเป็นหนึ่ง</li> </ol>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ทักษะ	1.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1.1.1 ทักษะการคิด
2. ความรู้	2.1 การเรียนรู้	2.1.1 ประสบการณ์ตนเอง 2.1.2 ประสบการณ์ของผู้อื่น
3. แนวคิดของตนเอง	3.1 การรู้จักตนเอง	3.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ 3.1.2 การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง
4. อุปนิสัย	4.1 ความประพฤติ	4.1.1 ความกระตือรือร้น 4.1.2 การให้ความร่วมมือ
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5.1 แรงขับ	5.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p><b>คำนิยาม:</b></p>
<p><b>สมรรถนะ</b><sup>DV</sup> (Competency) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้หรือการปฏิบัติงานที่ได้ประโยชน์ ได้แก่ <b>ทักษะ</b><sup>DV1</sup> (Skill) <b>ความรู้</b><sup>DV2</sup> <b>แนวคิดของตนเอง</b><sup>DV3</sup> <b>อุปนิสัย</b><sup>DV4</sup> และ<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b><sup>DV5</sup></p>
<p><b>ที่มา:</b></p>
<p>Nordhaug, Odd. (1993). <i>Human Capital in Organization: Competence Training, and Learning</i>. New York: Oxford University Press, p. 51.</p>
<p><b>แนวคิด:</b></p>
<p>สมรรถนะ (Competence) มีองค์ประกอบ 3 กลุ่ม คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และไหวพริบชาญปัญญา (Cunning intelligence) โดย Nordhaug, Odd. ได้จัดกลุ่มความสามารถของบุคคลออกเป็น 6 ประเภท โดยใช้มิติและระดับความเฉพาะเจาะจงของตัวงาน องค์การ และตัวอุตสาหกรรมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งความแตกต่างของขีดความสามารถในบุคคล ดังนี้</p> <p>1. <b>ความรู้</b><sup>DV1</sup> (Knowledge) ที่จำเป็นต้องประกอบด้วย <b>ความรู้ทั่วไป</b><sup>DV1.1</sup> (Meta-Knowledge) โดยการอ่านออกเขียนได้<sup>DV1.1.1</sup> <b>การเรียนรู้</b><sup>DV1.1.2</sup> <b>ความรู้ในการวิเคราะห์</b><sup>DV1.1.3</sup> <b>ความคิดเชิงสร้างสรรค์</b><sup>DV1.1.4</sup> <b>ความรู้ในภาษาและวัฒนธรรมต่างชาติ</b><sup>DV1.1.5</sup> <b>การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อม</b><sup>DV1.1.6</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับการอดทนต่อความไม่แน่นอน</b><sup>DV1.1.7</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร</b><sup>DV1.1.8</sup> <b>ความรู้ในการทำงานร่วมกับคนอื่น</b><sup>DV1.1.9</sup> และ<b>ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง</b><sup>DV1.1.10</sup> อีกทั้ง <b>ความรู้ทางด้านอุตสาหกรรม</b><sup>DV1.2</sup> (Industry Knowledge) ก็ยังเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีความรอบรู้พื้นฐานทางอุตสาหกรรม<sup>DV1.2.1</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของอุตสาหกรรม</b><sup>DV1.2.2</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน</b><sup>DV1.2.3</sup> <b>ความรู้ในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ของคู่แข่ง</b><sup>DV1.2.4</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรกันภายในอุตสาหกรรม</b><sup>DV1.2.5</sup> และ<b>ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มในการร่วมทุนกับบริษัทอื่น</b><sup>DV1.2.6</sup> ตลอดจน<b>ความรู้ภายในองค์การ</b><sup>DV1.3</sup> (Intra-organizational Knowledge) ได้แก่ <b>ความรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน</b><sup>DV1.3.1</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ</b><sup>DV1.3.2</sup> เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาขององค์การ ค่านิยม บรรทัดฐาน ธรรมเนียมประเพณีขององค์การ <b>ความรู้ในช่องทางการติดต่อสื่อสารโดยรวม</b><sup>DV1.3.3</sup> จากการรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างคนที่อยู่ในองค์การ <b>ความรู้ทางการเมืองภายในองค์การ</b><sup>DV1.3.7</sup> <b>ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ</b><sup>DV1.3.8</sup></p> <p>2. <b>ทักษะ</b><sup>DV2</sup> (Skills) คือ สิ่งที่ต้องพัฒนาในเทคนิคหลายด้าน ได้แก่ <b>เทคนิคตามมาตรฐาน</b><sup>DV2.1</sup> (Standard Technical) <b>ทักษะในการพิมพ์ดีด การจดตัวเลข</b><sup>DV2.1.1</sup> <b>ทักษะในหลักการจัดทำบัญชี</b></p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>รวมถึงงบประมาณ<sup>DV2.1.2</sup> ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์<sup>DV2.1.3</sup> ทักษะการประยุกต์โปรแกรมซอฟต์แวร์<sup>DV2.1.4</sup> และทักษะความเชี่ยวชาญอื่นที่นำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่นได้<sup>DV2.1.5</sup> เทคนิคเฉพาะฝีมือ<sup>DV2.2</sup> (Technical Trade) โดยต้องมีทักษะในการสร้างพาหนะยานยนต์<sup>DV2.2.1</sup> ทักษะในการสร้างเครื่องบิน<sup>DV2.2.2</sup> ทักษะในการประกอบคอมพิวเตอร์<sup>DV2.2.3</sup> ทักษะในการเสริมสวย ตัดผม<sup>DV2.2.4</sup> และทักษะบาร์เทนเดอร์<sup>DV2.2.5</sup> ทักษะพิเศษเฉพาะด้าน<sup>DV2.3</sup> (Unique Skills) โดยต้องมีทักษะการใช้เครื่องมือที่มีลักษณะพิเศษ<sup>DV2.3.1</sup> ทักษะในการประดิษฐ์ที่องค์การพัฒนาขึ้นเอง<sup>DV2.3.2</sup> ทักษะในการปรับปรุงแก้ไขหรือซ่อมแซมเทคโนโลยีขององค์การ<sup>DV2.3.3</sup> และเป็นทักษะในการปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง<sup>DV2.3.4</sup> ไหวพริบเชาว์ปัญญา<sup>DV3</sup> (Cunning intelligence) มีลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความฉลาด<sup>DV3.1</sup> ของบุคคลทั้งความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ตลอดจนความพร้อมทางสติปัญญา<sup>DV3.2</sup> ที่แสดงออกถึงความสามารถในคิดรวบยอด<sup>DV3.2.1</sup> เป็นความสามารถในการจัดกลุ่มวัตถุหรือสิ่งต่างๆ โดยระบุคุณสมบัติร่วมกันของวัตถุหรือสิ่งนั้น และการจำแนกแยกแยะ<sup>DV3.2.2</sup> เป็นความสามารถในการแยกแยะคุณสมบัติทางกายภาพของวัตถุต่างๆ ที่รับรู้เข้ามาว่าเหมือน หรือไม่เหมือน</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ความรู้	1.1 ความรู้ทั่วไป	1.1.1 อ่านออกเขียนได้ 1.1.2 การเรียนรู้ 1.1.3 การวิเคราะห์ 1.1.4 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 1.1.5 ความรู้ในภาษาและวัฒนธรรมต่างชาติ 1.1.6 การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อม 1.1.7 ความรู้เกี่ยวกับการอดทนต่อความไม่แน่นอน 1.1.8 ความรู้ในการติดต่อสื่อสาร 1.1.9 ความรู้ในการทำงานร่วมกับคนอื่น 1.1.10 ความรู้ในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
	1.2 ความรู้ทางด้านอุตสาหกรรม	1.2.1 ความรอบรู้พื้นฐานทางอุตสาหกรรม 1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของอุตสาหกรรม 1.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 1.2.4 ความรู้ในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ของคู่แข่ง



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
		1.2.5 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรกันภายในอุตสาหกรรม 1.2.6 ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มในการร่วมทุนกับบริษัทอื่น
	1.3 ความรู้ภายในองค์การ	1.3.1 ความรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการ 1.3.3 ความรู้ในช่องทางการติดต่อสื่อสารโดยรวม 1.3.4 ความรู้ทางการเมืองภายในองค์การ 1.3.5 ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ
2. ทักษะ	2.1 เทคนิคตามมาตรฐาน	2.1.1 ทักษะในการพิมพ์ดีด การจดชวเลข 2.1.2 ทักษะเกี่ยวกับหลักวิธีการจัดทำบัญชีงบประมาณ 2.1.3 ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 2.1.4 ทักษะการประยุกต์โปรแกรมซอฟต์แวร์ 2.1.5 ทักษะความเชี่ยวชาญอื่นที่นำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่นได้
	2.2 เทคนิคเฉพาะฝีมือ	2.2.1 ทักษะในการสร้างพาหนะยานยนต์ 2.2.2 ทักษะในการสร้างเครื่องปั้น 2.2.3 ทักษะในการประกอบคอมพิวเตอร์ 2.2.4 ทักษะในการเสริมสวย ตัดผม 2.2.5 ทักษะทางบาร์เทนเดอร์
	2.3 ทักษะพิเศษเฉพาะด้าน	2.3.1 ทักษะการใช้เครื่องมือที่มีลักษณะพิเศษ 2.3.2 ทักษะในการประดิษฐ์ที่องค์การพัฒนาขึ้นเอง 2.3.3 ทักษะในการปรับปรุงแก้ไขหรือซ่อมแซมเทคโนโลยีขององค์การ 2.3.4 ทักษะในการปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง
3. ไหวพริบเชิงปัญญา	3.1 ความฉลาด	3.2.1 ความสามารถในคิดรวบยอด
	3.2 ความพร้อมทางสติปัญญา	3.2.1 การจำแนกแยกแยะ
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competence) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกตามขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์ในงาน ซึ่งแบ่งประเภทได้ดังนี้ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) และ <b>ไหวพริบเชิงปัญญา<sup>DV3</sup></b> (Cunning intelligence)</p>		

### ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่มา:
Evers, Frederick T., Rush, James C., Berdrow, Iris. (1998). <i>The base of Competence</i> . San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Inc., pp. 1-10.
แนวคิด:
<p>จากผลการวิจัยของ Frederick T. Evers พบว่า นายจ้างมักจะวิจารณ์ว่า ผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาจะมีความสามารถเฉพาะด้าน แต่ยังขาดทักษะที่เป็นพื้นฐาน เช่น ทักษะในการจัดการตนเอง ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการบริหาร และทักษะในการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ๆ จากการศึกษาในงานวิจัย ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่ตลาดแรงงานต้องการ ได้แก่ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) และ <b>ค่านิยม<sup>DV3</sup></b> (Values) ดังจะแสดงในรายละเอียดต่อไปนี้</p> <p>1. <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) เป็น<b>ความรู้ในการจัดการตนเอง<sup>DV1.1</sup></b> มีความสามารถในการอธิบายหลักการจัดการตนเอง<sup>DV1.1.2</sup> รวมถึง<b>สามารถแนะนำผู้อื่น<sup>DV1.1.3</sup></b> ได้อย่างเหมาะสม และเป็น<b>ความรู้ในการสื่อสาร<sup>DV1.2</sup></b> มีความสามารถในการประสานระหว่างบุคคล<sup>DV1.2.1</sup> หรือสามารถประสานกลุ่มบุคคล<sup>DV1.2.2</sup> ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึง<b>ความรู้ในการบริหาร<sup>DV1.3</sup></b> มีความสามารถในการอธิบายหลักการแนวคิด<sup>DV1.3.1</sup> เกี่ยวกับการบริหาร รวมถึงความสามารถในการแนะนำโต้แย้งกับปัญหา<sup>DV1.3.2</sup> ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน<b>ความรู้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่<sup>DV1.4</sup></b> มีความสามารถในการอธิบายหลักการแนวคิด<sup>DV1.4.1</sup> เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ รวมถึงความสามารถในการแนะนำผู้อื่น<sup>DV1.4.2</sup> ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2. <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) ที่จำเป็นต่อบุคคล ประกอบด้วย ทักษะ 4 ด้าน ได้แก่</p> <p>ด้านที่หนึ่ง <b>ทักษะในการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup></b> (Managing Self) เป็น<b>ทักษะในการเรียนรู้<sup>DV2.1.1</sup></b> <b>ทักษะในการทำงานหลายอย่าง<sup>DV2.1.2</sup></b> ในเวลาเดียวกัน<b>ทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ<sup>DV2.1.3</sup></b> สิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิตประจำวัน<b>ทักษะในการวิเคราะห์<sup>DV2.1.4</sup></b> <b>ทักษะในการแก้ไขปัญหา<sup>DV2.1.5</sup></b> <b>ทักษะในการบริหารเวลา<sup>DV2.1.6</sup></b></p> <p>ด้านที่สอง <b>ทักษะในการสื่อสาร<sup>DV2.2</sup></b> (Communication) ได้แก่ <b>ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล<sup>DV2.2.1</sup></b> <b>ทักษะในการรับฟัง<sup>DV2.2.2</sup></b> <b>ทักษะในการพูด<sup>DV2.2.3</sup></b> <b>ทักษะในการเขียน<sup>DV2.2.4</sup></b></p> <p>ด้านที่สาม <b>ทักษะในการบริหาร<sup>DV2.3</sup></b> (Managing) ได้แก่ <b>ทักษะในการประสานงาน<sup>DV2.3.1</sup></b> <b>ทักษะในการตัดสินใจ<sup>DV2.3.2</sup></b> <b>ทักษะในการมีภาวะผู้นำ<sup>DV2.3.2</sup></b> <b>ทักษะในการจัดการความขัดแย้ง<sup>DV2.3.3</sup></b> <b>ทักษะในการวางแผน<sup>DV2.3.4</sup></b> <b>ทักษะในการจัดองค์การ<sup>DV2.3.5</sup></b></p> <p>ด้านที่สี่ <b>ทักษะในการขับเคลื่อนนวัตกรรม<sup>DV2.4</sup></b> (mobilizing innovation) ได้แก่ <b>ในการมองเห็นภาพรวม<sup>DV2.4.1</sup></b> <b>ทักษะในการคิดริเริ่ม<sup>DV2.4.2</sup></b> <b>ทักษะในการมองเห็นอนาคต<sup>DV2.4.3</sup></b></p> <p>3. <b>ค่านิยม<sup>DV3</sup></b> (Values) คุณค่าที่ต้องมีในตัวบุคคล 5 ประการ คือ <b>ค่านิยมรักในการเรียนรู้<sup>DV3.1</sup></b> เป็นคุณค่าในการใฝ่หา<b>ความรู้<sup>DV3.1.1</sup></b> ที่ใช้ประกอบการทำงานของตน <b>ค่านิยมของความเป็นพลเมืองดี<sup>DV3.2</sup></b> เป็นคุณค่าในการเป็นคนดี<sup>DV3.1.2</sup> ในการทำงาน<b>ค่านิยมในการเคารพในความหลากหลาย<sup>DV3.3</sup></b></p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>เป็นคุณค่าในยอมรับ<sup>DV3.3.1</sup> ที่หลากหลายในการทำงานของตน <b>ค่านิยมในเสรีภาพทางการศึกษา</b><sup>DV3.4</sup>  <b>เป็นคุณค่าของการเปิดโอกาสทางการศึกษา</b><sup>DV3.4.1</sup> อย่างเสรี เพื่อนำมาใช้ประกอบการทำงานของตน  <b>คุณธรรม</b><sup>DV3.5</sup> ที่เป็นคุณค่าในการปฏิบัติตามความจริง<sup>DV3.5.1</sup> ในทำงานของตน <b>ค่านิยมในการ</b>  <b>คำนึงถึงสภาพแวดล้อม</b><sup>DV3.6</sup> เป็นคุณค่าในการคำนึงถึงสภาพการณ์<sup>DV3.6.1</sup> ในการทำงานของตน          และคุณค่าสุดท้ายเกี่ยวกับคุณธรรม</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ความรู้	1.1 ความรู้ในการจัดการตนเอง	1.1.1 ความสามารถในการอธิบายหลักการจัดการตนเอง 1.1.2 สามารถแนะนำผู้อื่น
	1.2 ความรู้ในการสื่อสาร	1.2.1 ความสามารถในการประสานระหว่างบุคคล 1.2.2 สามารถประสานกลุ่มบุคคล
	1.3 ความรู้ในการบริหาร	1.3.1 ความสามารถในการอธิบายหลักการแนวคิด 1.3.2 ความสามารถในการแนะนำโต้แย้งกับปัญหา
	1.4 ความรู้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่	1.4.1 ความสามารถในการอธิบายหลักการแนวคิด 1.4.2 ความสามารถในการแนะนำผู้อื่น
2. ทักษะ	2.1 ทักษะในการจัดการตนเอง	2.1.1 ทักษะในการเรียนรู้ 2.1.2 ทักษะในการทำงานหลายอย่าง 2.1.3 ทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ 2.1.4 ทักษะในการวิเคราะห์ 2.1.5 ทักษะในการแก้ไขปัญหา 2.1.6 ทักษะในการบริหารเวลา
	2.2 ทักษะในการสื่อสาร	2.2.1 ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.2.2 ทักษะในการรับฟัง 2.2.3 ทักษะในการพูด 2.2.4 ทักษะในการเขียน
	2.3 ทักษะในการบริหาร	2.3.1 ทักษะในการประสานงาน 2.3.3 ทักษะในการมีภาวะผู้นำ



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
		2.3.4 ทักษะในการจัดการความขัดแย้ง 2.3.5 ทักษะในการวางแผน 2.3.6 ทักษะในการจัดองค์การ
	2.4 ทักษะในการขับเคลื่อนนวัตกรรม	2.4.1 ทักษะในการมองเห็นภาพรวม 2.4.2 ทักษะในการคิดริเริ่ม 2.4.3 ทักษะในการมองเห็นอนาคต
3. ค่านิยม	3.1 ค่านิยมรักในการเรียน	3.1.1 คุณค่าในการใฝ่หาความรู้
	3.2 ค่านิยมของความเป็นพลเมืองดี	3.2.1 คุณค่าในการเป็นคนดี
	3.3 ค่านิยมในการเคารพในความหลากหลาย	3.3.1 คุณค่าในยอมรับ
	3.4 ค่านิยมในเสรีภาพทางการศึกษา	3.4.1 คุณค่าของการเปิดโอกาสทางการศึกษา
	3.5 ค่านิยมในการคำนึงถึงสภาพแวดล้อม	3.5.1 คุณค่าในการคำนึงถึงสภาพการณ์
	3.6 คุณธรรม	3.6.1 คุณค่าในการปฏิบัติตามความจริง
<b>คำนิยาม:</b>		
สมรรถนะ <sup>DV</sup> (Competency) หมายถึง คุณลักษณะในด้านความรู้ <sup>DV1</sup> (Knowledge) ทักษะ <sup>DV2</sup> (Skills) และค่านิยม <sup>DV3</sup> (Values) ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้		
<b>ที่มา:</b>		
Green, Paul C. (1999). <i>Building Robust competencies</i> . San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Inc, pp. 4-11.		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>ในหนังสือเล่มนี้ของ Green มีเนื้อหาเกี่ยวกับการนำสมรรถนะของบุคคลไปใช้ในองค์กร การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะบุคคล คือ สิ่งที่แตกต่างกันตามกลยุทธ์ขององค์กร ความสามารถของบุคคลจะช่วยลดความสงสัยและช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคคลได้ โดยให้ค่านิยมสมรรถนะของบุคคลนี้ว่า เป็นคำบรรยายที่เขียนขึ้น เพื่อให้สามารถนำมาวัดทักษะของบุคคล (persona skills) และความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>1. ทักษะการดำเนินงาน<sup>DV1</sup> (Performance Skills) เป็นความสามารถในการปรับตัว<sup>DV1.1</sup> ที่มีความยืดหยุ่น<sup>DV1.2</sup> รวมถึงการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง<sup>DV1.3</sup> และยังเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล<sup>DV1.2</sup> ที่มีบทบาทการแสดงถึงความเป็นภาวะผู้นำ<sup>1.2.1</sup> การจัดการความขัดแย้ง<sup>DV1.2.2</sup> การยอมรับในความแตกต่าง<sup>DV1.2.3</sup> และการให้บริการ<sup>DV1.2.3</sup> ตลอดจนลักษณะนิสัยในการทำงาน<sup>DV1.3</sup></p>		

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>(Work Habits) ที่มีความซื่อสัตย์<sup>DV1.3.1</sup> การจัดการตนเอง<sup>DV1.3.2</sup> มีการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง รวมถึงผู้อื่น<sup>DV1.3.3</sup> และอีกทั้งยังมีการติดตามกระบวนการทำงาน<sup>DV1.3.4</sup> อีกด้วย</p> <p>2. ความรู้ทางเทคนิค<sup>DV2</sup> (Technical Knowledge) เป็นการจัดการทรัพยากร<sup>DV2.1</sup> ทางด้าน การจัดสรรงบประมาณ<sup>DV2.1.1</sup> การจัดสรรอุปกรณ์<sup>DV2.1.2</sup> การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก<sup>DV2.1.3</sup> การจัดสรรกำลังคน<sup>DV2.1.4</sup> และอีกทั้งยังเป็นความรู้ทางด้านข้อมูล<sup>DV2.2</sup> ที่จำเป็นต่อการรวบรวม ข้อมูล<sup>DV2.2.1</sup> การประเมินข้อมูลที่ได้<sup>DV2.2.2</sup> การจัดโครงสร้าง<sup>DV2.2.3</sup> การบำรุงรักษาข้อมูล<sup>DV2.2.4</sup> การตีความ<sup>DV2.2.5</sup> การสื่อสารข้อมูล<sup>DV2.2.6</sup> และการใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล<sup>DV2.2.7</sup> รวมทั้งการกำกับความสำคัญอย่างเป็นระบบ<sup>DV2.3</sup> ที่มีความเข้าใจระบบ<sup>DV2.3.1</sup> การติดตามผลการดำเนินงาน<sup>DV2.3.2</sup> การปรับปรุง<sup>DV2.3.3</sup> และการออกแบบระบบ<sup>DV2.3.4</sup> ได้ รวมถึงเทคโนโลยี<sup>DV2.4</sup> ซึ่ง ประกอบด้วย การคัดเลือกเทคโนโลยี<sup>DV2.4.1</sup> การประยุกต์เทคโนโลยีเข้ากับการทำงาน<sup>DV2.4.2</sup> การบำรุงรักษา<sup>DV2.4.3</sup> และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น<sup>DV2.4.4</sup></p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ทักษะการดำเนินงาน	1.1 ความสามารถในการปรับตัว	1.1.1 มีความยืดหยุ่น 1.1.2 การริเริ่มการเปลี่ยนแปลง
	1.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	1.2.1 การแสดงถึงความเป็นภาวะผู้นำ 1.2.2 การจัดการความขัดแย้ง 1.2.3 การยอมรับในความแตกต่าง 1.2.4 การให้บริการ
	1.3 ลักษณะนิสัยในการทำงาน	1.3.1 ความซื่อสัตย์ 1.3.2 การจัดการตนเอง 1.3.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองรวมถึงผู้อื่น 1.3.4 การติดตามกระบวนการทำงาน
2. ความรู้ทางเทคนิค และทักษะในงาน	2.1 ทรัพยากร	2.1.1 การจัดสรรงบประมาณ 2.1.2 การจัดสรรอุปกรณ์ 2.1.3 การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก 2.1.4 การจัดสรรกำลังคน
	2.2 ข้อมูล	2.2.1 การรวบรวมข้อมูล 2.2.2 การประเมินข้อมูลที่ได้ 2.2.3 การจัดโครงสร้าง 2.2.4 การบำรุงรักษาข้อมูล 2.2.5 การตีความ

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
		2.2.6 การสื่อสารข้อมูล 2.2.7 การใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลข้อมูล
	2.3 ระบบ	2.3.1 ความเข้าใจระบบ 2.3.2 การติดตามผลการดำเนินงาน 2.3.3 การปรับปรุง 2.3.4 การออกแบบระบบ
	2.4 เทคโนโลยี	2.4.1 การคัดเลือกเทคโนโลยี 2.4.2 การประยุกต์เทคโนโลยีเข้ากับการทำงาน 2.4.3 การบำรุงรักษา 2.4.4 การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>สมรรถนะ<sup>DV</sup> (Competency)</b> หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถนำมาวัดเกี่ยวกับทักษะของบุคคล (person skills) และความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ</p>		
<b>ที่มา:</b>		
Sanghi, Seema. (2007). <i>The Handbook of Competency Mapping Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations</i> . New Delhi: Sage Publications India Pvt Ltd., pp. 10–14.		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>Sanghi, Seema ได้แสดงการวิเคราะห์คำนิยามของ <b>สมรรถนะ<sup>DV</sup> (Competency)</b> ตามที่ปรากฏในหนังสือ <i>The Handbook of Competency Mapping</i>, (Sanghi, Seema, 2007, p. 10) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของผู้จัดการที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</li> <li>2) สมรรถนะ (Competency) ต้องนำไปสู่การแสดงออกทางด้านทักษะ และนำไปสู่ความสามารถของบุคคลอย่างเหมาะสม</li> <li>3) สมรรถนะ (Competency) ต้องนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล</li> <li>4) สมรรถนะ (Competency) ต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะแปลงทักษะและความสามารถจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่งได้อย่างเหมาะสม โดยสมรรถนะ (Competency) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรู้<sup>DV1</sup> (Knowledge) เป็นการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ที่ได้จากสาขาวิชาที่หลากหลายอันเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง<sup>DV1.1.1</sup> หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญ<sup>DV1.1.2</sup> รวมถึงสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้<sup>DV1.1.3</sup> อย่างเหมาะสม</li> </ol>		



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p><b>2. ทักษะ<sup>DV2</sup> (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.1</sup> ของตนด้านเทคนิควิธีการทำงาน<sup>DV2.1.1</sup> เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงทักษะในการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์<sup>DV2.1.2</sup> สำหรับงานของตนเองด้วย</b></p> <p><b>3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV3</sup> (Motives) คือ แรงขับ<sup>DV3.1</sup> (Drive) ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่อยู่ภายในบุคคลมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพในการแสดงออกตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความคิดอยาก<sup>DV3.1.1</sup> (Thinks about) เป็นความคิดอยากทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ของตนเอง ความต้องการ<sup>DV3.1.2</sup> (Wants) เป็นความต้องการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนให้สำเร็จ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง และการตอบสนองต่อสถานการณ์<sup>DV3.1.3</sup> (Consistent responses) เป็นความต้องการสนองต่อความต้องการตามสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต</b></p> <p><b>4. อุปนิสัย<sup>DV4</sup> (Traits) คือ ลักษณะทางกายภาพ<sup>DV4.1</sup> (physical Characteristics) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกที่แตกต่างกันตามแต่ละสถานการณ์ เช่น อุปนิสัยชอบงานท้าทาย<sup>DV4.1.1</sup> และอุปนิสัยมุ่งมั่นในการทำงาน<sup>DV4.1.2</sup> รวมถึงการมุ่งตรง<sup>DV4.2</sup> (Direct) เป็นความมุ่งหมายต่อหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง<sup>DV4.1.2</sup> เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน</b></p> <p><b>5. แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> (Self-concept) ที่แสดงออกถึงภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.1</sup> (Self-image) ว่าเป็นการมองภาพของตน หรือการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.1.2</sup></b></p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ความรู้	1.1 การเรียนรู้	1.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง 1.1.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญ 1.1.3 สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้
2. ทักษะ	2.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.1.1 ด้านเทคนิควิธีการทำงาน 2.1.2 การประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.1 แรงขับ	3.1.1 ความคิดอยาก 3.1.2 ความต้องการ 3.1.3 การตอบสนองต่อสถานการณ์
4. อุปนิสัย	4.1 ลักษณะทางกายภาพ	4.1.1 ชอบงานท้าทาย 4.1.2 มุ่งมั่นในการทำงาน
	4.2 การมุ่งตรง	4.2.1 ความมุ่งหมายต่อหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
5. แนวคิดของตนเอง	5.1 ภาพลักษณ์ของตน	5.1.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน

### ตารางที่ 8 (ต่อ)

<b>คำนิยาม:</b>
<p><b>สมรรถนะ</b><sup>DV</sup> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่นำไปสู่การแสดงออก รวมถึงการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย <b>ความรู้</b><sup>DV1</sup> (Knowledge) <b>ทักษะ</b><sup>DV2</sup> (Skills) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b><sup>DV3</sup> (Motives) <b>อุปนิสัย</b><sup>DV4</sup> (Traits) <b>แนวคิดของตนเอง</b><sup>DV5</sup> (Self-concept)</p>
<b>ที่มา:</b>
<p>กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). <i>ขีดความสามารถ: Competency Based Approach</i>. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศ) จำกัด, หน้า 3-107.</p>
<b>แนวคิด:</b>
<p>กิริติ ยศยิ่งยง มีแนวความคิดว่า ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคล โดยบุคคลต้องแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ด้วยการนำองค์ความรู้ ทักษะ มาช่วยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามต้องการ ซึ่งมีหลายองค์ประกอบย่อย ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>ความรู้</b><sup>DV1</sup> เกิดจาก<b>ประสบการณ์</b><sup>DV1.1</sup> เป็นสิ่งที่บุคคลสั่งสมมาตั้งแต่วัยเด็ก เช่น <b>ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ</b><sup>DV1.1.1</sup> และ<b>ความรู้ที่เกิดจากการเรียน</b><sup>DV2.1</sup> การเรียนมีองค์ประกอบย่อย 4 ประการ ได้แก่ <b>แรงขับ</b><sup>DV2.1.1</sup> (Drive) <b>สิ่งเร้า</b><sup>DV2.1.2</sup> (Stimulus) <b>การตอบสนอง</b><sup>DV2.1.3</sup> (Response) และ<b>การเสริมแรง</b><sup>DV2.1.4</sup> (Reinforcement) รวมถึง<b>ความรู้ที่เกิดจากการรับรู้</b><sup>DV3.1</sup> ซึ่งเป็นกระบวนการแปลความหมาย<sup>DV3.1.1</sup> จาก<b>สิ่งเร้า</b><sup>DV3.1.2</sup> (Stimulus) ที่เป็นตัวกระตุ้นทางด้านการสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น และกายไปสู่สมองของตน แล้วแสดงพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบ</li> <li><b>ทักษะ</b><sup>DV2</sup> เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องมีการฝึกฝน<sup>DV2.1</sup> จากผู้มีความรู้จนเกิดกลายเป็น<b>ชำนาญพิเศษ</b><sup>DV2.1.1</sup> ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล</li> <li><b>แรงจูงใจ</b><sup>DV3</sup> เป็น<b>แรงขับ</b><sup>DV3.1</sup> ให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการของตนเอง หรือตามที่สังคมคาดหวัง เช่น <b>อยากทำงานของตนให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</b><sup>DV3.1.1</sup></li> <li><b>อุปนิสัย</b><sup>DV4</sup> เป็นพื้นมาจากตัวบุคคลหรือ เรียกว่า <b>สันดาน</b><sup>DV4.1</sup> ของแต่ละบุคคล เช่น <b>ชอบใฝ่หาความรู้</b><sup>DV4.1.1</sup> <b>ชอบชวนช่วยความก้าวหน้า</b><sup>DV4.1.2</sup></li> <li><b>บทบาททางสังคม</b><sup>DV5</sup> เป็นการแสดงพฤติกรรมตาม<b>สถานภาพทางสังคม</b><sup>DV5.1</sup> รวมถึงบทบาทที่เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น <b>บทบาทการนำครอบครัว</b><sup>DV5.1.1</sup> <b>บทบาทในหน้าที่</b><sup>DV5.1.2</sup></li> <li><b>แนวคิดของตนเอง</b> คือ <b>ค่านิยม</b><sup>DV6.1</sup> ซึ่งเป็นคุณค่าที่ทุกคนในองค์การยอมรับร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่มีค่า หรือการที่บุคคลให้คุณค่ากับสิ่งเหล่านั้น เช่น <b>คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย</b><sup>DV6.1.1</sup> และ<b>คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด</b><sup>DV6.1.2</sup> <b>ทัศนคติ</b><sup>DV6.2</sup> เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น <b>ทัศนคติต่อการทำงาน</b><sup>DV6.1.1</sup> และ<b>ทัศนคติต่อการมองตนเอง</b><sup>DV6.1.2</sup></li> </ol>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ความรู้	1.1 ประสบการณ์	1.1.1 ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ
	1.2 การเรียน	1.2.1 แรงขับ
		1.2.2 สิ่งเร้า
1.2.3 การตอบสนอง		
1.2.4 การเสริมแรง		
1.3 การรับรู้	1.3.1 กระบวนการแปลความหมาย	1.3.2 สิ่งเร้า
2. ทักษะ	2.1 การฝึกฝน	2.1.1 ความชำนาญพิเศษ
3. แรงจูงใจ	3.1 แรงขับ	3.1.1 อยากทำงานของตนให้เสร็จตาม
		3.1.2 เป้าหมายที่กำหนด
4. อุปนิสัย	3.1 สัมทาน	3.1.1 ชอบใฝ่หาความรู้
		3.1.2 ชอบชวนช่วยความก้าวหน้า
5. บทบาททางสังคม	5.1 สถานภาพทางสังคม	5.1.1 การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามความรับผิดชอบ
		5.1.2 บทบาทในหน้าที่
6. แนวคิดของตนเอง	6.1 ค่านิยม	6.1.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
		6.1.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> <b>แรงจูงใจ<sup>DV3</sup></b> <b>อุปนิสัย<sup>DV4</sup></b> <b>บทบาททางสังคม<sup>DV5</sup></b> และ <b>แนวคิดของตนเอง<sup>DV6</sup></b></p>		
<b>ที่มา:</b>		
<p>ฉำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2550). <i>Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร</i>. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), หน้า 1-10.</p>		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>1. <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) มีองค์ประกอบสำคัญที่หลากหลายอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ <b>ความรู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง<sup>DV1.1</sup></b> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น <b>ขวนขวายหาความรู้ใหม่<sup>DV1.1.2</sup></b> รวมถึงการแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง <b>เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีความสามารถถ่ายทอดความรู้<sup>DV1.1.4</sup></b> ให้กับบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร <b>ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ<sup>DV1.2</sup></b> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการพูด อ่าน ฟัง</p>		



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p><b>แนวคิด:</b></p> <p><b>เขียนภาษาอังกฤษ</b><sup>DV1.2.1</sup> ด้วยความเข้าใจ รวมถึงมีความสามารถติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ<sup>DV1.2.2</sup> ได้เป็นอย่างดี <b>ความเป็นผู้นำทีม</b><sup>DV1.3</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการนำทีม<sup>DV1.3.1</sup> และการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน<sup>DV1.3.2</sup> รวมถึงการรับรู้เป้าหมายร่วมกันในทีมงาน<sup>DV1.3.3</sup> ตลอดจนการสร้างการประสานงานในทีมงาน<sup>DV1.3.4</sup> ด้วย</p> <p>ความร่วมมือร่วมใจกันในทีมงาน เพื่อให้ทีมงานมีการพัฒนางานและการปฏิบัติต่องานของตนที่รับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมาย <b>ความมีจิตสำนึกในการให้บริการ</b><sup>DV1.4</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้า<sup>DV1.4.1</sup> รวมถึงการมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้า<sup>DV1.4.2</sup> โดยการปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยกริยาที่เหมาะสม<sup>DV1.4.3</sup> เช่น การแสดงอาการทางภาษากาย ภาษาพูด ด้วยความเหมาะสม เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้า โดยเชื่อว่า “ลูกค้าเป็นบุคคลที่สำคัญ” <b>ความมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ</b><sup>DV1.5</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในภารกิจที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง<sup>DV1.5.1</sup> รวมถึงความสำนึกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนด<sup>DV1.5.2</sup> โดยมีความสำนึกในความรับผิดชอบในผลสำเร็จหรือความล้มเหลว<sup>DV1.5.3</sup> ในฐานะผู้ร่วมทีมงาน <b>ความรู้ทางด้านบัญชีการเงิน</b><sup>DV1.6</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการอธิบายหลักการวิธีการ<sup>DV1.6.1</sup> ทางการบัญชีได้อย่างดี รวมถึงความสามารถในการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา<sup>DV1.6.2</sup> ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว <b>ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์</b><sup>DV1.7</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการ<sup>DV1.7.1</sup> ด้านคอมพิวเตอร์ได้อย่างดี รวมถึงความสามารถในการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา<sup>DV1.7.2</sup> ที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>รวมถึง<b>ความรู้ระบบงบประมาณ</b><sup>DV1.8</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการอธิบายหลักการวิธีการ<sup>DV1.8.1</sup> ระบบงบประมาณได้อย่างดี รวมถึงความสามารถในการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา<sup>DV1.8.2</sup> ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความสำคัญยิ่ง</p> <p><b>2. ทักษะ</b><sup>DV2</sup> (Skills) เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทักษะที่หลากหลาย ได้แก่ <b>ทักษะทางด้านบัญชีการเงิน</b><sup>DV2.1</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงิน<sup>DV2.1.1</sup> มาแปลงลงบัญชีประจำวัน เพื่อแสดงเป็นรายงานการเงินประจำวัน<sup>DV2.1.1</sup> รายงานการเงินประจำเดือน รวมถึงประจำปี<sup>DV2.1.1</sup> เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนการตอบข้อซักถามได้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบัญชีการเงิน <b>ทักษะด้านคอมพิวเตอร์</b><sup>DV2.2</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะในการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์<sup>DV2.2.1</sup> ได้เป็นอย่างดี รวมถึงความสามารถในการประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์<sup>DV2.2.2</sup> ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว <b>ทักษะการคิดวิเคราะห์ประมวลผล</b><sup>DV2.3</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล<sup>DV2.3.1</sup> และมีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล<sup>DV2.3.2</sup> ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการแก้ไขปัญหา<sup>DV2.3.2</sup> ที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สุดท้ายคือ <b>ทักษะด้านการประสานงาน</b><sup>DV2.4</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคล</p>
--

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
ที่มีทักษะในด้านการประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร รวมถึงความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร ด้วยความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดี ตลอดจนมีทักษะในการแนะนำบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ความรู้	1.1 ความรู้พื้นฐาน	1.1.1 ความกระตือรือร้น 1.1.2 ขวนขวายหาความรู้ใหม่ 1.1.3 การแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง 1.1.4 ความสามารถถ่ายทอดความรู้
	1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	1.2.1 ความรู้ความสามารถในการพูด อ่าน ฟัง เขียน ภาษาอังกฤษ 1.2.2 ความสามารถติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ
	1.3 ความเป็นผู้นำทีม	1.3.1 ความสามารถในการนำทีม 1.3.2 การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน 1.3.3 การรับรู้เป้าหมายร่วมกันในทีมงาน 1.3.4 การสร้างการประสานงานในทีมงาน
	1.4 ความมีจิตสำนึกในการให้บริการ	1.4.1 สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้า 1.4.2 การมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้า 1.4.3 การปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยกริยาที่เหมาะสม
	1.5 ความมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อ	1.5.1 ความมุ่งมั่นในภารกิจที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง 1.5.2 ความสำนึกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนด 1.5.3 ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จหรือความล้มเหลว
	1.6 ความรู้ทางด้านบัญชีการเงิน	1.6.1 ความสามารถในการอธิบายหลักการวิธีการ 1.6.2 ความสามารถในการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา
	1.7 ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	1.7.1 ความสามารถในการอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการ 1.7.2 ความสามารถในการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา
	1.8 ความรู้ระบบงบประมาณ	1.8.1 ความสามารถในการอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการ 1.8.2 ความสามารถในการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหา
	2. ทักษะ	2.1 ทักษะทางด้านบัญชีการเงิน
2.1.2 รายงานการเงินประจำวัน		
2.1.3 รายงานการเงินประจำเดือนรวมถึงประจำปี		

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
	2.2 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	2.2.1 มีทักษะในการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 2.2.2 ความสามารถในการประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์
	2.3 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ประมวลผล	2.3.1 การคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล 2.3.2 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล 2.3.3 การแก้ไขปัญหา
	2.4 ทักษะด้านการประสานงาน	2.4.1 การประสานงานกับบุคคลภายในองค์การ 2.4.2 การประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์การ 2.4.3 ความร่วมมือร่วมใจ 2.4.4 การให้คำแนะนำทางเทคนิคการประสานงานกับบุคคลอื่น
<b>คำนิยาม:</b>		
<p><b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกในทางปฏิบัติงานของตนโดยอาศัย<b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> ความสามารถ รวมถึงความชำนาญงานเพื่อให้การทำงานของตนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>		
<b>ที่มา:</b>		
<p>สุรชัย พรหมพันธุ์. (2554). <i>ซ้ำแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency</i>. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, หน้า 185-243.</p>		
<b>แนวคิด:</b>		
<p>ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ เห็นว่า Competency เป็นเรื่องที่มีมาแล้วเมื่อ 50 ปี กล่าวคือ สหรัฐอเมริกา โดยมี Orin B. และ Street, Galvin M. ร่วมกันเขียนหนังสือ เมื่อปี ค.ศ. 1956 โดยใช้คำว่า Competency Pattern มากำหนดคุณสมบัติของบุคคลากรที่เป็นผู้บริหารทางการศึกษา หลังจากนั้น Competency ในความหมายของ McClelland, David C. แห่ง มหาวิทยาลัย Harvard เมื่อปี ค.ศ. 1973 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยมีองค์ประกอบ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และจิตพิสัย (Affective Domain)</p> <p>ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้จึงสรุปว่า <b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานประกอบด้วย</p> <p>1. <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) ซึ่งเป็น<b>ความรู้ส่วนบุคคล<sup>DV1.1</sup></b> (Tacit Knowledge) ประกอบด้วย <b>การสนทนา<sup>DV1.1.1</sup></b> (Face-to-face Conversation) <b>การนำทีม<sup>DV1.1.1</sup></b> (Mentoring &amp; Training) <b>การฝึกอบรม<sup>DV1.1.1</sup></b> (Coaching) <b>การแนะนำ<sup>DV1.1.1</sup></b> (Customer Knowledge) <b>การเข้ากลุ่ม<sup>DV1.1.1</sup></b> (Staff Knowledge) <b>การใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก<sup>DV1.1.1</sup></b> (Outside Expert) <b>การสั่งการ<sup>DV1.1.1</sup></b> (Top Manager/Top Management Support)</p>		



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p><b>แนวคิด:</b></p> <p>และทุนทางสังคม<sup>DV1.1.1</sup> (Social Capital) รวมไปถึงความรู้ส่วนบุคคล<sup>DV1.2</sup> (Explicit Knowledge) ประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสาร<sup>DV1.2.1</sup> (Transaction Data) การรายงาน<sup>DV1.2.2</sup> (Internal Reports, Memos) การจัดบันทึก<sup>DV1.2.3</sup> (Record Management) แผนงาน<sup>DV1.2.4</sup> (Plan) นโยบาย<sup>DV1.2.5</sup> (Policies) หนังสือพิมพ์<sup>DV1.2.6</sup> (Newspaper) ห้องสมุด<sup>DV1.2.7</sup> (Data Warehouse) ฐานข้อมูล<sup>DV1.2.8</sup> (External/Internal Databases) และอีเมล<sup>DV1.2.9</sup> (E-Mail)</p> <p>2. ทักษะ<sup>DV1</sup> (Skills) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ทักษะที่หลากหลาย ได้แก่ ทักษะด้านความคิด<sup>DV2.1</sup> เป็นทักษะทั่วไปที่บุคคลต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่เกี่ยวกับทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล<sup>DV2.1.1</sup> รู้เท่าทันเหตุการณ์ เมื่ออยากให้ผลออกมาดี ก็ต้องมีการกระทำในสิ่งที่ดีๆ รวมถึงการคิดสร้างสรรค์<sup>DV2.1.2</sup> ให้เกิดความรู้ใหม่ ทักษะด้านจิตใจ<sup>DV2.2</sup> เป็นทักษะทั่วไปที่บุคคลต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่เกี่ยวกับทักษะการฝึกฝนควบคุมสำนึกคิด<sup>DV2.2.1</sup> รวมถึงการควบคุมภาวะทางอารมณ์<sup>DV2.2.2</sup> ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ทักษะด้านการกระทำ<sup>DV2.3</sup> เป็นทักษะทั่วไปที่บุคคลต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่เกี่ยวกับทักษะการฝึกฝนตนเองให้มีวินัย<sup>DV2.3.1</sup> ไม่สร้างความสะดวกรื้อนให้บุคคลอื่น ไม่เบียดเบียน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น กระทำแต่สิ่งที่ดีๆ ทักษะทางบัญชี<sup>DV2.4</sup> เป็นทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการทำงานเกี่ยวกับทักษะการแปลงข้อมูลการเงิน<sup>DV2.4.1</sup> เพื่อการรายงานผลทางการเงิน<sup>DV2.4.2</sup> ทักษะการออกแบบ<sup>DV2.5</sup> เป็นทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการทำงานเกี่ยวกับทักษะการออกแบบโครงสร้าง<sup>DV2.5.1</sup> ต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักวิชาการ รวมถึงทักษะการประยุกต์โปรแกรมคอมพิวเตอร์<sup>DV2.5.2</sup> ตลอดจนสามารถใช้ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับงานของตน ทักษะทางคอมพิวเตอร์ เป็นทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการทำงานเกี่ยวกับทักษะการประยุกต์โปรแกรมสำเร็จรูป ตลอดจนสามารถใช้ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับงานของตน และทักษะการบริหาร<sup>DV2.7</sup> เป็นทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการทำงานเกี่ยวกับทักษะความชำนาญในการดำเนินตามภารกิจ<sup>DV2.7.1</sup> ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>3. จิตพิสัย<sup>DV3</sup> (Affective Domain) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งด้านการกระทำและความคิด เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ภาวะลักษณะของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ได้แก่ การควบคุมอารมณ์<sup>DV3.1</sup> เป็นความสามารถของบุคคลในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสม<sup>DV3.1.1</sup> เมื่อถูกกระทบกับสภาวะความเครียดอย่างรุนแรง หรือการเผชิญกับปัญหาที่รุ่มร่าในตนเอง ซึ่งจะทำให้ตนเองมีสติรู้จักขมใจแก้ไขปัญหาได้ถูกทาง รวมถึงการควบคุมสำนึกคิด<sup>DV3.1.2</sup> เพื่อให้จิตใจสงบพร้อมรับกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต การมองโลกในแง่ดี<sup>DV3.2</sup> เป็นลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับการคิดในเชิงบวก<sup>DV3.2.1</sup> โดยการคิด ทำ พูดแต่สิ่งดี<sup>DV3.2.2</sup> รวมถึงการคิดสร้างสรรค์<sup>DV3.2.3</sup> กับตนเองและผู้อื่นด้วยความกระตือรือร้น<sup>DV3.3</sup> เป็นการแสดงพฤติกรรม</p>
--

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

แนวคิด:		
<p>ออกถึงความรู้สึกตื่นตัว<sup>DV3.3.1</sup> ชอบชวนขวยเฝ้หาความรู้ใหม่<sup>DV3.3.2</sup> อยู่เสมอ รวมถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ<sup>DV3.3.3</sup> การรักษาความลับ<sup>DV3.4</sup> เป็นการแสดงพฤติกรรมออกถึงความสามารถรักษาความลับได้<sup>DV3.4.1</sup> รวมถึงความสามารถแยกแยะข้อมูลชั้นของความลับได้ถูกต้อง<sup>DV3.4.2</sup> ความเชื่อมั่นในตนเอง<sup>DV3.5</sup> เป็นลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง<sup>DV3.5.1</sup> โดยมีฐานข้อมูลที่มีเหตุผลมาสนับสนุน และการมีกาลเทศะ<sup>DV3.6</sup> เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีกาลเทศะ<sup>DV3.6.1</sup> รู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ หรือควรพูดในเรื่องใด และสถานที่ใด</p>		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
1. ความรู้	1.1 ความรู้ส่วนบุคคล	1.1.1 การสนทนา 1.1.2 การนำทีม 1.1.3 การฝึกอบรม 1.1.4 การแนะนำ 1.1.5 การเข้ากลุ่ม 1.1.6 การใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก 1.1.7 การสั่งการ 1.1.8 ทูทางสังคม
	1.2 ความรู้ส่วนองค์การ	1.2.1 ข้อมูลข่าวสาร 1.2.2 การรายงาน 1.2.3 การจดบันทึก 1.2.4 แผนงาน 1.2.5 นโยบาย 1.2.6 หนังสือพิมพ์ 1.2.7 ห้องสมุด 1.2.8 ฐานข้อมูล 1.2.8 อีเมลล์
2. ทักษะ	2.1 ทักษะด้านความคิด	2.1.1 การคิดอย่างมีเหตุผล 2.1.2 การคิดสร้างสรรค์
	2.2 ทักษะด้านจิตใจ	2.2.1 การฝึกฝนควบคุมสำนึกคิด 2.2.1 การควบคุมภาวะทางอารมณ์
	2.3 ทักษะด้านการกระทำ	2.3.1 การฝึกฝนตนเองให้มีวินัย
	2.4 ทักษะทางบัญชี	2.4.1 การแปลงข้อมูลการเงิน 2.4.2 การรายงานผลทางการเงิน

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
	2.5 ทักษะการออกแบบ	2.5.1 การออกแบบโครงสร้าง 2.5.2 การประยุกต์โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 2.5.3 สามารถใช้ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับงานของตน
	2.6 ทักษะทางคอมพิวเตอร์	2.6.1 การประยุกต์โปรแกรมสำเร็จรูป 2.6.2 สามารถใช้ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับงานของตน
	2.7 ทักษะการบริหาร	2.7.1 ความชำนาญในการดำเนินการตามภารกิจ
3. จิตพิสัย	3.1 การควบคุมอารมณ์	3.1.1 การแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม 3.2.1 การควบคุมสำนึกคิด
	3.2 การมองโลกในแง่ดี	3.2.1 การคิดในเชิงบวก 3.2.2 การคิด ทำ พูดแต่สิ่งดี 3.2.3 การคิดสร้างสรรค์
	3.3 ความกระตือรือร้น	3.3.1 ความรู้สึกตื่นตัว 3.3.2 ขวนขวายใฝ่หาความรู้ใหม่ 3.3.3 ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
	3.4 การรักษาความลับ	3.4.1 ความสามารถรักษาความลับได้ 3.4.2 ความสามารถแยกแยะข้อมูลชั้นของ 3.4.3 ความลับได้ถูกต้อง
	3.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.5.1 ความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง
	3.6 การมีกาลเทศะ	3.6.1 การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างมี กาลเทศะ
<b>คำนิยาม:</b>		
<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ประกอบด้วย <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) และ <b>จิตพิสัย<sup>DV3</sup></b> (Affective Domain)		

จากแนวคิดและคำนิยามสมรรถนะของบุคคลากร ของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้คำนิยามไว้หลากหลายแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 9 แหล่งที่มา และคำนิยามสมรรถนะของบุคคลากร ดังนี้



ตารางที่ 9 แหล่งที่มาและคำนิยามของสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

แหล่งที่มา	คำนิยาม
McClelland, David C. (1973, pp. 1-14)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competence) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> <b>บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup></b> (Social Role) <b>ภาพลักษณ์ของตนเอง<sup>DV4</sup></b> (Self-Image) <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> (Traits) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup></b>
Boyatzis, Richard E. (1982, p. 16)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup></b> (Motives) <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> (Traits) <b>การมีภาพลักษณ์<sup>DV7</sup></b> (Self-image) และ <b>บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup></b> (Social Roles)
Nordhaug, Odd. (1993, p. 51)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competence) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกตามขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์ในงาน ซึ่งแบ่งประเภทได้ดังนี้ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) และ <b>ไหวพริบเชิงวาทปัญญา<sup>DV8</sup></b> (Cunning intelligence)
Spencer, Lyle M., and Spencer, Signe M. (1993, pp. 9-38)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้หรือการปฏิบัติงานที่ได้ประโยชน์ ได้แก่ <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skill) <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> <b>แนวคิดของตนเอง<sup>DV9</sup></b> <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> และ <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup></b>
Evers, Frederick T., Rush, James C., Berdrow, Iris. (1998, pp. 1-10)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง คุณลักษณะในด้าน <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) และ <b>ค่านิยม<sup>DV10</sup></b> (Values) ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
Green, Paul C. (1999, pp. 4-11)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถนำมาวัดเกี่ยวกับ <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> ของบุคคล (persona skills) และ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
กีรติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 3-107)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งประกอบองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> <b>แรงจูงใจ<sup>DV11</sup></b> <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> <b>บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup></b> และ <b>แนวคิดของตนเอง<sup>DV9</sup></b>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

แหล่งที่มา	คำนิยาม
อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550, หน้า 1-10)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกในทางปฏิบัติงานของตนโดยอาศัย <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> ความสามารถรวมถึงความชำนาญงานเพื่อให้การทำงานของตนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
Sanghi, Seema. (2007, pp. 10)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่นำไปสู่การแสดงออก รวมถึงการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup></b> (Motives) <b>อุปนิสัย<sup>DV5</sup></b> (Traits) <b>แนวคิดของตนเอง<sup>DV9</sup></b> (Self-concept)
สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554, หน้า 185-243)	<b>สมรรถนะ<sup>DV</sup></b> (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงาน ประกอบด้วย <b>ความรู้<sup>DV1</sup></b> (Knowledge) <b>ทักษะ<sup>DV2</sup></b> (Skills) และ <b>จิตพิสัย<sup>DV12</sup></b> (Affective Domain)

จากตารางที่ 8 แนวคิดและคำนิยามของสมรรถนะของบุคลากร และตารางที่ 9 แหล่งที่มา แนวความคิด และคำนิยามของสมรรถนะของบุคลากร ได้แสดงถึงอย่างสังเขป ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 – ค.ศ. 2012 สามารถนำมาแยกตัวแปรของ **สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>** ทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยผู้ศึกษาได้ทำการสรุปพัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร โดยการสังเคราะห์แหล่งที่มาของตัวแปรต้นเพื่อให้ง่ายต่อการศึกษาและสอดคล้องกับการวิจัย รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์พัฒนาการแนวคิดสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

Year	ชื่อนักวิจัย/สถาบัน	DV													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1973	McClelland, David C.	1-14	1-14	1-14	1-14	1-14	1-14								
1982	Boyatzis, Richard E.	16	16	16	16	16	16	16							
1993	Nordhaug, Odd.	51	51							51					
1993	Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M.	9-38				9-38	9-38			9-38					
1998	Evers, Frederick T., Rush, James C., Berdrow, Iris.	1-10	1-10								1-10				
1999	Green, Paul C.											4-11	4-11		
2550	กীরติ ยศยิ่งยง	3-107	3-107	3-107		3-107				3-107				3-107	
2550	อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์	1-10	1-10												
2007	Sanghi, Seema.	10	10			10	10			10					
2554	สุรัชย์ พรหมพันธุ์	185-243	185-243												185-243
	<b>รวม</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าพัฒนาการแนวคิดของสมรรถนะของบุคลากร ได้เริ่มต้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 – ค.ศ. 2012 โดยนำตัวแปรต้นมากระจายเป็นรายปี ส่งผลให้ผู้ศึกษาสามารถแยกตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากรทั้งหมดออกได้เป็น 12 ตัวแปรย่อย จากนั้นจึงนำตัวแปรต้นทั้งหมดที่ได้มาทำคะแนนของแต่ละตัวแปร จะพบว่า มีคะแนนตั้งแต่ 5-1 คะแนน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 11 ตัวแปรทั้งหมดของสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

ตารางที่ 11 ตัวแปรทั้งหมดของสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

IV สมรรถนะ	จำนวนครั้งที่ผู้เลือกใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 1991 – พ.ศ. 2557
DV1 ความรู้	10
DV2 ทักษะ	9
DV3 บทบาททางสังคม	3
DV4 ภาพลักษณ์ของตนเอง	2
DV5 อุปนิสัย	5
DV6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4
DV7 การมีภาพลักษณ์	1
DV8 ไหวพริบเชาวน์ปัญญา	1
DV9 แนวคิดของตนเอง	3
DV10 ค่านิยม	1
DV11 แรงจูงใจ	1
DV12 จิตพิสัย	1

หลังจากนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวแปรของการจัดการความรู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจนถึง 5 คะแนน จึงได้ตัวแปรต้นจำนวน 6 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยเลือกจากตัวแปรที่มีผู้ใช้มากที่สุดเพื่อทำการศึกษา รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 12 การพิจารณาตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากรที่มีคะแนน 3-5 คะแนน



ตารางที่ 12 การพิจารณาตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ที่มีคะแนน 3-5 คะแนน

IV สมรรถนะ	จำนวนครั้งที่มีการเลือกใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 1973 – พ.ศ. 2545
DV1 ความรู้	10
DV2 ทักษะ	9
DV5 อุปนิสัย	5
DV6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4
DV3 บทบาททางสังคม	3
DV9 แนวคิดของตนเอง	3

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ได้ศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา พบว่า มีตัวแปร 2 ตัวที่ได้จากการหาค่าคะแนนที่มีนัยยะแตกต่างกัน คือ DV3 บทบาททางสังคม DV9 แนวคิดของตนเอง ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนของตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงขอเลือกใช้ DV9 แนวคิดของตนเอง ซึ่งมีความหมายที่ครอบคลุมตัวแปรในเรื่องดังกล่าวมากกว่าตัวแปรด้านบทบาทของสังคม

ตารางที่ 13 ตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ที่เลือกใช้ในการศึกษา

IV สมรรถนะ	จำนวนครั้งที่มีการเลือกใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 1973 – พ.ศ. 2545
DV1 ความรู้	9
DV2 ทักษะ	8
DV5 อุปนิสัย	5
DV6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4
DV9 แนวคิดของตนเอง	3

จากตารางที่ 13 ดังที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ความหมายของสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ตัวแปรใน 5 ตัวแปรดังกล่าว และได้ทำการค้นคว้าตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1973 ถึงปี ค.ศ. 2012 มาใช้ในการให้ความหมาย ดังนั้น สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน รวมทั้งการสังเคราะห์แหล่งที่มา และคำนิยามความหมายของการจัดการความรู้ โดยแปลงตารางที่ 10 จากเลขหน้าเป็นการพล็อตจุด เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์ พัฒนาการแนวความคิดของสมรรถนะของบุคลากร โดยแสดงรายละเอียดดังกราฟที่ 2

กราฟที่ 2 แสดงพัฒนาการของแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

Year	ชื่อนักวิจัย/สถาบัน	DV													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1973	McClelland, David C.	.	.		.	.	.								
1982	Boyatzis, Richard E.	.	.	.	.	.	.	.							
1993	Nordhaug, Odd.	.	.						.						
1993	Spencer, Lyle M., and Spencer, Signe M.	.				.	.			.					
1998	Evers, Frederick T., Rush, James C., Berdrow, Iris.	.	.								.				
1999	Green, Paul C.										.	.			
2550	กิริติ ยศยิ่งยง	.	.	.		.				.				.	
2550	ข้าราชการดี ดงคาสวัสดิ์	.	.												
2007	Sanghi, Seema.	.	.			.	.			.					
2554	สุรัชย์ พรหมพันธุ์	.	.											.	
	รวม	9	8	3	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1

จากกราฟที่ 2 จะเห็นได้ว่าพัฒนาการของแนวความคิดของสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> มีเพียง 1 ยุค เท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในช่วงปี ค.ศ. 1973 – ค.ศ. 2012 ยุคสมรรถนะ ยุคนี้จะกล่าวถึงลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ส่วนน้อยที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ **ความรู้<sup>DV1</sup>** (Knowledge) **ทักษะ<sup>DV2</sup>** เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้และวัดได้ง่าย ส่วนที่มากกว่าจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ **บทบาททางสังคม<sup>DV3</sup>** (Social Role) **ภาพลักษณ์ของตนเอง<sup>DV4</sup>** (Self-Image) **อุปนิสัย<sup>DV5</sup>** (Traits) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV6</sup>** (McClelland, 1973, pp. 1-14) ทว่าเป็นลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในขณะปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าว ประกอบด้วย **ทักษะ<sup>DV1</sup>** (Skills) **ความรู้<sup>DV2</sup>** (Knowledge) **แรงขับ<sup>DV3</sup>** (Motives) **อุปนิสัย<sup>DV4</sup>** (Traits) **การมีภาพลักษณ์<sup>DV5</sup>** (Self-image) และ **บทบาททางสังคม<sup>DV6</sup>** (Boyatzis, 1982, p. 16; กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 3-107) โดยได้กำหนดขีดความสามารถ แบ่งกลุ่มได้ 2 ส่วน คือ **ส่วนที่สังเกตเห็นได้** ประกอบด้วย **ความรู้<sup>DV2</sup>** (Knowledge) **ทักษะ<sup>DV1</sup>** (Skills) **ส่วนที่ซ่อนเร้น** ประกอบด้วย **แนวคิดของตนเอง<sup>DV3</sup>** (Self-concept) **อุปนิสัย<sup>DV4</sup>** (Trait) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV5</sup>** (Motivates) ได้กำหนดขีดความสามารถ โดยจะต้องผ่านการทำนาย 2 ประการ คือ **เกณฑ์ของการปฏิบัติงานสูงสุด (Superior performance)** เป็นเกณฑ์การทำนายการทำงานของบุคคล โดยบุคคลจะต้องทำงานให้ผ่านเกณฑ์คือ ต้องปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐาน หรือ สามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด และเกณฑ์

**การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance)** เป็นระดับการทำงานขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (Spencer and Spencer, 1993, pp. 9–38) (Sanghi, 2007, pp. 10–14) ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกตามขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์ในงานซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม **ความรู้**<sup>DV1</sup> **ทักษะ**<sup>DV2</sup> และ **ไหวพริบเชิงวาทปัญญา**<sup>DV3</sup> (Nordhaug, 1993, p. 51) ความสามารถเฉพาะด้าน แต่ยังคงขาดทักษะที่เป็นพื้นฐาน เช่น ทักษะในการจัดการตนเอง ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการบริหาร และทักษะในการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ๆ จากการศึกษาในงานวิจัย กล่าวถึงองค์ประกอบที่ตลาดแรงงานต้องการ ได้แก่ **ความรู้**<sup>DV1</sup> (Knowledge) **ทักษะ**<sup>DV2</sup> (Skills) และ **ค่านิยม**<sup>DV3</sup> (Values) (Evers, Rush and Berdrow, 1998, pp. 1–10) เพื่อให้สามารถนำมาวัด **ทักษะการดำเนินงาน**<sup>DV1</sup> และ **ความรู้ทางเทคนิค**<sup>DV2</sup> ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Green, 1999, pp. 4–11) **ความรู้**<sup>DV1</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้ใหม่ รวมถึงการแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และ **ทักษะ**<sup>DV2</sup> เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะในด้านการประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร รวมถึงความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร ด้วยความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดี ตลอดจนมีทักษะในการแนะนำบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี (চারুকর্তী, 2550, หน้า 1–10) **ความรู้**<sup>DV1</sup> การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน **ทักษะ**<sup>DV2</sup> โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ **จิตพิสัย**<sup>DV3</sup> เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งด้านการกระทำและความคิด เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสม (สุรชัย พรหมพันธุ์, 2554, หน้า 185–243)

จากยุคสมรรถนะ ผู้ศึกษานำมาสรุปแนวความคิดของสมรรถนะของบุคลากรเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 – ค.ศ. 2012 โดยได้สรุปแนวความคิดพัฒนาการของสมรรถนะของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์และช่วงเวลานั้นๆ จากนั้นจึงได้สร้างกราฟที่ 2 ขึ้นมาเพื่อหาตัวแปรที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดตามลำดับ จากกราฟดังกล่าว ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรของสมรรถนะของบุคลากร โดยสมรรถนะของบุคลากรที่จะศึกษามี 5 ตัวแปร ดังนี้

### 1. **ความรู้**<sup>DV1</sup>

**การเรียนรู้**<sup>DV1.1</sup> (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด



ต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้นๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น จากการจัดระเบียบข้อมูล<sup>DV1.1.1</sup> จากข่าวสารในสารสนเทศ<sup>DV1.1.2</sup> จากประสบการณ์ตนเอง<sup>DV1.1.3</sup> จากประสบการณ์ของผู้อื่น<sup>DV1.1.4</sup> เป็นต้น

## 2. ทักษะ<sup>DV2</sup>

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> มีรายละเอียดดังนี้

**การจัดการตนเอง**<sup>DV2.1</sup> หมายถึง ระบบของการจัดการตนเอง เป็นระบบที่ปรับตัวได้ ยืดหยุ่นได้ ฟันฟุตัวเองได้ กลับสู่สภาพเดิมได้ง่าย รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีปัญญาเป็นของตัวเอง เมื่อใดก็ตามที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็สามารถปรับตัวและจัดการตนเองเสียใหม่จนพัฒนาเป็นระบบที่ซับซ้อนขึ้นได้เอง โดยไม่ต้องมีการบังคับทิศทางหรือรูปแบบจากภายนอก เช่น **ทักษะในการเรียนรู้**<sup>DV2.1.1</sup> **ทักษะในการทำงานหลายอย่าง**<sup>DV2.1.2</sup> **ทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ**<sup>DV2.1.3</sup> **ทักษะในการวิเคราะห์**<sup>DV2.1.4</sup> **ทักษะในการแก้ไขปัญหา**<sup>DV2.1.5</sup> **ทักษะในการบริหารเวลา**<sup>DV2.1.6</sup>

**ทักษะการจัดการกิจกรรม**<sup>DV2.2</sup> เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดงาน วางเป้าหมายร่วมกันและมีโอกาสเลือกทำงานหรือศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่ตรงกับความสามารถ ความสนใจ ของตนเอง ทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยความกระตือรือร้น มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนและสามารถประยุกต์ความรู้นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง เช่น **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**<sup>DV2.2.1</sup> **การวินิจฉัย**<sup>DV2.2.2</sup> **การทำงานเชิงรุก**<sup>DV2.2.3</sup> **การคำนึงถึงผลกระทบ**<sup>DV2.2.4</sup> และ**การวางแผน**<sup>DV2.2.5</sup>

**ทักษะการนำทีม**<sup>DV2.3</sup> บริหารจัดการและเสริมสร้างทีมงานเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ดูแล กระตุ้นเตือน ฝึกอบรมพนักงาน กระจายอำนาจให้คำชี้แนะ ฝึกสอนอย่างเข้มข้น ต่อเนื่อง และสร้างโอกาสในการอบรมพัฒนาอย่างจริงจัง เช่น **การมีความเชื่อมั่นในตนเอง**<sup>DV2.3.1</sup> **การมองภาพรวม**<sup>DV2.3.2</sup> **การพูดแบบให้กำลังใจ**<sup>DV2.3.3</sup> **การคิดอย่างมีเหตุผล**<sup>DV2.3.4</sup> **การคัดเลือกพนักงาน**<sup>DV2.3.5</sup> และ**การมอบหมายอำนาจหน้าที่**<sup>DV2.3.6</sup>

**ทักษะในการปฏิบัติงาน**<sup>DV2.4</sup> การทำงานเป็นกลุ่มจะเน้นการมีส่วนร่วมโดยบุคคลหรือสมาชิกกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถร่วมมือกันทำงานมีการระดมสมองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น การทำงานเป็นกลุ่มจึงมีลักษณะ

เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล<sup>DV2.4.1</sup> และความสามารถในการแก้ไขปัญหา<sup>DV2.4.2</sup> ได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว

### 3. อุปนิสัย<sup>DV3</sup>

อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุม อารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

**ความเคยชิน**<sup>DV3.1</sup> เป็นการเรียนรู้ที่ง่ายที่สุดมีทั้งดีและไม่ดี และกลางๆ คือ ไม่ดีไม่เลว ความเคยชินที่ดี ก็นำชีวิตไปหาเรื่องที่ดี เช่น **การชอบงานท้าทาย**<sup>DV3.1.1</sup>

**ความเชื่อมั่น**<sup>DV3.2</sup> ความมั่นใจ หรือความกล้าของบุคคลที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้ตามที่ตนได้ตั้งใจไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ยังไม่ทำให้เกิดความย่อท้อยังคงสามารถทำสิ่งนั้นๆ ต่อไป โดยมีความมั่นใจว่าตนสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความถูกต้อง เช่น **การมุ่งมั่นในการทำงาน**<sup>DV3.2.1</sup> **ความกระตือรือร้น**<sup>DV3.2.2</sup> (อุษณีย์ โปธิสุข, 2542, หน้า 57)

**การแสดงออกทางพฤติกรรม**<sup>DV3.3</sup> หมายถึง บุคคลจะพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับตนในทุกด้าน เช่น ตนเองมีความสามารถทางไหน อย่างไร ความเข้าใจนี้จะ เป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจ เช่น **การแก้ไขปัญหา**<sup>DV3.3.1</sup> **ความเข้าใจผู้อื่น**<sup>DV3.3.2</sup> และ**การให้ความร่วมมือ**<sup>DV3.3.3</sup>

### 4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup>

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> (Achievement Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> หมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ เช่น การขาดอาหารก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในเลือด ทำให้เกิดสภาวะแรงขับ คือ ความหิว) ขึ้น ซึ่งบุคคลจะพยายามลดแรงขับโดยการกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีนี้คือ การหาอาหารมารับประทาน การที่จะเข้าใจความหายของแรงจูงใจได้ดีขึ้น ควรทำความเข้าใจคำศัพท์ทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เช่น **การมุ่งความสำเร็จ**<sup>DV4.1.1</sup> **การบรรลุเป้าหมาย**<sup>DV4.1.2</sup> **การแข่งขัน**<sup>DV4.1.3</sup>

## 5. แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup>

ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ความสามารถ หรือสิ่งที่คุณเป็นและแสดงออกมา ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ของผู้พบเห็นเกี่ยวกับลักษณะ บุคลิกภาพและศักยภาพของตัวบุคคล ดังนั้น การสร้างภาพลักษณ์ของตัวคุณจึงเป็นที่สิ่ง สำคัญ แบบว่าภาพลักษณ์ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง ทั้งนี้ การทำให้ภาพลักษณ์ของตนเองดูดีและ เป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นนั้นไม่ยาก หากบุคคลคิดจะปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้มีบุคลิกภาพ และภาพลักษณ์ที่ดี โดยเริ่มจากการรู้จักตนเอง<sup>DV5.1</sup> หรือเป็นการสำรวจตนเอง เพื่อให้ บุคคลได้มีการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ<sup>DV5.1.1</sup> ตลอดจนการมอง ตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง<sup>DV5.1.2</sup> รวมถึงภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> (Self- image) ว่าเป็นการมองภาพของตน หรือการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.1.1</sup>

**การควบคุมอารมณ์และความเครียด<sup>DV5.2.2</sup>** การแสดงกิริยา คำพูด แลพฤติกรรม อย่างเหมาะสมเมื่อคุณเผชิญกับสภาวะความเครียดและปัญหาที่รุมเร้าคุณอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง จะทำให้คุณมีจิตใจที่สงบ มีสติรู้ว่าควรจะทำอย่างไรกับปัญหานั้นด้วยวิธีการใด

**การมองโลกในแง่ดี<sup>DV5.2.3</sup>** เป็นการคิด ทำ และพูดแต่สิ่งดี ๆ และสร้างสรรค์กับ ตนเอง และผู้อื่น ไม่มองตนเองและคนอื่นในแง่ไม่ดี มีความมั่นใจและศรัทธาในตนเองและ ผู้อื่นอย่างจริงใจ คนที่มองโลกในแง่ดีจะทำให้มีเสน่ห์ชวนอยู่ใกล้ด้วย เนื่องจากเวลาที่พูดคุย ด้วยแล้วจะรู้สึกสบายใจ รู้สึกว่าชีวิตนี้ยังมีหวัง

**ความกระตือรือร้น<sup>DV5.2.4</sup>** เป็นภาพลักษณ์ที่เห็นได้จากพฤติกรรมการแสดง ออกถึงความรู้สึกตื่นตัวและชวนชวนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ภาพลักษณ์ของคนที่มีความกระตือรือร้นย่อมจะทำได้รับความไว้ เนื้อเชื่อใจให้ทำงานหรือโครงการพิเศษ หรืองานที่เพิ่มมูลค่าให้กับตนเองมากกว่าภาพลักษณ์ ของคนที่แสดงออกถึงความไม่กระตือรือร้นในชีวิตการทำงาน

**การรักษาความลับ<sup>DV5.2.5</sup>** ภาพลักษณ์ของคนที่สามารถรักษาความลับได้นั้น จะต้องเป็นคนที่มีไหวพริบแยะข้อมูลไม่ควรพูดหรือไม่ควรพูดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตาม ระดับของบุคคลต่างๆ ทั้งภายในและ/ หรือภายนอกหน่วยงาน

**ความเชื่อมั่นในตนเอง<sup>DV5.2.6</sup>** สังเกตเห็นได้จากการแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ในสิ่งที่ตนเองคิด ทำ และพูดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และมีข้อมูลและเหตุผลมาสนับสนุน ภาพลักษณ์ของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองนั้นย่อมได้รับการยอมรับและไว้วางใจแก่ผู้ ที่เกี่ยวข้องด้วย และพวกเขาจะปฏิบัติตามในสิ่งที่คุณคิดและพูดอย่างมั่นใจ

**การมีกาลเทศะ<sup>DV5.2.7</sup>** การรู้ว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ หรือควรพูดในเรื่องใด และสถานการณ์ใด จัดได้ว่าเป็นภาพลักษณ์อย่างหนึ่งซึ่งเป็นการรู้จักการวางตนให้เหมาะสม



กับกลุ่มคน เวลา สถานการณ์ จังหวะ และโอกาส พูดังๆ ว่าเป็นคนที่มีกาลเทศะ พบว่าคนที่มีกาลเทศะจะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่หรือคนที่พบเห็นเอ็นดู เป็นที่รักและได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากผู้อื่น

**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล มีช่วงระยะเวลาใน การสร้างและดำเนินจนกลายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออก โดยบุคคลที่มีค่านิยมที่เหมือนหรือคล้ายกัน ก็ จะรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ค่านิยมจึงเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งในบางครั้งก็ต้องใช้ดุลยพินิจเข้าไป เกี่ยวข้อง **คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย**<sup>DV5.3.1</sup> **คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด**<sup>DV5.3.2</sup> (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2547, หน้า 22)

จากตารางที่ 13 ได้มีการแจกแจงแนวคิด**สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> ออกเป็นตัวแปรต้นย่อยที่แตกต่างกันถึง 12 ตัวแปรต้นย่อย แต่เมื่อมีการคัดเลือกตัวแปร**สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> ออกเป็น 5 ตัวแปรต้นย่อย จึงต้องทำการคัดกรองดัชนีและตัวชี้วัดเฉพาะตัวแปรต้นย่อยที่คัดเลือกแล้ว 5 ตัวแปรต้น

เมื่อคัดแยกดัชนีและตัวชี้วัดเฉพาะตัวแปรต้นย่อยของ**สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> พบว่า DV1 ความรู้ มีดัชนี 23 ตัว และมีตัวชี้วัด 87 ตัว IV2 ทักษะ มีดัชนี 30 ตัว และมีตัวชี้วัด 95 ตัว IV3 อุปนิสัย มีดัชนี 6 ตัว และมีตัวชี้วัด 11 ตัว IV4 มีดัชนี 5 ตัว และมีตัวชี้วัด 11 ตัว และ IV5 มีดัชนี 3 ตัว และมีตัวชี้วัด 5 ตัว จากนั้นจึงนำดัชนีและตัวแปรที่ผ่านการคัดแยก นำไปคัดกรองตามตัวแปรแต่ละตัวมาเรียงลำดับใหม่โดยยกมาจากตารางที่ 14 โดยเรียงจากดัชนีและตัวชี้วัดของนักวิชาการคนที่ 1 ถ้าดัชนีซ้ำกันก็ให้คงหมายเลขดัชนีไว้ ถ้าดัชนีแตกต่างกันก็ให้เพิ่มลำดับเลขดัชนีขึ้นไปเรื่อยๆ ทำให้เลขลำดับของตัวชี้วัดก็ต้องเปลี่ยนไปตามเลขลำดับของดัชนี จากนั้นผู้ศึกษาจึงหาความแตกต่างของภาษาในดัชนีและตัวชี้วัดรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 14

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปให้เห็นแนวคิดของตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดของตัวแปรตาม ได้ตามตารางที่ 14 ดังนี้

**ตารางที่ 14 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดสำหรับตัวแปรสมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup>

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
DV1 ความรู้	DV1.1 การเรียนรู้	DV1.1.1 จากการจัดระเบียบข้อมูล DV1.1.2 จากข่าวสารในสารสนเทศ DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
DV2 ทักษะ	DV2.1 การจัดการตนเอง	DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้ DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์ DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา
	DV2.2 ทักษะการจัดการ กิจกรรม	DV2.2.1 การวินิจฉัย DV2.2.2 การวางแผน DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก DV2.2.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ DV2.2.5 การคำนึงถึงผลกระทบ
	DV2.3 ทักษะการนำทีม	DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง DV2.3.2 การมองภาพรวม DV2.3.3 การพูดแบบให้กำลังใจ DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่
	DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา
DV3 อุปนิสัย	DV3.1 ความเคยชิน	DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย
	DV3.2 ความเชื่อมั่น	DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน DV3.2.3 ความกระตือรือร้น
	DV3.3 การแสดงออก ทาง พฤติกรรม	DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ
DV4 แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	DV4.1 แรงขับ	DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย DV4.1.3 การแข่งขัน
DV5 แนวคิดของ ตนเอง	DV5.1 การรู้จักตน	DV5.1.1 การมองตนเองในแง่ดี DV5.1.2 การมองตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง
	DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน
	DV5.3 ค่านิยมของตน	DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อค้นพบจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทั้งหมดจากในประเทศ 1 เล่ม และต่างประเทศ 2 เล่ม รวมทั้งหมดเป็น 3 เล่ม มีรายละเอียดตามตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Research Paper (ผลงานวิจัย)	Independent Variables (ตัวแปรต้น)	Dependent Variables (ตัวแปรตาม)	Findings (Confirmed hypothesis) (ข้อค้นพบหรือสมมติฐานที่ได้รับการยอมรับ)
Kemmis, Stephen., and McTaggart, Robin. The Action Research Planner. Retrieve Form <a href="https://books.google.co.th/books?id=GB3IBAAAQBAJ&amp;prints=ec=frontcover&amp;hl=th&amp;source=gbs_ge_summary_r&amp;cad=0#v=onepage&amp;q&amp;f=false">https://books.google.co.th/books?id=GB3IBAAAQBAJ&amp;prints=ec=frontcover&amp;hl=th&amp;source=gbs_ge_summary_r&amp;cad=0#v=onepage&amp;q&amp;f=false</a> , 14.01.2015.	การเรียนรู้ <sup>DV1</sup> การมุ่งความสำเร็จ <sup>DV4.1.1</sup> ภาวะผู้นำ <sup>DV2.3</sup> 1. เทคโนโลยี 2. โครงสร้างและการวัดผล 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 4. การเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร	การสร้างสรรค์ความรู้ <sup>IV1</sup> กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ <sup>IV1.1.3</sup> การจัดทำแผนการจัดการความรู้ <sup>IV2.1</sup> การแบ่งปันความรู้ <sup>IV3</sup> การเรียนรู้ <sup>IV3.2</sup> 1. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 2. การนิเทศการสอน 3. การระบุความรู้ 4. การพัฒนาความรู้ 5. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 6. การเข้าถึงความรู้	<b>ข้อค้นพบหรือสมมติฐาน</b> ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมการ <b>จัดทำแผนการจัดการความรู้</b> <sup>IV2.1</sup> การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุความรู้ การพัฒนาความรู้ การ <b>สร้างสรรค์ความรู้</b> <sup>IV1</sup> การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ <sup>IV3</sup> และการเรียนรู้ <sup>DV1</sup> 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ในการ <b>มุ่งความสำเร็จ</b> <sup>DV4.1.1</sup> ประกอบด้วย <b>ภาวะผู้นำ</b> <sup>DV2.3</sup> <b>กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ</b> <sup>IV1.1.3</sup> เทคโนโลยี โครงสร้างและการวัดผล ประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการในทุกชั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนการ <b>แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</b> <sup>IV3</sup> การใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน



## ตารางที่ 15 (ต่อ)

Research Paper (ผลงานวิจัย)	Independent Variables (ตัวแปรต้น)	Dependent Variables (ตัวแปรตาม)	Findings (Confirmed hypothesis) (ข้อค้นพบหรือสมมติฐาน ที่ได้รับการยอมรับ)
ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551, หน้า 1-3)	การวางแผน <sup>DV2.2.2</sup> พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร <sup>DV3.3</sup> ค่านิยมของตน <sup>DV5.3</sup> 1. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล 2. การนิเทศติดตามผล	การสร้างสรรคความรู้ <sup>IV1</sup> การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ <sup>IV3</sup> การนำมาใช้ประโยชน์ <sup>IV4</sup> 1. การเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ 2. การจัดเก็บความรู้	ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของสถานศึกษาประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ 2) การนิเทศติดตามผล 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ <sup>IV3</sup> 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของตน <sup>DV5.3</sup> และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร <sup>DV3.3</sup> 6) การวางแผน <sup>DV2.2.2</sup> 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การสร้างสรรคความรู้ <sup>IV1</sup> และ 9) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล 2) รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ <sup>IV4</sup>
Leitch, John M. and Rosen, Philip. (2001) and Lethwood K., Leonard, L., and Sharratt. (1998).	การเรียนรู้ <sup>DV1.1</sup> ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ <sup>DV1.1.2</sup> การบรรลุเป้าหมาย <sup>DV4.1</sup> 1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์การ	การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ <sup>IV2</sup> การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ <sup>IV3</sup> การใช้หรือการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ <sup>IV4</sup> 1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	ได้ศึกษาผล ความสำเร็จของการจัดการความรู้ พบว่า ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างคน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) โดยองค์ประกอบทั้งสามจะมีส่วนของความสำเร็กร่วมกันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้ คือ 1) ด้านคน (People) การจัดการความรู้จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาดคน 2) ด้านกระบวนการ (Business Process) ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ <sup>DV1.1</sup> โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการโดยจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์การว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมาย <sup>DV4.1</sup> มี 3 ขั้นตอน คือ (1) การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ <sup>IV2</sup> (Knowledge Acquisition) (2) การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ <sup>IV3</sup> (Knowledge Sharing) (3) การใช้หรือการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ <sup>IV4</sup> (Knowledge Utilization) และ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ <sup>DV1.1.2</sup> (Technology) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์การให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่เหมาะสมที่บุคคลนั้นต้องการ โดยการจัดการความรู้จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทั้งคนและเทคโนโลยี

จากตารางที่ 15 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรอื่นๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวแปรต้นที่เหมือนกับกลุ่มตัวแปรต้นการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ของผู้ศึกษาอิสระ ได้แก่ 1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> 2. กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ<sup>IV1.1.3</sup> 3. การจัดทำแผนการจัดการความรู้<sup>IV2.1</sup> 4. การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> 5. การนำมาใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> 6. การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ<sup>IV2</sup>

กลุ่มตัวแปรต้นที่ไม่เหมือนกับกลุ่มตัวแปรต้นของผู้ศึกษา ได้แก่ 1. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 2. การนิเทศการสอน 3. การระบุความรู้ 4. การพัฒนาความรู้ 5. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 6. การเข้าถึงความรู้ 7. การเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ 8. การจัดเก็บความรู้

กลุ่มตัวแปรตามที่เหมือนกับกลุ่มตัวแปรตามสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ของผู้ศึกษา ได้แก่ 1. การเรียนรู้<sup>DV1</sup> 2. การมุ่งความสำเร็จ<sup>DV4.1.1</sup> 3. ภาวะผู้นำ<sup>DV2.3</sup> 4. การวางแผน<sup>DV2.2.2</sup> 5. พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร<sup>DV3.3</sup> 6. ค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> 7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ<sup>DV1.1.2</sup> 8. การบรรลุเป้าหมาย<sup>DV4.1</sup>

กลุ่มตัวแปรตามที่ไม่เหมือนกับกลุ่มตัวแปรตามของผู้ศึกษา ได้แก่ 1. เทคโนโลยี 2. โครงสร้างและการวัดผล 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร 4. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล 5. การนิเทศติดตามผล 6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ 7. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์การ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากร โดยมีคำถามการวิจัยว่า “บริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีการจัดการความรู้ อย่างไร บริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร อย่างไร ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนเป็นอย่างไร และบริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีความสามารถในการแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร อย่างไร” จะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน เพื่อใช้ในการสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดให้**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** เป็นตัวแปรต้นและกำหนดให้**สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>** เป็นตัวแปรตาม

การกำหนดกรอบแนวคิดของการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนของการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผู้ศึกษาได้เริ่มทำการศึกษาจากพัฒนาการแนวความคิดของ**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** โดยทำการทบทวนวรรณกรรมทั้งนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ เริ่มตั้งแต่คริสต์ศักราช 1950s-2014 พบว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการและเครื่องมือที่มีความสำคัญกับองค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้วย ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารงานขององค์กร โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมมีตัวแปร 20 ตัวแปรที่ใช้ในการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างสรรคความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การค้นหาความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การดูดซับความรู้ การจัดระบบความรู้ การค้นคืนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ การประมวลความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ การเรียนรู้ การจัดระเบียบข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ ภูมิปัญญา วิสัยทัศน์ความรู้ และการกลั่นกรองความรู้ เป็นต้น จากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน อีกทั้งยังใช้ในการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ **การสร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup>** มุ่งเน้นที่การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก การผสมผสานความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน โดยผ่านวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มคนทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์กรหรือการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์กรเป็นความรู้ส่วนบุคคล การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า **“การสร้างสรรคความรู้ให้เกิดเป็นเกลียวความรู้”** การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> โดยผ่านการจัดทำแผนที่ความรู้ เพื่อนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ สามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ อีกทั้งยังสามารถจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย ส่วนการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> มุ่งเน้นวิธีการในการสนทนาระหว่างบุคคล รวมถึงการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม และการเรียนรู้ร่วมกันก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ คือ การเรียนรู้



จากการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกลุ่ม สุดท้าย คือ **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์**<sup>DV4</sup> กล่าวคือ การบริหารงานด้วยการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่าจากความรู้ใหม่ภายในองค์การ และที่สำคัญสูงสุดคือการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ โดยการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงภาพรวมของการบริหารงานภายในองค์การให้สามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การอีกด้วย

สำหรับการทบทวนพัฒนาการแนวความคิดของ**สมรรถนะของบุคคลากร**<sup>DV</sup> ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรตาม โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่คริสต์ศักราช 1973-2012 พบว่าสมรรถนะของบุคคลากร เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน จากการทบทวนวรรณกรรมมีตัวแปร 12 ตัวแปรที่ใช้ในสมรรถนะของบุคคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม ภาพลักษณ์ของตนเอง อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีภาพลักษณ์ ไหวพริบเชาวน์ปัญญา แนวคิดของตนเอง ค่านิยม แรงจูงใจ จิตพิสัย เป็นต้น จากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ประกอบด้วย 1) **ความรู้**<sup>DV1</sup> (Knowledge) โดยผ่านการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากการจัดระเบียบข้อมูล จากข่าวสารในสารสนเทศ จากประสบการณ์ตนเอง รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น 2) **ทักษะ**<sup>DV2</sup> (Skills) ที่จำเป็นต่อบุคลากร ประกอบด้วย ทักษะในการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการจัดการตนเองสามารถใช้ทักษะได้หลายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ จากการทำงานที่หลากหลาย รวมถึงการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะต่อการแข่งขัน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาและสุดท้ายสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานคือการบริหารเวลาของตนเอง จากนั้นจึงใช้ทักษะในการจัดกิจกรรมหรือต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเชิงรุก และการคำนึงถึงผลกระทบ อย่างไรก็ตาม ทักษะที่บุคลากรในองค์การจะขาดไม่ได้ คือ ทักษะการนำทีม ซึ่งต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการมองภาพองค์รวม การพูดแบบให้กำลังใจ การคิดอย่างมีเหตุผล การคัดเลือกพนักงาน และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และที่ขาดไม่ได้ คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน 3) **อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> (Traits) เป็นความเคยชินหรือความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานที่ทำทนาย การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกระตือรือร้น รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรม ต่อการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือและการเข้าใจผู้อื่น 4) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> (Motives) เป็นแรงที่ใช้ในการขับ เคลื่อนให้การปฏิบัติงาน

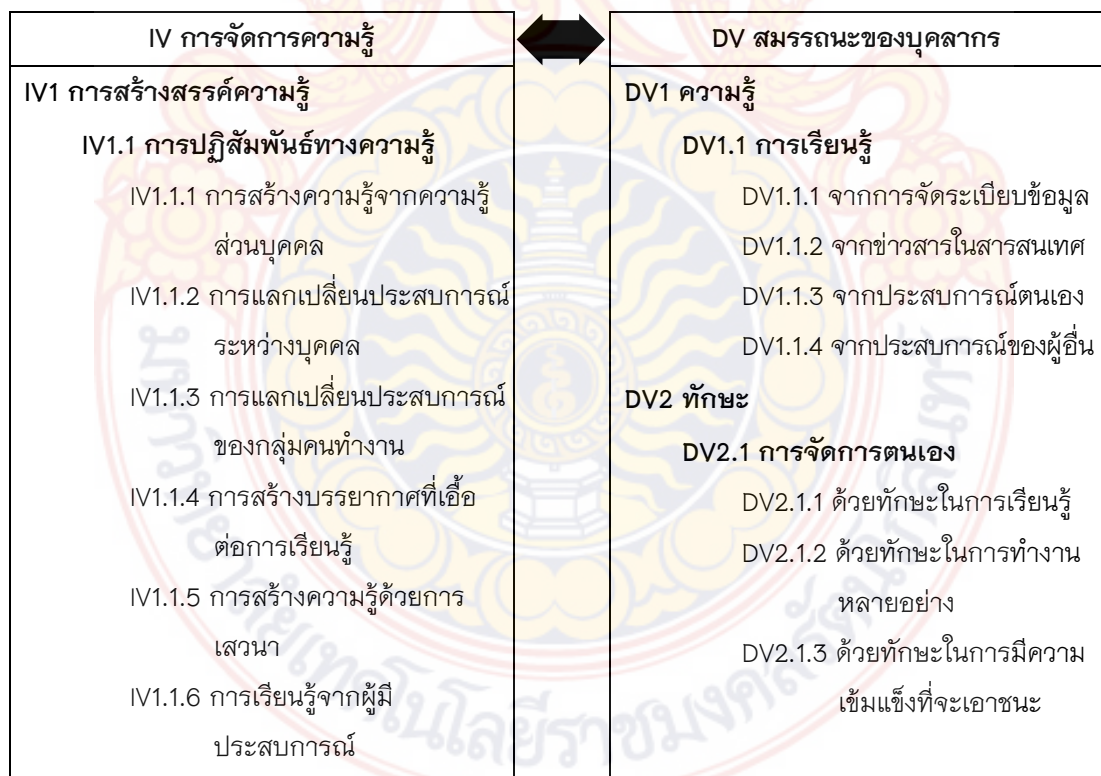
รวมถึงการแข่งขันระหว่างคู่แข่งหรือธุรกิจมุ่งสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

5) **แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> (Self-Concept) เป็นการจัดจำแนกตน ภาพลักษณ์ และค่านิยมของตนที่จะนำไปสู่การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนภาพลักษณ์และค่านิยมของตน คือ การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์และคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของบุคลากรก็เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญ โดยเป็นทรัพยากรขององค์การที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในงาน รวมถึงบุคลากรมีอุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเองอยู่บนพื้นฐานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากการทบทวนพัฒนาการของแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้<sup>IV</sup> และสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ปรากฏในตัวแบบที่ 4

**ตัวแบบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน**



ตัวแบบที่ 4 (ต่อ)

IV การจัดการความรู้	DV สมรรถนะของบุคลากร
<p><b>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</b></p> <p>IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม</p> <p>IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด</p> <p>IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การ</p> <p><b>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</b></p> <p>IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล</p> <p>IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่</p> <p>IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กร</p> <p><b>IV1.4 การผสมผสานความรู้</b></p> <p>IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่</p> <p>IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่</p> <p><b>IV1.5 การแปลงความรู้</b></p> <p>IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม</p> <p>IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้</p>	<p>DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์</p> <p>DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา</p> <p>DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา</p> <p><b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b></p> <p>DV2.2.1 การวินิจฉัย</p> <p>DV2.2.2 การวางแผน</p> <p>DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก</p> <p>DV2.2.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>DV2.2.5 การคำนึงถึงผลกระทบ</p> <p><b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b></p> <p>DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง</p> <p>DV2.3.2 การมองภาพรวม</p> <p>DV2.3.3 การพูดแบบให้กำลังใจ</p> <p>DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล</p> <p>DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน</p> <p>DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่</p> <p><b>DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล</p> <p>DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา</p>
<p><b>IV2 การค้นหาความรู้</b></p> <p><b>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้</b></p> <p>IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้</p> <p>IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้</p> <p>IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากร</p>	<p><b>DV3 อุปนิสัย</b></p> <p><b>DV3.1 ความเคยชิน</b></p> <p>DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย</p> <p>DV3.1.2 การสู้งานหนัก</p> <p><b>DV3.2 ความเชื่อมั่น</b></p> <p>DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย</p>



ตัวแบบที่ 4 (ต่อ)

IV การจัดการความรู้	DV สมรรถนะของบุคลากร
<p><b>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า</b></p> <p>IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ</p> <p>IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร</b></p> <p>IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET</p> <p><b>IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร</b></p> <p>IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google</p>	<p>DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>DV3.2.3 ความกระตือรือร้น</p> <p><b>DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม</b></p> <p>DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา</p> <p>DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น</p> <p>DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ</p> <p><b>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</b></p> <p><b>DV4.1 แรงขับ</b></p> <p>DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ</p> <p>DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย</p> <p>DV4.1.3 การแข่งขัน</p> <p><b>DV5 แนวคิดของตนเอง</b></p> <p><b>DV5.1 การรู้จักตน</b></p> <p>DV5.1.1 การมองตนเองในส่วนตัว</p> <p>DV5.1.2 การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง</p> <p><b>DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน</b></p> <p>DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน</p> <p>DV5.2.2 การสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ</p> <p><b>DV5.3 ค่านิยมของตน</b></p> <p>DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด</p>
<p><b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b></p> <p><b>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล</b></p> <p>IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร</p> <p><b>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร</b></p> <p>IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร</p> <p>IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร</p> <p><b>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</b></p> <p>IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม</p> <p><b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b></p> <p><b>IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้</b></p> <p>IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ</p>	

### ตัวแบบที่ 4 (ต่อ)

IV การจัดการความรู้	DV สมรรถนะของบุคลากร
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจ ปัญหาที่ยุ่งยากได้ <b>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</b> IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ ของตลาดโลก IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข <b>IV4.3 การประยุกต์ความรู้</b> IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการ บริหารงานแต่ละระดับ IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิค คอมพิวเตอร์ IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	

### สมมติฐานการวิจัย

การตั้งสมมติฐานเป็นการพิสูจน์กรอบแนวคิดของการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมและนำพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> และสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอธิบายและสังเคราะห์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการจัดการความรู้ ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาจาก ความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน นำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานรวม การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> จึงกำหนดสมมติฐานรวม ตามตัวแบบที่ 5

ตัวแบบที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 1-5

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
IV การจัดการความรู้	DV สมรรถนะของบุคลากร
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	DV1 ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้	DV2 ทักษะ
IV3 การแบ่งปันความรู้	DV3 อุปนิสัย
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	DV5 แนวคิดของตนเอง

นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน โดยตั้งตัวแปรตาม คือ **สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> จำนวน 5 ตัวแปรเป็นหลัก เนื่องจากตัวแปรตามเป็นปัญหาของการวิจัยที่จะต้องค้นหาสาเหตุ ทดสอบความสัมพันธ์กับตัวแปรต้น คือ **การจัดการความรู้**<sup>IV</sup> จำนวน 4 ตัวแปร นำไปสู่การกำหนดสมมติฐานกรอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่านการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 1 ตามตัวแบบที่ 6

ตัวแบบที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 1

IV การจัดการความรู้	DV1 ความรู้
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้	
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	

**สมมติฐานที่ 2** การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับทักษะ<sup>DV2</sup> โดยผ่าน การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 2 ตามตัวแบบที่ 7



ตัวแบบที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 2

IV การจัดการความรู้	DV2 ทักษะ
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัย<sup>DV3</sup> โดยผ่าน ความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> และการแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 3 ตามตัวแบบที่ 8

ตัวแบบที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 3

IV การจัดการความรู้	DV3 อุปนิสัย
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	DV3.1 ความเคยชิน DV3.2 ความเชื่อมั่น DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม

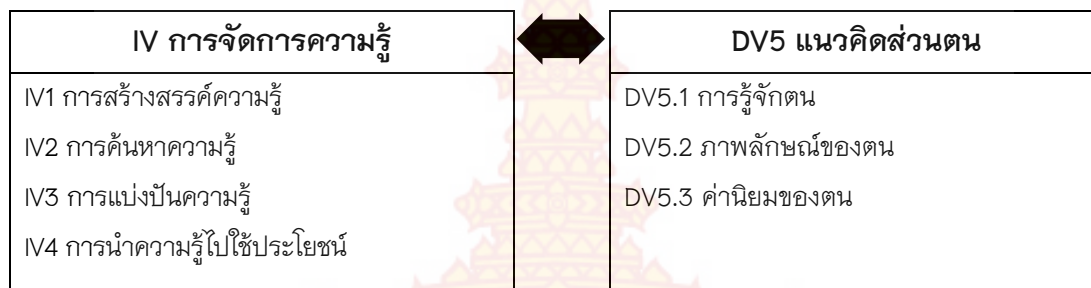
สมมติฐานที่ 4 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่าน แรงขับ<sup>DV4.1</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 4 ตามตัวแบบที่ 9

ตัวแบบที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 4

IV การจัดการความรู้	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	DV4.1 แรงขับ

สมมติฐานที่ 5 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแนวคิดส่วนตน<sup>DV5</sup> โดยผ่าน การรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> ภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 4 ตามตัวแบบที่ 10

ตัวแบบที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ 1-4 กับตัวแปรตามที่ 5



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้ว่าด้วยเรื่องระเบียบวิธีวิจัย โดยทำการศึกษาในระดับปริญญาโทควบเอก ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหา 2 ส่วน **ส่วนแรก** ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ โดยประเด็นแรก ผู้ศึกษาจะกล่าวถึง**แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ** ซึ่งแบ่งเป็น 4 แนวทางหลัก คือ การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์ การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท ความเป็นอุปนัย และการทดสอบสมมติฐาน ประเด็นที่สอง **การสร้างเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ** ประกอบด้วย การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี การนิยามปฏิบัติการดัชนีด้วยตัวชี้วัด การสร้างแบบสังเกตการณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์ ประเด็นที่สาม **การทดสอบเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ** เป็นการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์ และการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ ประเด็นที่สี่ **การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ** พื้นที่ กลุ่มประชากรตัวอย่าง ประเด็นสุดท้าย คือ **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ** ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรต้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน และ**ส่วนที่สอง** ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาเอก โดยทำการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการพรรณนา หรือเรียกวิธีการวิจัยนี้ว่า **แนวทางการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Approaches)** ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริง ตลอดจนการตีความวิเคราะห์ที่หลากหลายและได้ความจริงที่ถูกต้องครบถ้วนยิ่งขึ้น ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาขอเสนอเนื้อหาในส่วนแรกว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาโทตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ 4 ประเด็นหลักสำคัญ ประกอบด้วย 1) การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์ 2) การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท 3) ความเป็นอุปนัย และ 4) การทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



## 1. การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์

การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์เป็นการค้นคว้าและอธิบายเชิงปรากฏการณ์ในภาพรวมโดยการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผนวกกับความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ รวมถึงการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ที่เกิดขึ้นจริง จากภาพรวมของบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน พบว่า **ปัญหาการวิจัย** ของการศึกษาในเรื่องดังกล่าว คือ **สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนมีความหลากหลายและมีสมรรถนะของบุคลากรหลายระดับ** ซึ่งเป็นปัญหาของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักทรัพย์ที่ต้องการสมรรถนะที่เป็นการเฉพาะมากกว่าสมรรถนะที่หลากหลายและหลายระดับ

ดังนั้น จากปัญหาการวิจัย จึงนำไปสู่การตั้ง**คำถามการวิจัยรวม** คือ **ทำอย่างไรที่จะทำให้การจัดการความรู้ สามารถเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนให้อยู่ในเรื่องระนาบเดียวกัน** โดยการศึกษาวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้ เริ่มต้นจากปัญหาการวิจัยย่อยที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน กล่าวคือ ผู้ศึกษาสามารถแยกแยะได้ว่า ตัวแปรต้น หรือตัวแปรสาเหตุ จึงเป็นเรื่องของการจัดการความรู้ และตัวแปรตามหรือตัวแปรปัญหา คือ สมรรถนะของบุคลากร เมื่อได้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ กับสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสรุปหาตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัดดังกล่าว จากการสรุปตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัด ทำให้ผู้ศึกษาสามารถสร้างแบบสังเกตการณ์จากตัวแปร สร้างแบบสัมภาษณ์จากดัชนีของตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพรวมทั้งสามารถสร้างแบบสอบถามจากตัวชี้วัดของดัชนีของตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ อีกทั้งจากการศึกษาในเบื้องต้น สามารถนำมา**สรุปเป็นหัวเรื่องการวิจัย** ฉบับนี้คือ **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน** ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ การจัดการความรู้ เป็นสาเหตุ และตัวแปรตามคือ สมรรถนะของบุคลากร เป็นตัวแปรตาม

## 2. การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท

การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน จากการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนงาน และบุคลากร ขององค์การดังกล่าว ในบริบท

ของการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> และสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup>

จากการตั้งคำถามการวิจัยและการสรุปหัวข้อการวิจัยตามข้อที่ 1 เรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงทำการสร้างวัตถุประสงค์ทางการวิจัยจากหัวข้อเรื่องการวิจัยได้ว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ (IV) วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากร (DV) วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้<sup>IV</sup> กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน (IV $\leftrightarrow$  DV) ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 คือ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน จากนั้นจึงทำการกำหนดขอบเขตทางการวิจัย ทั้งขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ รวมถึงขอบเขตด้านประชากรและระยะเวลาในการศึกษาวิจัย และทำการทบทวนวรรณกรรม โดยการศึกษาดังกล่าว

1) พัฒนาการแนวความคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนของการจัดการความรู้<sup>IV</sup> กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> โดยศึกษาแนวคิด คำนิยาม ตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัด ในแต่ละยุคตามแนวคิด โดยการวิจัยครั้งนี้ มีการควบคุมตัวแปรการจัดการความรู้<sup>IV</sup> กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> มาตั้งแต่ต้น ในการศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ศึกษาย้อนหลังประมาณ 64 ปี และพัฒนาการของแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ศึกษาย้อนหลังประมาณ 41 ปี ซึ่งสามารถแยกตัวแปรออกมาทั้งหมดให้อยู่ในรูปแบบตารางสรุปตัวแปร เพื่อทำการศึกษาต่อ โดยเรียงลำดับที่ถูกลำนำมาใช้จากมากที่สุดไปหาน้อย นำมาสังเคราะห์แหล่งที่มาจากตัวเลขเป็นกราฟเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์พัฒนาการแนวความคิด

2) ทำการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปหาตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รวมถึงดัชนี ตัวชี้วัดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในวงการวิจัย และหาข้อค้นพบทางการวิจัยของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยข้อค้นพบดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งตัวแปรที่เหมือนกันหรือต่างกัน

3) จากข้อที่ 1) และข้อที่ 2) จึงนำผลสรุปตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ผู้ศึกษานำมาใช้กับตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาใช้

4) ทำการสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานเบื้องต้น ดังนั้นเมื่อได้กรอบแนวความคิดของการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ผู้ศึกษาจึงได้ตั้งสมมติฐานจากกรอบแนวความคิดของการวิจัยนั้น โดยยึดปัญหาตัวแปรต้นเป็นหลักแล้ว นำตัวแปรต้นทุกตัวเข้าทดสอบตัวแปรตามแต่ละตัว โดยมีตัวแปรต้น 4 ตัว และตัวแปรตาม 5 ตัว



5) จากข้อที่ 1) – 4) จะเป็นขั้นของการตั้งสมมติฐานทางการวิจัย โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการตั้งสมมติฐานทางการวิจัยจากกรอบแนวความคิด จำนวน 5 สมมติฐาน ดังที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 2

เมื่อทำการตั้งสมมติฐานทางการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาต้องทำการสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพกับเชิงปริมาณ โดยมีจุดเริ่มต้นอย่างเดียวกัน เพียงแต่แตกต่างกันที่ระดับการวัดค่าเพราะมาตรวัดที่ใช้กันอยู่ในวงการวิจัย มี 4 ระดับ คือ จัดกลุ่ม (Nominal) จัดลำดับ (Ordinal) จัดช่วง (Interval) และจัดสัดส่วน (Ratio) โดย 2 ระดับแรกเป็นมาตรวัดของการวิจัยเชิงคุณภาพเท่านั้น ส่วนมาตรวัดของการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถใช้ได้ทั้ง 4 ระดับ จากนั้นจึงตามด้วยการทดสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งจากการสรุปตัวแปร ดัชนีตัวชี้วัด ทำให้ผู้ศึกษาสามารถสร้างแบบสังเกตการณ์ จากตัวแปร สร้างแบบสัมภาษณ์ จากดัชนีของตัวแปร (เชิงคุณภาพ) รวมทั้งสามารถสร้างแบบสอบถามจากตัวชี้วัดของดัชนีของตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือในการวิจัยการศึกษาอิสระฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบสังเกตการณ์ และชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เครื่องมือทั้ง 2 ชุดนี้ ต้องมีการทดสอบค่าความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

### 3. ความเป็นอุปนัย

เมื่อทำการค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการหาข้อสรุปเชิงอุปนัยจากสภาพแวดล้อมที่มีตามความเป็นจริงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยยึดความจริงส่วนย่อยที่พบเห็นไปสู่ความเป็นจริงส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการให้เหตุผล การวิเคราะห์ การหาข้อสรุปจากการค้นคว้า ศึกษา การสังเกต การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ตลอดจนการสัมภาษณ์ของคณะผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายงาน และบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์มหาชน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามของเรื่องที่ทำการศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบริษัทหลักทรัพย์มหาชนในกลุ่มเล็ก เพื่อสะท้อนให้เห็นข้อสรุปเชิงอุปนัยของกลุ่มใหญ่

โดยผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูล ในประเด็นของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ทำการศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ซึ่งทำการศึกษาย้อนหลังประมาณ 64 ปี จากตำรา 10 เล่ม และพัฒนาการของแนวความคิดสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ศึกษาย้อนหลังประมาณ 41 ปี จากตำรา 10 เล่ม เช่นกัน ผู้ศึกษาทำการศึกษาพื้นที่ของประชากร 38 บริษัท ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีประชากรตัวอย่างใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายงาน พนักงาน โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสัมภาษณ์ไป



สัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 คน ขณะที่มีการสัมภาษณ์นั้น ผู้ศึกษาจะได้นำแบบสังเกตการณ์ของการจัดการความรู้<sup>IV</sup> กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> และบันทึกข้อมูลในขณะทำการสัมภาษณ์ด้วย

#### 4. การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ

การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน การศึกษาการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนครั้งนี้ ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน โดยการวิเคราะห์หาขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นและตัวแปรตามตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีการหอดแบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ ซึ่งลักษณะของแบบสัมภาษณ์ และตัวอย่างตัวแบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ จะแสดงในส่วนของการสร้างเครื่องมือทางการวิจัยต่อไป

ภายหลังจากการรวบรวมแบบสัมภาษณ์ จะนำข้อมูลไปหาผลการวิเคราะห์ทั้ง 5 สมมติฐานนี้ รวมทั้งสมมติฐานรวมผู้ศึกษาจะนำไปวิเคราะห์เส้นทางทางการวิจัยเพื่อสร้างสมการทางคณิตศาสตร์ แล้วนำไปสู่การสร้างตัวแบบทางสังคมศาสตร์เพื่ออธิบายแนวทางการสร้างสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และจากการสรุปผลการวิจัยทั้ง 2 ชุด ซึ่งประกอบด้วยชุดที่ 1 แบบสังเกตการณ์ และชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลของการวิจัยทั้งในระดับกว้าง จากการทดสอบสมมติฐานด้วยแบบสัมภาษณ์และระดับเชิงลึก จากผลของการบันทึกในแบบสังเกตการณ์และแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งได้นำแนวความคิดต่างๆ และผลการวิจัยที่สรุปอยู่ในการทบทวนวรรณกรรมมาอภิปรายผลร่วมกันอย่างบูรณาการ

จากแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพที่กล่าวมาข้างต้น จะใช้เป็นเครื่องมือในการนำเสนอในแต่ละประเด็นที่นำไปสู่แนวทางในการอธิบายและวิเคราะห์ผลการศึกษาในบทที่ 4 ต่อการศึกษาการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ต่อไป

#### การสร้างเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับนามธรรมที่อาศัยการเข้าสัมผัสสกลุคคลกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาอย่างฝังรากลึก โดยนักวิจัยต้องเข้าไปกลมกลืนจากสภาพความเป็นจริง จนกลุ่มประชากรที่ศึกษามีความไว้วางใจนักวิจัย

ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในบริษัทหลักทรัพย์นั้นๆ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถทำได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับการสังเกตการณ์กับระดับการสัมภาษณ์ ทั้ง 2 ระดับการวิเคราะห์นั้นมีที่มาของการสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างเดียวกัน จากนั้นจึงนำเครื่องมือดังกล่าวมาทำการทดสอบเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้มา

อย่างไรก็ตาม ก่อนการสร้างเครื่องมือการวิจัยสิ่งที่สำคัญ คือ การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี การนิยามปฏิบัติการดัชนีด้วยตัวชี้วัด ซึ่งเป็นการบ่งชี้ให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งเป็นส่วนประกอบของคุณลักษณะ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ส่วนประกอบของสาเหตุของการจัดการความรู้และปัญหาด้านสมรรถนะของบุคลากรการวิจัยในเรื่องดังกล่าวที่แปรเปลี่ยนไปในแต่ละหน่วยประชากรศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน พบว่า การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ได้แก่ การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> น่าจะมีความสัมพันธ์ในการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> สามารถสรุปการนิยามตัวแปรได้ดังตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 การนิยามตัวแปรต้นด้วยดัชนี

IV การจัดการความรู้	นิยามตัวแปรต้น
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</b> IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การผสมผสานความรู้ IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน IV1.5 การแปลงความรู้	<b>1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup></b> หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ <sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก <sup>IV1.2</sup> การผสมผสานความรู้ <sup>IV1.3</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน <sup>IV1.4</sup> และการแปลงความรู้ <sup>IV1.5</sup>
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b> IV2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	<b>2. การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup></b> หมายถึง การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้ อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบ ว่าขาดความรู้อะไรบ้าง โดยการใช้เทคนิคการจัดทำแผนที่ความรู้ <sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า <sup>IV2.2</sup>

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

IV การจัดการความรู้	นิยามตัวแปรต้น
	<p>การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>
<p><b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b></p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><b>3. การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup></b> หมายถึง การจัดทำเอกสารจัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการช่วยให้เข้าถึงความรู้ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> พบปะกันตัวต่อตัว การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> เป็นกลุ่มขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร</p>
<p><b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b></p> <p>IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การความรู้</p>	<p><b>4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup></b> หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำความรู้ที่ได้จากการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ การค้นหาความรู้ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทฤษฎี ประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็นแนวคิด เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ทั้งนี้ในการนำความรู้ไปใช้มีเป้าหมายสำคัญ คือ การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> การประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนา คน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร</p>

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เกี่ยวกับ**สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> พบว่า สมรรถนะของบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ 1) **ความรู้**<sup>DV1</sup> (Knowledge) โดยผ่านการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากการจัดระเบียบข้อมูล จากข่าวสารในสารสนเทศ จากประสบการณ์ตนเอง รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น



2) ทักษะ<sup>DV2</sup> 3) อุปนิสัย<sup>DV3</sup> 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> 5) แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> สามารถ  
 ให้นิยามในการศึกษาได้ดังตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 การนิยามตัวแปรตามด้วยดัชนี

DV สมรรถนะของบุคลากร	นิยามตัวแปรตาม
<b>DV1 ความรู้</b> DV1.1 การเรียนรู้	<b>1. ความรู้<sup>DV1</sup></b> หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความ เข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจต่อ การปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา โดยผ่านการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการ <b>เรียนรู้<sup>DV1.1</sup></b> จากการจัดระเบียบข้อมูล จากข่าวสารใน สารสนเทศ จากประสบการณ์ตนเอง รวมถึงการเรียนรู้ จากประสบการณ์ของผู้อื่น
<b>DV2 ทักษะ</b> DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	<b>2. ทักษะ</b> หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในการ ปฏิบัติงานในทักษะด้านการจัดการตนเอง <sup>DV2.1</sup> <b>ทักษะ</b> <b>การจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup></b> <b>ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup></b> และ <b>ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup></b> ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้ ผ่านการเรียนรู้ การแข่งขัน การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหา การมองภาพองค์รวม และการคิดวิเคราะห์อย่างมี เหตุผล รวมถึงความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลได้
<b>DV3 อุปนิสัย</b> DV3.1 ความเคยชิน DV3.2 ความเชื่อมั่น DV3.3 การแสดงออกทาง พฤติกรรม	<b>3. อุปนิสัย</b> หมายถึง ประพฤติที่แสดงออกถึง <b>ความเคยชิน<sup>DV3.1</sup></b> จนเกือบเป็นนิสัย รวมถึง <b>ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup></b> และ <b>การแสดง</b> <b>ออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup></b> ซึ่งสังเกตได้จากการชอบงานทำ ทาย การสู้งานหนัก การมุ่งมั่นในการทำงานมีความ กระตือรือร้น และสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงความ เข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงาน
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b> DV4.1 แรงขับ	<b>3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b> หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยมี <b>แรงขับ<sup>DV4.1</sup></b> ที่ใช้ในการขับ เคลื่อนให้การปฏิบัติงาน รวมถึงการแข่งขันระหว่างคู่ค้า หรือธุรกิจมุ่งสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้
<b>DV5 แนวคิดของตนเอง</b> DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	<b>4. แนวคิดของตนเอง</b> หมายถึง การ <b>รู้จักตน<sup>DV5.1</sup></b> <b>ภาพ</b> <b>ลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup></b> และ <b>ค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup></b> ที่จะนำไปสู่ การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วน

## ตารางที่ 17 (ต่อ)

DV สมรรถนะของบุคลากร	นิยามตัวแปรตาม
DV5.3 ค่านิยมของตน	ภาพลักษณ์และค่านิยมของตน คือ การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์และคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

## 2. การนิยามปฏิบัติการดัชนีด้วยตัวชี้วัด

การนิยามปฏิบัติการดัชนี เป็นการนิยามปฏิบัติการที่ต่อจากการนิยามตัวแปรใหญ่ การนิยามปฏิบัติการดัชนีมีจุดประสงค์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดต่างๆ (Indicators) ของดัชนีที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของตัวแปร คุณลักษณะหรือดัชนีในแต่ละข้อของแต่ละตัวแปร จะมีเอกลักษณ์เฉพาะที่แยกจากกันได้ สามารถใช้เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเป็นมาตรวัด (Scale) ของดัชนีได้ ดังนั้นการเขียนนิยามปฏิบัติการดัชนีแต่ละตัว จะต้องครอบคลุมถึงตัวชี้วัดของดัชนีทุกตัวชี้วัด ส่วนลำดับของตัวชี้วัดนั้นอาจเปลี่ยนตำแหน่งกันได้ตามความเหมาะสม

### 2.1 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด

จากการศึกษาการจัดการความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์มหาชน พบว่า ดัชนีชี้วัดถึง **การสร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup>** ประกอบด้วย **การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup>** โดยผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล **IV1.1.1** การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน **IV1.1.2** วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น **IV1.1.3** การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก **IV1.2** โดยการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ **IV1.2.1** การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ **IV1.2.2** การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร **IV1.2.3** การผสมผสานความรู้ **IV1.3** การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ **IV1.3.1** การสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ **IV1.3.2** รวมถึงการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน **IV1.4** โดยการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล **IV1.4.1** จากนั้นจึงทำการค้นหาความรู้ **IV2** โดยผ่านการจัดทำแผนที่ความรู้ **IV2.1** ที่มีองค์ประกอบการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ **IV2.1.1** สามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ **IV2.1.2** สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม **IV2.1.3** นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ **IV3** จากการสนทนา **IV3.1** ระหว่างบุคคล การปรึกษาหารือภายในกลุ่ม รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน **IV3.2** จากการทำงานร่วมกัน จากประสบการณ์ของกลุ่ม สุดท้าย คือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ **IV4** โดยการใช้ความรู้ในการบริหารงาน **IV4.1** ผ่านการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน **IV4.1.1** รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า **IV4.2** ผ่านการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายใน

องค์การ<sup>IV4.2.1</sup> ตลอดจนการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ<sup>IV4.3</sup> ผ่านการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ<sup>4.3.1</sup> รายละเอียดการนิยามความหมาย ตามตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด

ดัชนีของตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด
<p><b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</b></p> <p><b>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</b></p> <p>IV1.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล</p> <p>IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน</p> <p>IV1.1.3 วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น</p>	<p>1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล<sup>IV1.1.1</sup> การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน<sup>IV1.1.2</sup> และการสร้างแรงขับเคลื่อนจากวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น<sup>IV1.1.3</sup></p>
<p><b>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</b></p> <p>IV1.2.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ</p> <p>IV1.2.2 การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้</p> <p>IV1.2.3 การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	<p>1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> หมายถึง การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ<sup>IV1.2.2</sup> โดยองค์การต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์การได้มีการแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้<sup>IV1.2.2</sup> ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ และเผยแพร่เป็นความรู้ส่วนองค์การด้วยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร<sup>IV1.2.3</sup> ถือเป็นหลักสำคัญในการสร้างสรรค์ความรู้เชิงการแข่งขัน</p>
<p><b>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</b></p> <p>IV1.3.1 การสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล</p>	<p>1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> หมายถึง เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV1.4.1</sup> จากความรู้ส่วนองค์การใหม่ๆ เมื่อได้มีการแลกเปลี่ยนไปทั่วทั้งองค์การ บุคลากรในองค์การจะเริ่มต้นด้วยการศึกษาความรู้ใหม่<sup>IV1.4.2</sup> เหล่านั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เข้าไปสู่ตัวพนักงาน จนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่<sup>IV1.4.3</sup> ที่เกิดขึ้นในองค์การ</p>



## ตารางที่ 18 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด
<p><b>IV1.4 การผสมผสานความรู้</b></p> <p>IV1.4.1 การสร้างความรู้จากความรู้ ส่วนองค์การ</p> <p>IV1.4.2 การสังเคราะห์ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่</p>	<p><b>1.4 การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup></b> หมายถึง การสร้าง ความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ<sup>IV1.3.1</sup> โดยการ รวมหรือบูรณาการความรู้ สิ่งสำคัญ คือ การ สังเคราะห์ความรู้เดิม<sup>IV1.3.2</sup> ที่มีอยู่ให้เกิดเป็น ความรู้ใหม่ ด้วยการรวบรวมความรู้ส่วนองค์การ มาสร้างขึ้นเป็นความรู้ส่วนองค์การประเภท ความรู้ใหม่ด้านผลิตภัณฑ์<sup>IV1.3.3</sup> และจัดให้เป็น ระบบหมวดหมู่</p>
<p><b>IV1.5 การแปลงความรู้</b></p> <p>IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม</p> <p>IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ ความรู้</p>	<p><b>1.5 การแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup></b> หมายถึง ความเข้าใจใน องค์ความรู้เดิม<sup>IV1.5.1</sup> แล้วทำการแปลงข้อมูลให้ เป็นสารสนเทศและความรู้ เพื่อให้เกิดการผลัก ดันการต่อยอดองค์ความรู้<sup>IV1.5.2</sup> โดยสามารถ ใช้ความรู้ที่ได้ ทำให้เกิดภูมิปัญญาและสร้าง นวัตกรรม</p>
<p><b>IV2 การค้นหาความรู้</b></p> <p><b>IV2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้</b></p> <p>IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของ ความรู้</p> <p>IV2.1.2 สามารถวางขอบเขตของการ จัดการความรู้</p> <p>IV2.1.3 สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ อย่างเหมาะสม</p>	<p><b>2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้</b> หมายถึง เครื่องมือที่ ใช้ในการมองหาคำความรู้ใดมีความสำคัญ อย่างไรกับองค์การ หรือความรู้ใดมีความจำเป็น จากนั้นองค์การต้องการจัดลำดับความสำคัญ ของความรู้<sup>IV1.1.1</sup> เพื่อให้รู้ว่าความรู้ใดมีความ สำคัญ เพื่อให้องค์การสามารถวางขอบเขต ของการจัดการความรู้<sup>IV1.1.2</sup> และสามารถจัด สรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม<sup>IV1.1.3</sup></p>
<p><b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b></p> <p><b>IV3.1 การสนทนา</b></p> <p>IV3.1.1 ความรู้จากการเสวนาระหว่าง บุคคล</p> <p>IV3.1.2 ความรู้จากการปรึกษาหารือ ภายในกลุ่ม</p>	<p><b>3.1 การสนทนา</b> หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ใน สิ่งที่มีความสนใจร่วมกัน โดยมีการแบ่งปัน ความรู้โดยใช้รูปแบบการสนทนา<sup>IV3.1</sup> ได้แก่ ความรู้จากการเสวนาระหว่างบุคคล<sup>IV3.1.1</sup> ความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม<sup>IV3.1.2</sup></p>
<p><b>IV3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน</b></p> <p>IV3.2.1 การเรียนรู้ร่วมกันจากการ ทำงานร่วมกัน</p>	<p><b>3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.2</sup></b> หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิด จากการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานร่วม กัน<sup>IV3.2.1</sup> การเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์</p>

## ตารางที่ 18 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรต้นด้วยตัวชี้วัด
IV3.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันจาก ประสบการณ์ของกลุ่ม	<b>ของกลุ่ม</b> <sup>IV3.2.2</sup> ผู้เรียนร่วมมือร่วมใจกันศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเต็มความสามารถเน้นการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีการยอมรับในบทบาทหน้าที่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ IV4.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงาน 4.1.1 การนำความรู้มาใช้ในการ ตัดสินใจบริหารงาน	4.1 <b>การใช้ความรู้ในการบริหารงาน</b> <sup>IV4.1</sup> หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน <sup>IV4.1.1</sup>
IV4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า 4.2.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ ภายในองค์การ	4.2 <b>การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า</b> <sup>IV4.2</sup> หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายในองค์การ <sup>IV4.2.1</sup>
IV4.3 การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ 4.3.1 การนำความรู้ไปปรับใช้ให้ เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ	4.3 <b>การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ</b> <sup>IV4.3</sup> หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจากช่องทางอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ

## 2.2 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด

จากการศึกษาสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ได้แก่ ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิดของตนเอง กล่าวคือ ความรู้<sup>DV1</sup> ประกอบด้วย การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> จากการจัดระเบียบข้อมูล<sup>DV1.1.1</sup> ข่าวสารในสารสนเทศ<sup>DV1.1.2</sup> ประสบการณ์ตนเอง<sup>DV1.1.3</sup> และประสบการณ์ผู้อื่น<sup>DV1.1.4</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> ประกอบด้วย การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ด้วยทักษะในการเรียนรู้<sup>DV2.1.1</sup> ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง<sup>DV2.1.2</sup> ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ<sup>DV2.1.3</sup> ด้วยทักษะในการวิเคราะห์<sup>DV2.1.4</sup> ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา<sup>DV2.1.5</sup> ด้วยทักษะในการบริหารเวลา<sup>DV2.1.6</sup> รวมถึงทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> โดยผ่านการวินิจฉัย<sup>DV2.2.1</sup> การวางแผน<sup>DV2.2.2</sup> การทำงานเชิงรุก<sup>DV2.2.3</sup> การมุ่งผลสัมฤทธิ์<sup>DV2.2.4</sup> และการคำนึงถึงผลกระทบ<sup>DV2.2.5</sup> และอีกสองทักษะที่มีความจำเป็น คือ ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> โดยมุ่งเน้นการมีความเชื่อมั่นในตนเอง<sup>DV2.3.1</sup> การมองภาพรวม<sup>DV2.3.2</sup> การพูดแบบให้

กำลังใจ<sup>DV2.3.5</sup> การคิดอย่างมีเหตุผล<sup>DV2.3.4</sup> การคัดเลือกพนักงาน<sup>DV2.3.5</sup> การมอบหมาย  
 อำนาจหน้าที่<sup>DV2.3.6</sup> และทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ต่อความสามารถในการสังเคราะห์  
 ข้อมูล<sup>DV2.4.1</sup> รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา<sup>DV2.4.2</sup> และอุปนิสัย<sup>DV3</sup> ถือเป็นพฤติกรรม  
 ที่แสดงออกของแต่ละบุคคล โดยอาจแสดงออกถึงความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> การชองงานท้าทาย<sup>DV3.1.1</sup>  
 การสั่งงานหนัก<sup>DV3.1.2</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> การชองงานท้าทาย<sup>DV3.2.1</sup> การมุ่งมั่นในการ  
 ทำงาน<sup>DV3.2.2</sup> และความกระตือรือร้น<sup>DV3.2.3</sup> การแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> โดยการ  
 แก้ไขปัญหา<sup>DV3.3.1</sup> ความเข้าใจผู้อื่น<sup>DV3.3.2</sup> รวมถึงการให้ความร่วมมือ<sup>DV3.3.3</sup> ตลอดจน  
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ก็ยังเป็นแรงขับ<sup>DV4.1</sup> ที่นำไปสู่การมุ่งความสำเร็จ<sup>DV4.1.1</sup> การบรรลุ  
 เป้าหมาย<sup>DV4.1.2</sup> และการแข่งขัน<sup>DV4.1.3</sup> สุดท้าย คือ แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> การรู้จักตน<sup>DV5.1</sup>  
 โดยการมองตนเองในส่วนดี<sup>DV5.1.1</sup> การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง<sup>DV5.1.2</sup> ภาพลักษณ์  
 ของตน<sup>DV5.2</sup> การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2.1</sup> การสร้างภาพลักษณ์ที่  
 น่าเชื่อถือ<sup>DV5.2.2</sup> ค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> คุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย<sup>DV5.3.1</sup>  
 และคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด<sup>DV5.3.2</sup> ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม  
 ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมานิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัดความหมาย  
 ตามตารางที่ 19 ได้ดังนี้

ตารางที่ 19 การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด

ดัชนีของตัวแปรตาม	นิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด
<b>DV1 ความรู้</b> <b>DV1.1 การเรียนรู้</b> DV1.1.1 จากการจัดระเบียบข้อมูล DV1.1.2 จากข่าวสารในสารสนเทศ DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	<b>การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup></b> หมายถึง การได้รับความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือความพึงพอใจ ที่เป็น สิ่งแปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ และอาจ เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์สารสนเทศชนิดต่างๆ ผ่านการจัดระเบียบข้อมูล <sup>DV1.1.1</sup> จากข่าวสารใน สารสนเทศ <sup>DV1.1.2</sup> จากประสบการณ์ตนเอง <sup>DV1.1.3</sup> และจากประสบการณ์ของผู้อื่น <sup>DV1.1.4</sup>
<b>DV2 ทักษะ</b> <b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b> DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้ DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงาน หลายอย่าง DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความ เข้มแข็งที่จะเอาชนะ	<b>การจัดการตนเอง</b> หมายถึง กระบวนการนำ ทักษะในการเรียนรู้ <sup>DV2.1.1</sup> ทักษะในการทำงาน หลายอย่าง <sup>DV2.1.2</sup> ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็ง ที่จะเอาชนะ <sup>DV2.1.3</sup> ด้วยทักษะในการวิเคราะห์ <sup>DV2.1.4</sup> ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา <sup>DV2.1.5</sup> ด้วยทักษะ ในการบริหารเวลา <sup>DV2.1.6</sup> มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ ตนรับผิดชอบ



## ตารางที่ 19 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรตาม	นิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์ DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b> DV2.2.1 การวินิจฉัย DV2.2.2 การวางแผน DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก DV2.2.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ DV2.2.5 การคำนึงถึงผลกระทบ	<b>ทักษะการจัดการกิจกรรม</b> หมายถึง กระบวนการ การวินิจฉัย การวางแผน ตลอดจนการทำงาน เชิงรุกที่มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้การคำนึงถึง ผลกระทบของผลการปฏิบัติงาน
<b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b> DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง DV2.3.2 การมองภาพรวม DV2.3.3 การพูดแบบให้กำลังใจ DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	<b>ทักษะการนำทีม</b> หมายถึง การมีความเชื่อมั่น ในตนเอง <sup>DV2.3.1</sup> การมองภาพรวม <sup>DV2.3.2</sup> การพูด แบบให้กำลังใจ <sup>DV2.3.3</sup> การคิดอย่างมีเหตุผล <sup>DV2.3.4</sup> การคัดเลือกพนักงาน <sup>DV2.3.5</sup> การมอบหมาย อำนาจหน้าที่ <sup>DV2.3.6</sup>
<b>DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน</b> DV2.4.1 ความสามารถในการ สังเคราะห์ข้อมูล DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไข ปัญหา	<b>ทักษะในการปฏิบัติงาน</b> หมายถึง ความสามารถ ในการสังเคราะห์ข้อมูล <sup>DV2.4.1</sup> ความสามารถในการ การแก้ไข <sup>DV2.4.2</sup> ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ ตนได้รับมอบหมาย
<b>DV3 อุปนิสัย</b> <b>DV3.1 ความเคยชิน</b> DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย DV3.1.2 การสู้งานหนัก	<b>ความเคยชิน</b> <sup>DV3.1</sup> หมายถึง พฤติกรรมที่แสดง ออกถึงความเคยชินต่อการทำงาน โดยแสดงออก ทางพฤติกรรม ได้แก่ การชอบงานท้าทาย <sup>DV3.1.1</sup> การสู้งานหนัก <sup>DV3.1.2</sup>
<b>DV3.2 ความเชื่อมั่น</b> DV3.2.1 การมุ่งมั่นในการทำงาน DV3.2.2 ความกระตือรือร้น	<b>ความเชื่อมั่น</b> <sup>DV3.2</sup> หมายถึง พฤติกรรมที่แสดง ออกถึงความมั่นใจ โดยแสดงออกทางพฤติกรรม ถึงการมุ่งมั่นในการทำงาน <sup>DV3.2.1</sup> และ ความ กระตือรือร้น <sup>DV3.2.2</sup>
<b>DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม</b> DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	<b>การแสดงออกทางพฤติกรรม</b> <sup>DV3.3</sup> หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการแก้ไข ปัญหา <sup>DV3.3.1</sup> การปฏิบัติงานเกิดข้อบกพร่องมีความ

### ตารางที่ 19 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรตาม	นิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปรตามด้วยตัวชี้วัด
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	เข้าใจผู้อื่น <sup>DV3.3.2</sup> และการให้ความร่วมมือ <sup>DV3.3.3</sup> ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b> DV4.1 แรงขับ DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย DV4.1.3 การแข่งขัน	<b>แรงขับ</b> หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ภายในบุคคล มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพในการแสดงออกตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ได้แก่ <b>การมุ่งความสำเร็จ</b> <sup>DV4.1.1</sup> <b>การบรรลุเป้าหมาย</b> <sup>DV4.1.2</sup> <b>การแข่งขัน</b> <sup>DV4.1.3</sup>
<b>DV5 แนวคิดของตนเอง</b> DV5.1 การรู้จักตน DV5.1.1 การมองตนเองในส่วนตัว DV5.1.2 การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง	<b>5.1 การรู้จักตน</b> หมายถึง การเข้าใจความรู้สึกของตนเอง และจุดมุ่งหมายของชีวิตทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนจนการรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองอย่างไม่ลำเอียงเข้าข้างตนเอง โดยการ <b>มองตนเองในส่วนตัว</b> <sup>DV5.1.1</sup> <b>การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง</b> <sup>DV5.1.2</sup>
<b>DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน</b> DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน DV5.2.2 การสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ	<b>5.2 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน</b> หมายถึง <b>การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน</b> <sup>DV5.2.1</sup> รวมถึง <b>การสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ</b> <sup>DV5.2.2</sup>
<b>DV5.3 ค่านิยมของตน</b> DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด	<b>5.3 ค่านิยมของตน</b> หมายถึง การมีความคิดเห็นต่อ <b>คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย</b> <sup>DV5.3.1</sup> รวมถึง <b>คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด</b> <sup>DV5.3.2</sup>

### 3. การสร้างแบบสังเกตการณ์

การสร้างแบบสังเกตการณ์ โดยทำการสร้างจากนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ด้วยดัชนีของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การนิยามตัวแปรต้นหรือตัวแปรตามด้วยดัชนีนั้น เป็นการบ่งชี้ให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งเป็นส่วนประกอบของคุณลักษณะ หรือเป็นส่วนประกอบของสาเหตุ หรือเป็นส่วนประกอบของปัญหาการวิจัยที่แปรเปลี่ยนไป โดยนักวิจัยจะนำแบบสังเกตการณ์ไปใช้ในขณะที่เข้าสัมภาษณ์ ตัวอย่างบุคคลที่มีบทบาทต่อเรื่องที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง ในขณะเดียวกันก็ให้สังเกตการณ์บริบทที่เป็นไปของ

เรื่องที่ศึกษาจากบรรยากาศของพื้นที่และคุณลักษณะ และพฤติกรรมของประชากรที่ศึกษา  
ในบริษัทหลักทรัพย์ เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาร่วมแสวงหาตัวแบบทางคณิตศาสตร์  
รวมถึงการใช้วิธีการสังเกตการณ์เข้าร่วมอธิบายให้เหตุผลที่เป็นไปได้ โดยมีรายละเอียดแบบ  
สังเกตการณ์ตามตารางที่ 20 ดังนี้

### ตารางที่ 20 แบบจัดบันทึกตามการสังเกตการณ์

1. สถานที่สังเกตการณ์.....
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์.....
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

รูปถ่าย IV1	รูปถ่าย IV2	รูปถ่าย IV3	รูปถ่าย IV4		
รูปถ่าย DV1	รูปถ่าย DV2	รูปถ่าย DV3	รูปถ่าย DV4		
ประเด็นการสังเกตการณ์จาก การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี		แบบจัดบันทึกตามการสังเกตการณ์			
		เหตุการณ์	สถานการณ์	รูปการณ์	สภาวะการณ์
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่มีคุณค่า โดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่</b> IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสานความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้					
<b>IV2 การค้นหาความรู้ เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้ อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่ องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า ขาดความรู้อะไรบ้าง โดยการใช้เทคนิคตามดัชนีนี้ ใช้หรือไม่</b> IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร					
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้ เป็นการจัดทำเอกสาร รฐาน ความรู้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ช่วยให้เข้าถึงความรู้ รวมถึงดัชนีเหล่านี้ด้วยใช้ หรือไม่</b> IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน					



## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ประเด็นการสังเกตการณ์จาก การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี	แบบจัดบันทึกตามการสังเกตการณ์			
	เหตุการณ์	สถานการณ์	รูปการณ์	สภาวะการณ์
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เป็นการนำความรู้ไปใช้ โดยมีเป้าหมายสำคัญตามดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่ IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การความรู้				
DV1 ความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็น ความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัด ช่วงเวลาโดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่ DV1.1 การเรียนรู้				
DV2 ทักษะ เป็นความสามารถและความชำนาญใน การปฏิบัติงาน โดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่ DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน				
DV3 อุปนิสัย เป็นประพฤติกรรมที่แสดงออกถึงดัชนีเหล่านี้ ใช้หรือไม่ DV3.1 ความเคยชิน DV3.2 ความเชื่อมั่น DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม				
DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่ DV4.1 แรงขับ				
DV5 แนวคิดของตนเอง เป็นดัชนีเหล่านี้ที่จะนำไปสู่ การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับ ปรุงใช้หรือไม่ DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน DV5.3 ค่านิยมของตน				
<b>หมายเหตุ:</b>				
<b>เหตุการณ์</b>	หมายถึง	เรื่องที่เกิดขึ้น		
<b>สถานการณ์</b>	หมายถึง	เรื่องราวที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป		
<b>รูปการณ์</b>	หมายถึง	ลักษณะเฉพาะของเรื่องราว		
<b>สภาวะการณ์</b>	หมายถึง	ระดับความเข้มของเรื่องที่เกิดขึ้น		

#### 4. การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์จากความสัมพันธ์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อการสัมภาษณ์ศึกษาจากคณะกรรมการ หัวหน้าฝ่ายงาน พนักงาน และหุ้นส่วนในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน ในการจัดการความเสี่ยงของบริษัทหลักทรัพย์มหาชนเพื่อตลาดทุนที่ยั่งยืน โดยใช้วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยจากดัชนีของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ จากกรอบแนวความคิดการศึกษาการจัดการความเสี่ยงของบริษัทหลักทรัพย์มหาชนกับตลาดทุนที่ยั่งยืนตามรายละเอียดตารางที่ 21 ดังนี้

##### ตารางที่ 21 แบบสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
รูปถ่ายขณะทำ การสัมภาษณ์	ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์..... ตำแหน่ง..... ที่อยู่..... ..... ..... ..... ..... โทรศัพท์มือถือ.....
<b>IV1 การสร้างสรรคความรู้</b>	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	..... ..... .....
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	..... ..... .....
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	..... ..... ..... .....

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	..... ..... .....
IV1.1.5 การสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา	..... .....
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์	..... .....
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร
IV1.2.1 การสร้างความรู้ ระหว่างองค์การ กับสภาพแวดล้อม	..... ..... .....
IV1.2.2 การปรับความรู้ ส่วนองค์การจาก รูปการของตลาด	..... ..... .....
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ ภายนอกในฐานะ ความรู้องค์การ	..... .....
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	..... ..... .....
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	..... .....
IV1.3.3 การต่อยอด นวัตกรรมภายใน องค์การ	..... ..... .....
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	..... ..... .....
IV1.4.2 การต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	..... ..... .....
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และ เพราะอะไร
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ ความรู้เดิม IV1.5.2 การผลักดันการต่อ ยอดองค์ความรู้	..... ..... ..... .....
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับ ความสำคัญของ ความรู้	..... ..... .....
IV2.1.2 ความสามารถวาง ขอบข่ายความรู้	..... .....
IV2.1.3 ความสามารถ จัดสรรทรัพยากร ความรู้อย่าง เหมาะสมกับ บุคลากร	..... ..... ..... .....
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	..... .....
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	..... .....
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	..... .....
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	..... .....
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	..... .....
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	..... ..... .....
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร	..... ..... ..... ..... .....

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะบุคลากร	..... .....
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้นำกับ ลูกทีม	..... ..... .....
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการ บริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษา ต่างประเทศใน งานบริการ	..... ..... .....
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการ ตัดสินใจปัญหาที่ ยุ่งยากได้	..... ..... .....
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิง ปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ ภาวะการณ์ของ ตลาดโลก	..... ..... .....
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วย ตัวเลข	..... .....
IV4.3 การประยุกต์การความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การ ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการ บริหารงานแต่ละ ระดับ	..... ..... ..... .....



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์	..... ..... .....
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน	..... ..... .....
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	..... .....
<b>DV1 ความรู้</b>	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	..... ..... .....
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	..... ..... .....
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	..... ..... .....
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	..... ..... .....
<b>DV2 ทักษะ</b>	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	..... .....
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	..... ..... .....

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการ มีความเข้มแข็งที่ จะเอาชนะ	..... ..... .....
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการ วิเคราะห์	..... .....
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการ แก้ไขปัญหา	..... ..... .....
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการ บริหารเวลา	..... .....
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลัก ทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร
DV2.2.1 การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	..... .....
DV2.2.2 การวินิจฉัย	..... .....
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	..... .....
DV2.2.4 การคำนึงถึง ผลกระทบ	..... .....
DV2.2.5 การวางแผน	..... .....
DV2.3 ทักษะการนำทีม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของ ท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่น ในตนเอง	..... .....
DV2.3.2 การมองภาพรวม	..... .....
DV2.3.3 การนำเสนอการ พูด	..... .....

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3.4 การคิดอย่างมี เหตุผล	..... .....
DV2.3.5 การคัดเลือก พนักงาน	..... .....
DV2.3.6 การมอบหมาย อำนาจหน้าที่	..... .....
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการ สังเคราะห์ ข้อมูล	..... ..... .....
DV2.4.2 ความสามารถในการ แก้ไขปัญหา	..... ..... .....
<b>DV3 อูปนิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงาน ในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงาน ท้าทาย	..... .....
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงาน ในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และ เพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	..... .....
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการ ทำงาน	..... .....
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	..... .....
DV3.3 การแสดงออกทาง พฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่าน ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	..... .....
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	..... .....
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	..... .....
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	..... .....
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	..... .....
DV4.1.3 การแข่งขัน	..... ..... .....
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองในแง่ดี	..... ..... ..... .....
DV5.1.2 การมองตนเองในแง่ที่ต้องปรับปรุง	..... ..... ..... .....
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร

### ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	..... ..... .....
DV5.3 ค่านิยมของตน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	..... ..... .....
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	..... ..... .....
<b>ข้อเสนอแนะ</b>	
..... ..... ..... .....	

### การทดสอบเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน โดยมีเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 2 แบบ คือ การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์และการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ รายละเอียดมีดังนี้

#### 1. การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์

การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์ เครื่องมือการวิจัยทั้ง 2 แบบนี้ แต่ละแบบประกอบขึ้นจากตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แต่การเก็บข้อมูลมีลักษณะแตกต่างกัน การเก็บข้อมูลจากแบบสังเกตการณ์ใช้การจดบันทึกตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการใช้การสังเกตเป็นหลัก ไม่ต้องมีการสัมภาษณ์จึงต้องมีแบบจดบันทึกตามการสังเกตการณ์ ซึ่งต้องผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบสังเกตการณ์ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. คุณสดาวุธ เตชะอุบล ประธานกรรมการบริหาร
2. คุณสุรพล ขวัญใจธัญญา กรรมการและรองประธานกรรมการบริหาร
3. คุณสุดธิดา จิระพัฒน์สกุล ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
4. คุณชูพงศ์ ชนเศรษฐกร กรรมการผู้จัดการสายพาณิชย์
5. คุณไพบย ธีระเสถียร รองกรรมการผู้จัดการสายตรวจสอบและกำกับดูแล

โดยมีรายละเอียดการวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัยดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b> เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	.....	.....	.....
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b> เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง	.....	.....	.....
<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)			



## ตารางที่ 22 (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้	.....	.....	.....
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะ การจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม	.....	.....	.....
<b>สมมติฐานที่ 4</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ	.....	.....	.....
<b>สมมติฐานที่ 5</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่านการรู้จักตน ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน	.....	.....	.....

## 2. การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งแต่ละตัวประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชนและตัวชี้วัด ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตามของงานวิจัย เรื่อง รายละเอียดตามตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 23 แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน</b>			
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</b>			
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้			
IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล			
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล			
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน			
IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้			
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา			
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์			
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก			
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม			
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วน้องค์การจากรูปการของตลาด			
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้้องค์การ			
IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน			
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วน้องค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล			
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่			
IV1.3.3 การต่อ ยอดนวัตกรรมภายใน้องค์การ			

## ตารางที่ 23 (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
IV1.4 การผสมผสานความรู้			
IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่			
IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่			
IV1.5 การแปลงความรู้			
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม			
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ ความรู้			
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>			
IV2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้			
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของ ความรู้			
IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่าย ความรู้			
IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากร ความรู้ที่เหมาะสมกับ บุคลากร			
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร			
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET			
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร			
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google			
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>			
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล			
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของการทำงานระหว่างบุคลากร			
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร			
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร			
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะ บุคลากร			



## ตารางที่ 23 (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>			
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้			
IV4.1.1 การนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน			
IV4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า			
IV4.2.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายในองค์กร			
IV4.3 การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ			
IV4.3.1 การนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ			
<b>แบบสัมภาษณ์</b>	<b>สอดคล้อง</b>	<b>ไม่แน่ใจ</b>	<b>ไม่สอดคล้อง</b>
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน</b>			
<b>DV1 ความรู้</b>			
<b>DV1.1 การเรียนรู้</b>			
DV1.1.1 จากข้อมูล			
DV1.1.2 จากสารสนเทศ			
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง			
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น			
<b>DV2 ทักษะ</b>			
<b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b>			
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้			
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง			
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ			
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์			
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา			
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา			
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>			
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
DV2.2.2 การวิวินิจฉัย			

## ตารางที่ 23 (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก			
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ			
DV2.2.5 การวางแผน			
DV2.3 ทักษะการนำทีม			
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง			
DV2.3.2 การมองภาพรวม			
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด			
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล			
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน			
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่			
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน			
DV2.4.1 ความสามารถในการ สังเคราะห์ข้อมูล			
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไข ปัญหา			
<b>DV3 อุปนิสัย</b>			
DV3.1 ความเคยชิน			
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย			
DV3.2 ความเชื่อมั่น			
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย			
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน			
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น			
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม			
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา			
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น			
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ			
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>			
DV4.1 แรงขับ			
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ			
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย			
DV4.1.3 การแข่งขัน			

## ตารางที่ 23 (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
DV5 การมีแนวคิดของตนเอง			
DV5.1 การรู้จักตน			
DV5.1.1 การมองตนเองในส่วนตัว			
DV5.1.2 การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง			
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน			
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน			
DV5.3 ค่านิยมของตน			
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย			
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด			

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน

แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ  
ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	DV1 ความรู้
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	เพราะ	DV1.1 การเรียนรู้
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	.....	
IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	.....	
IV1.4 การผสมผสานความรู้	.....	
IV1.5 การแปลงความรู้	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	





ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... .....	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... .....	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... .....	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ

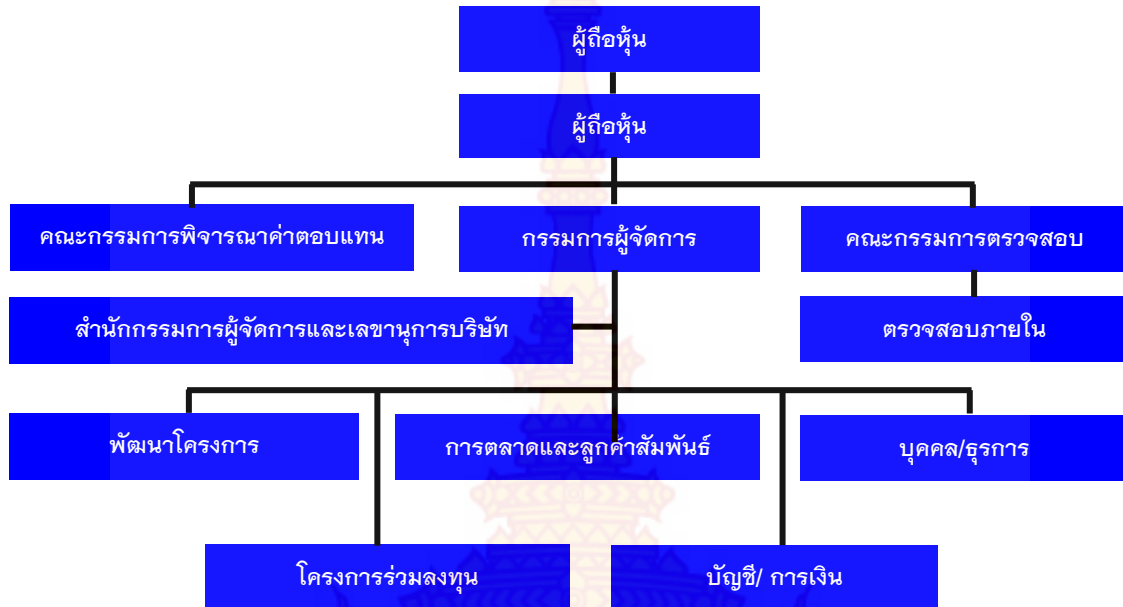
ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV5 แนวคิดของ ตนเอง</p> <p>DV5.1 การรู้จักตน</p> <p>DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน</p> <p>DV5.3 ค่านิยมของ ตน</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV5 แนวคิดของ ตนเอง</p> <p>DV5.1 การรู้จักตน</p> <p>DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน</p> <p>DV5.3 ค่านิยมของ ตน</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV5 แนวคิดของ ตนเอง</p> <p>DV5.1 การรู้จักตน</p> <p>DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน</p> <p>DV5.3 ค่านิยมของ ตน</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV5 แนวคิดของ ตนเอง</p> <p>DV5.1 การรู้จักตน</p> <p>DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน</p> <p>DV5.3 ค่านิยมของ ตน</p>





## ตัวแบบที่ 11 โครงสร้างบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)



ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ภาพรวมโครงสร้างบริษัทหลักทรัพย์มหาชน. เข้าถึงได้จาก <http://www.set.or.th/th/about/annual/2013/index.html>, 18 ธันวาคม 2557.

## 2. ประชากรการวิจัย (Research Population)

2.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) คือ คณะกรรมการหัวหน้าฝ่ายงาน พนักงาน และหุ้นส่วนในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน จำนวน 10 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ประเด็นสำคัญ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรต้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งหลังจากทำการสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ และกำหนดสถิติการวิจัยจากเกณฑ์วัดโดยใช้วิธีการจัดกลุ่ม และจัดลำดับ วัดค่าสถิติเป็นร้อยละ ความถี่ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรต้นและตัวแปรตามของการจัดการความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ตามลำดับ อีกทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะต้องพิจารณา ร่วมกับวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์กับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วย

ในงานศึกษาอิสระฉบับนี้ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้เกณฑ์วัดเป็น nominal ซึ่งใช้เกณฑ์ร้อยละในการอธิบายและบรรยาย โดยมี

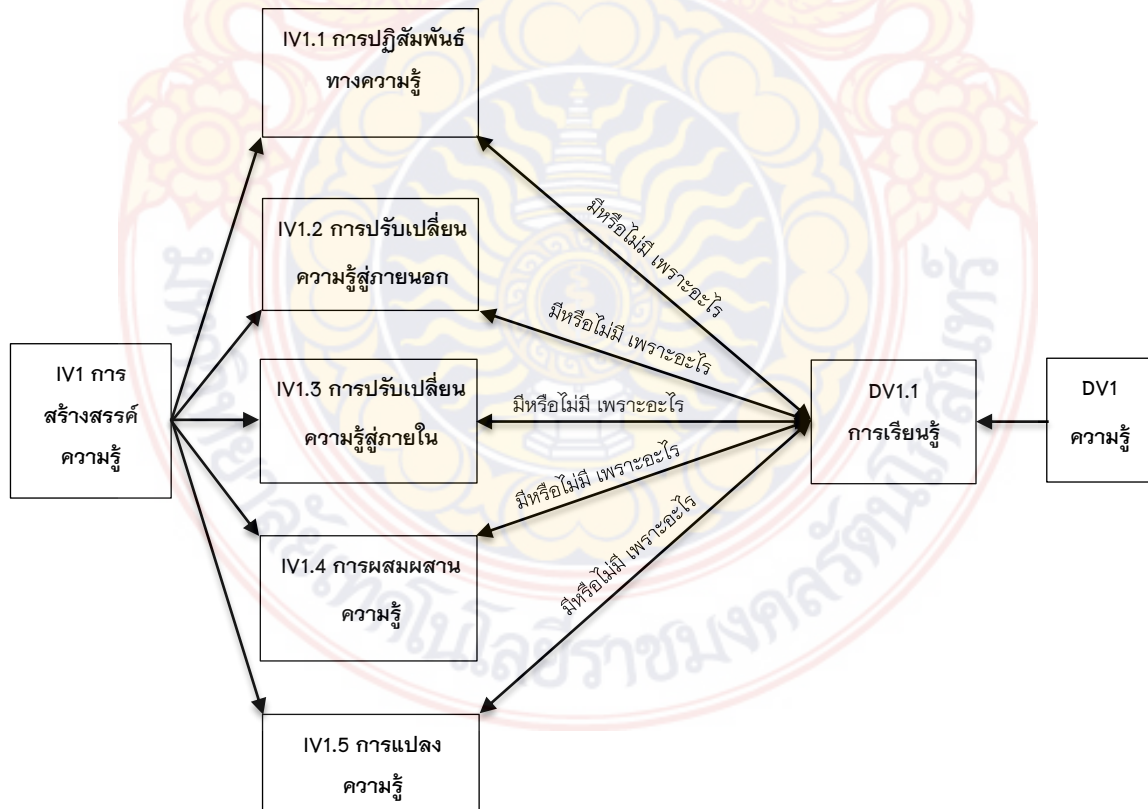
รายละเอียดเกณฑ์วัดสำหรับแปลค่าข้อมูล ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 เกณฑ์วัดสำหรับแปลค่าข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

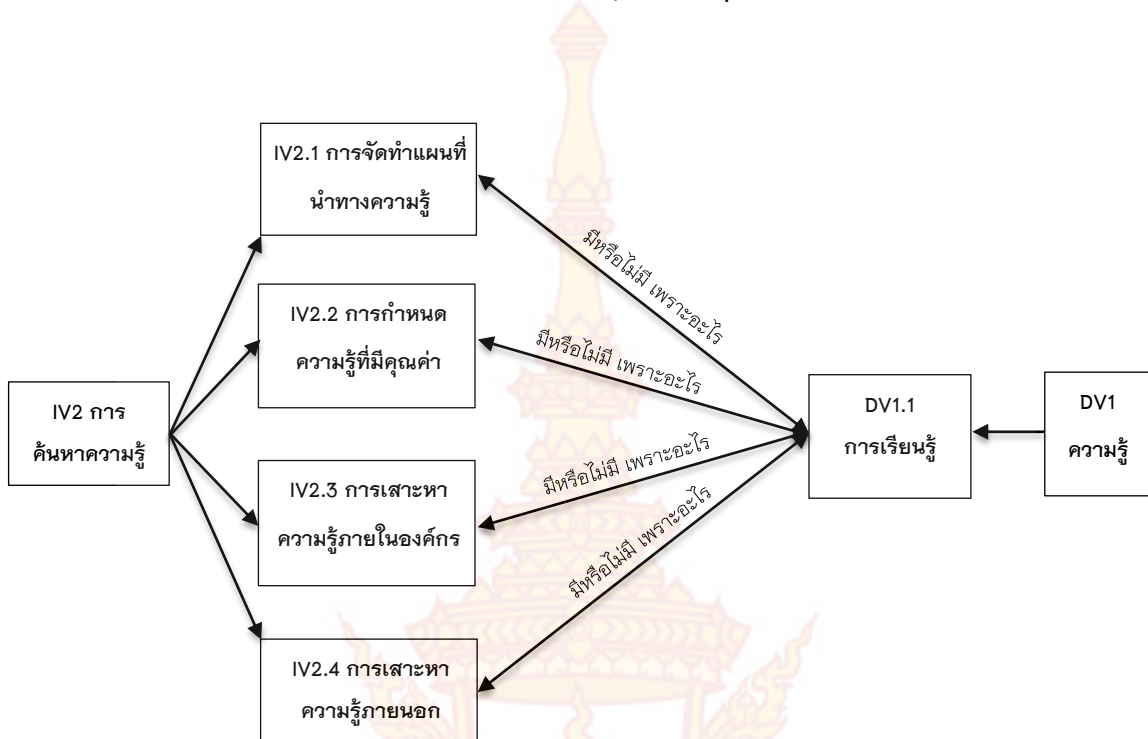
ร้อยละของคะแนนผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความหมาย
81 – 100	หมายถึง จำนวนคนมากที่สุด
61 – 80	หมายถึง จำนวนคนมาก
41 – 60	หมายถึง จำนวนคนปานกลาง
21 – 40	หมายถึง จำนวนคนน้อย
1 – 20	หมายถึง จำนวนคนน้อยที่สุด

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรคู่สัมพันธ์ ซึ่งต้องเป็นไปตามเกณฑ์วัดคู่สัมพันธ์ คือ เกณฑ์วัดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยในงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์วัดคู่สัมพันธ์แบบ nominal by nominal (IV by DV) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถอธิบายเป็นตัวแบบการวิเคราะห์ได้ตามตัวแบบที่ 12 ดังนี้

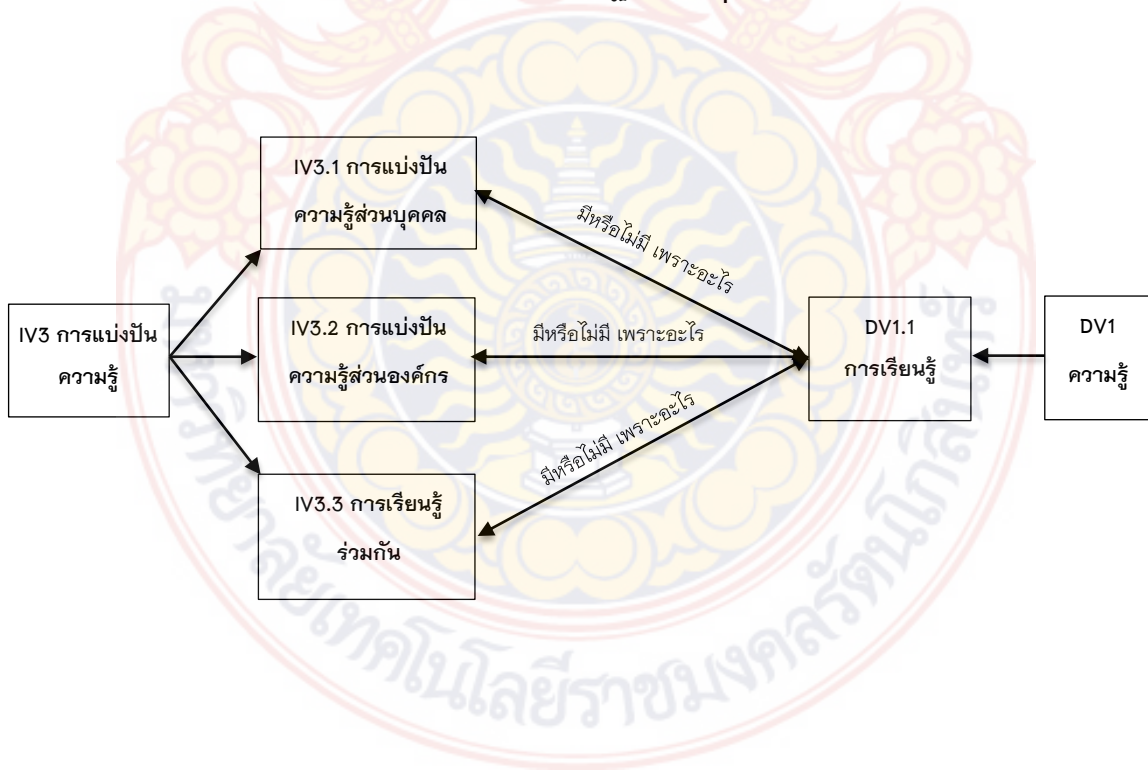
ตัวแบบที่ 12 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV1



ตัวแบบที่ 13 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV1

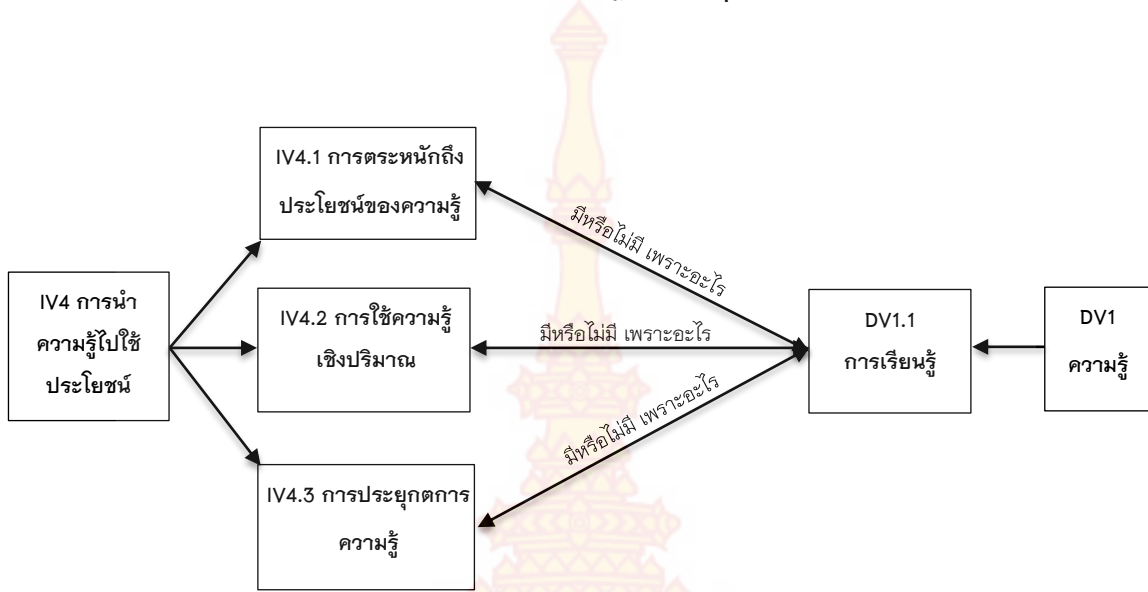


ตัวแบบที่ 14 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV1

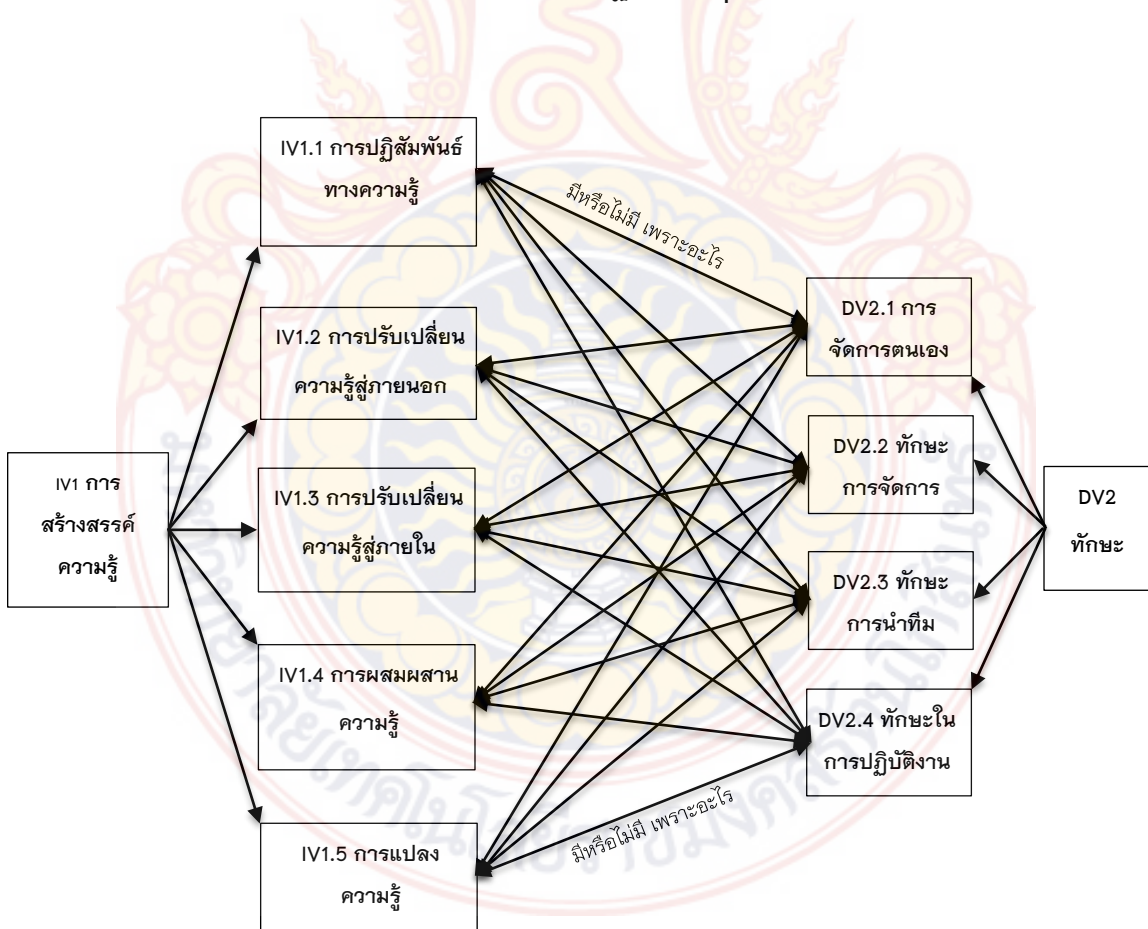




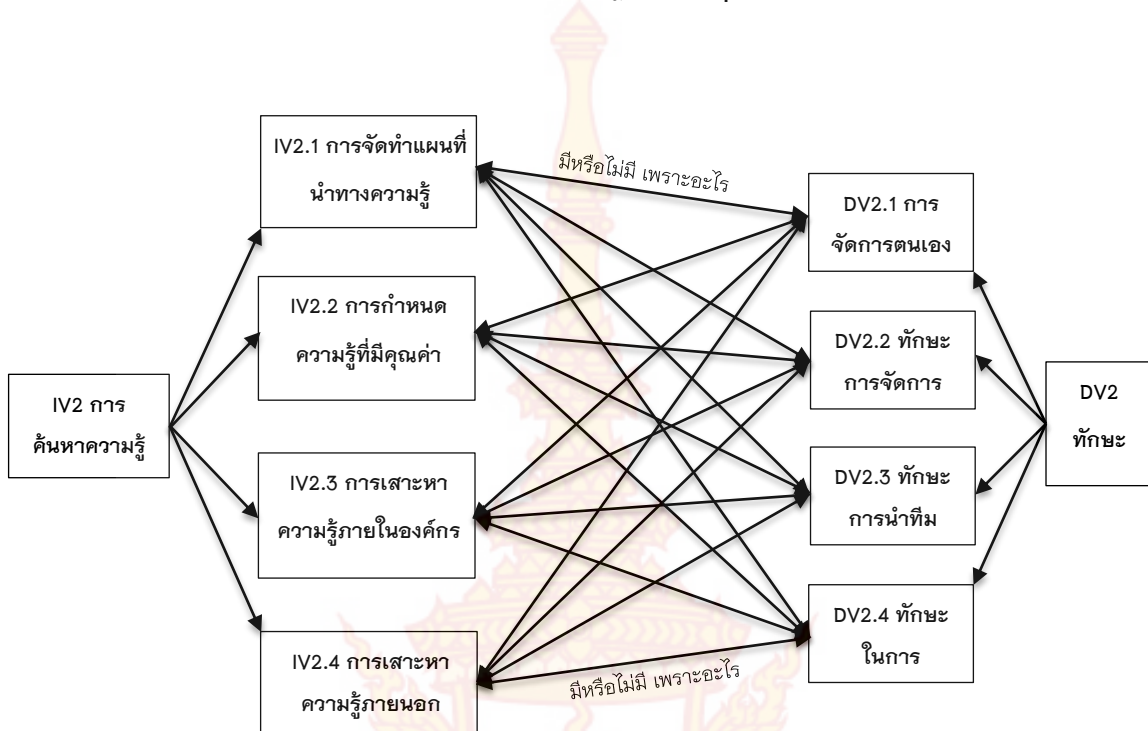
ตัวแบบที่ 15 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV1



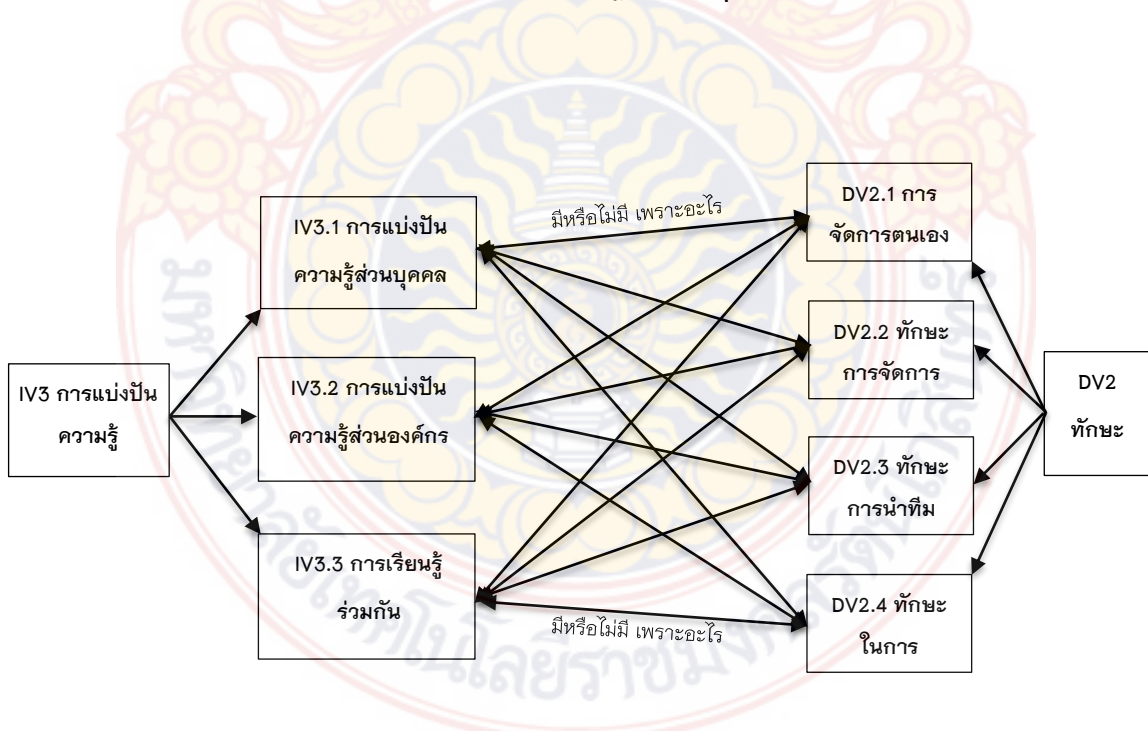
ตัวแบบที่ 16 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV2



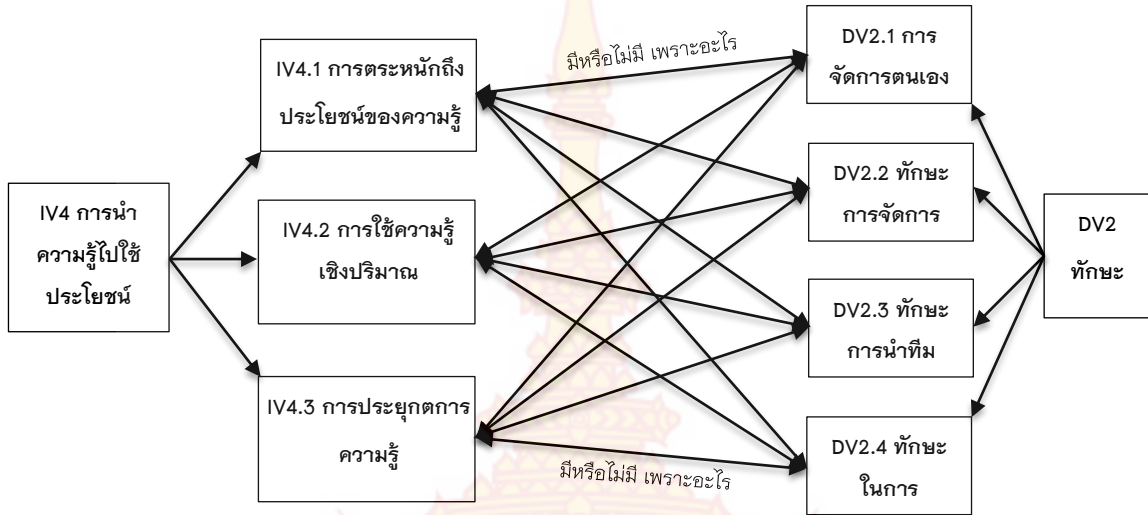
ตัวแบบที่ 17 แบบสัมพัทธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV2



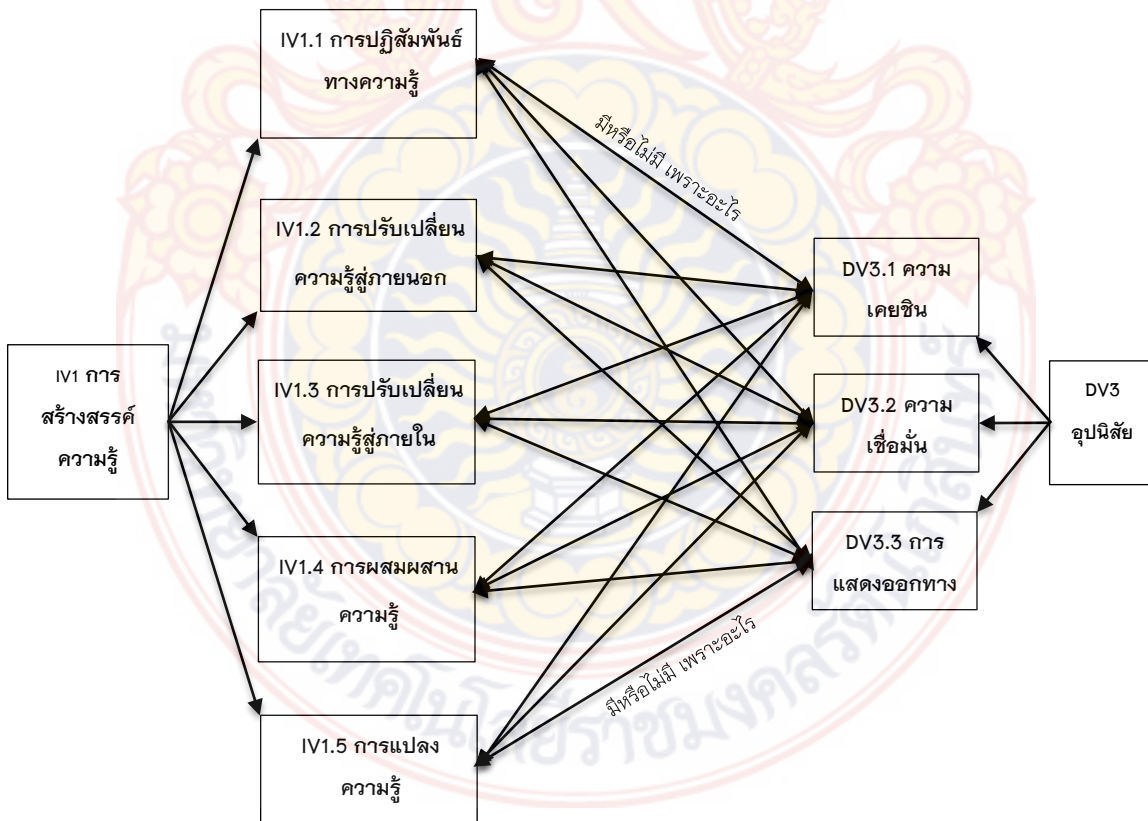
ตัวแบบที่ 18 แบบสัมพัทธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV2



ตัวแบบที่ 19 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV2

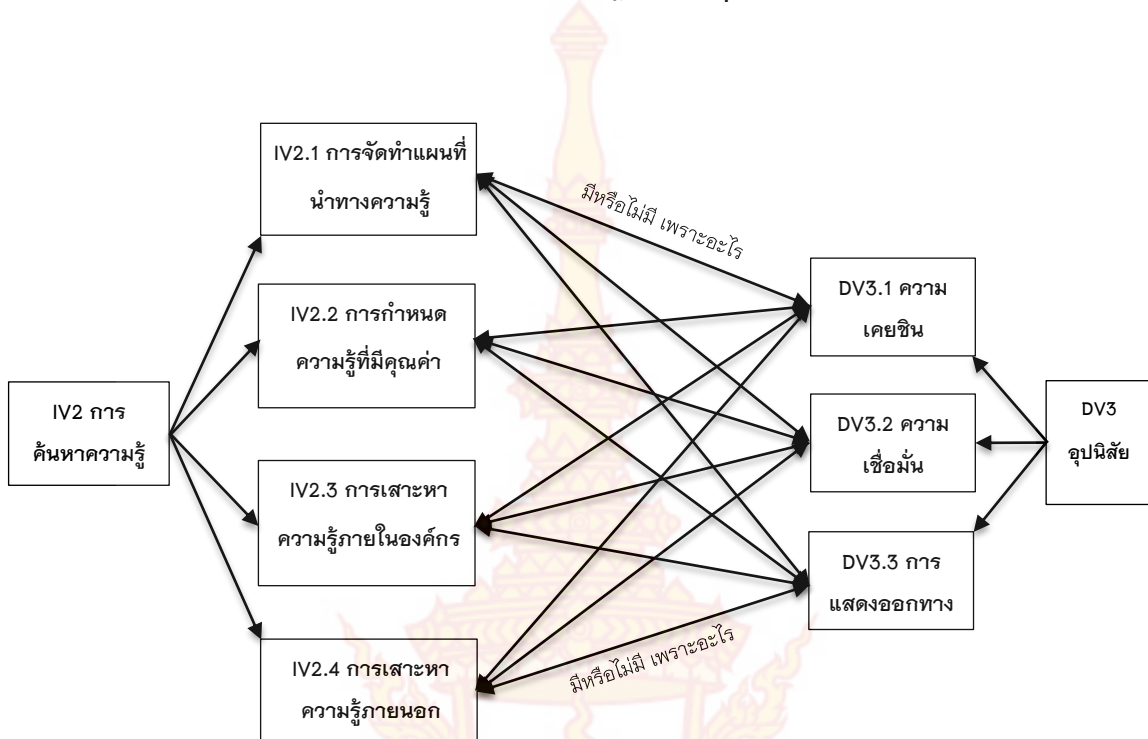


ตัวแบบที่ 20 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV3

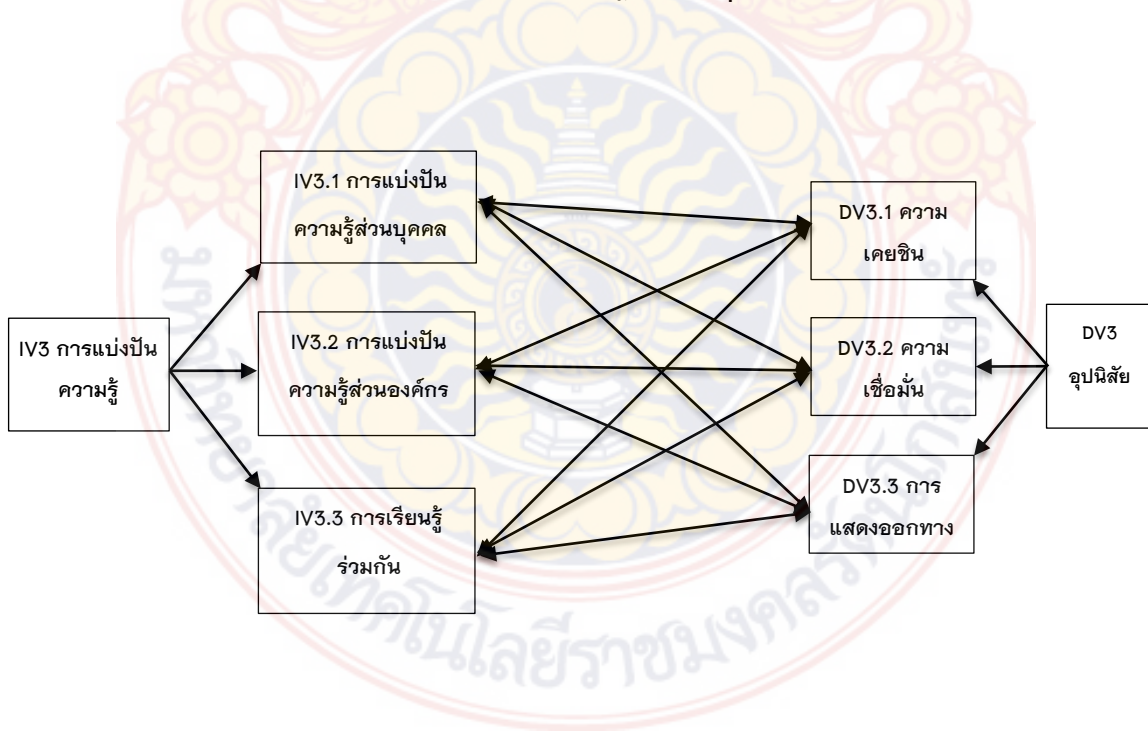




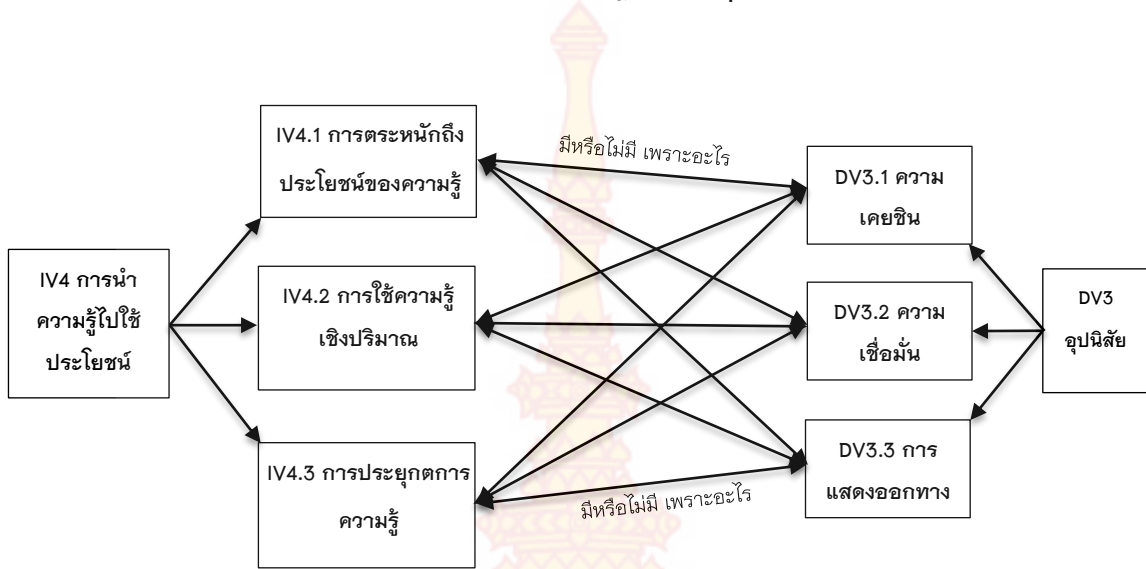
ตัวแบบที่ 21 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV3



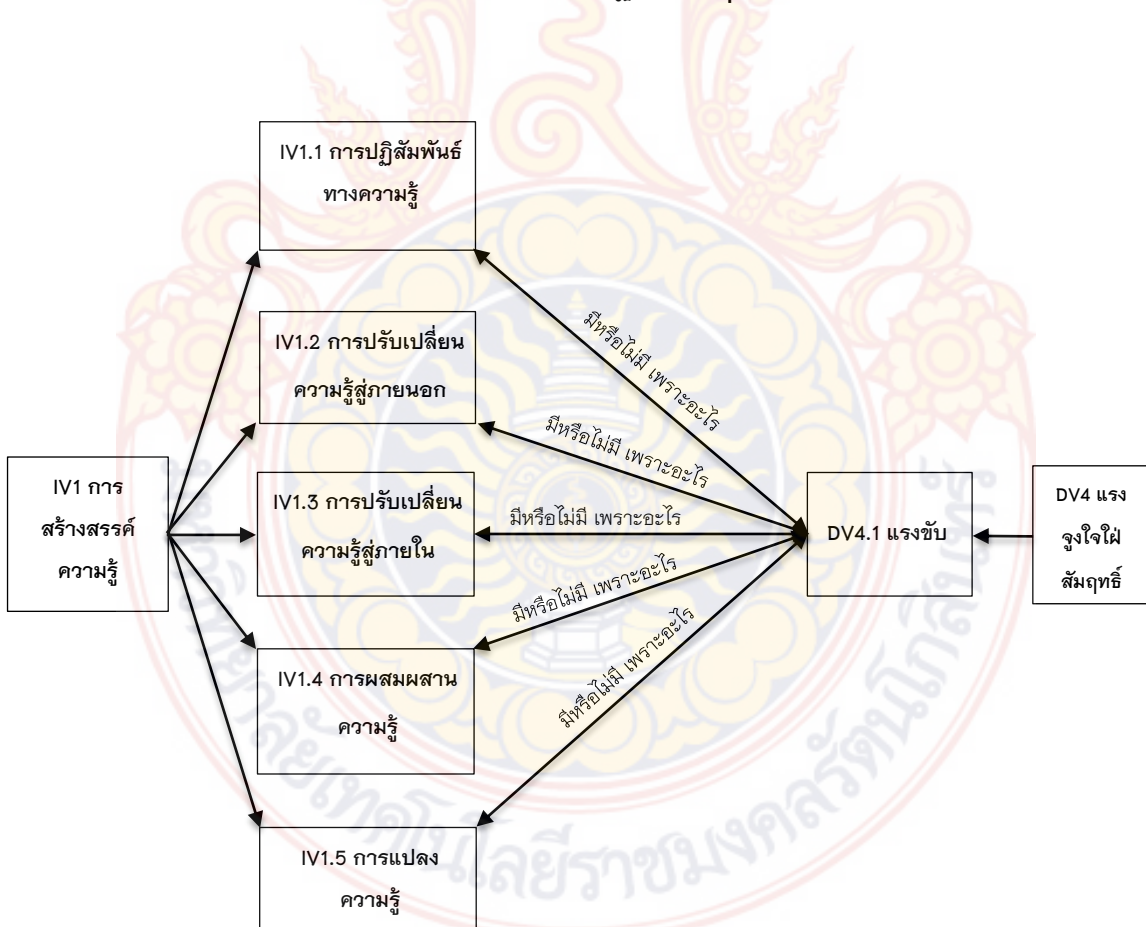
ตัวแบบที่ 22 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV3



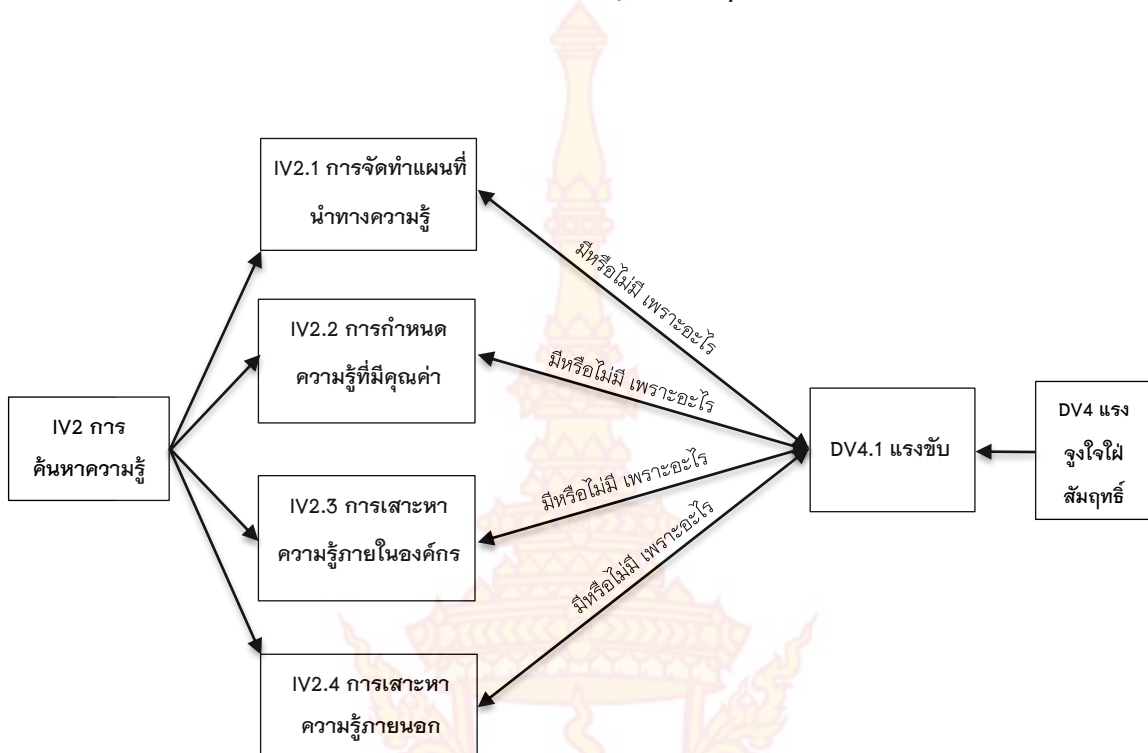
ตัวแบบที่ 23 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV3



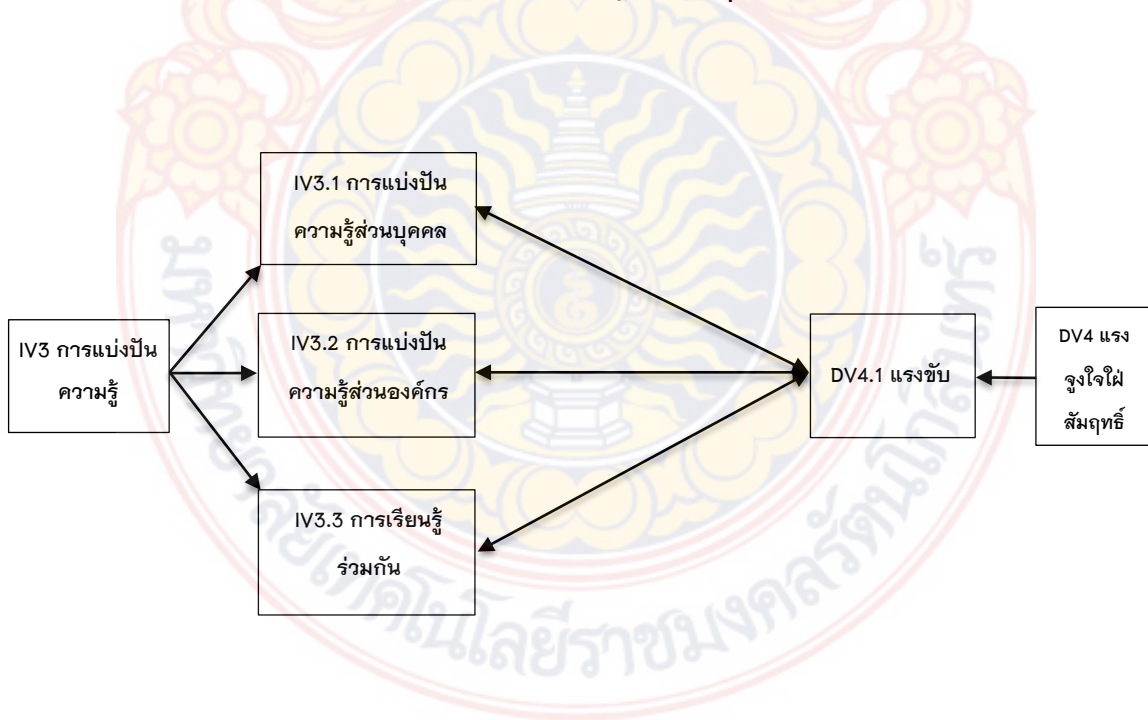
ตัวแบบที่ 24 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV4



ตัวแบบที่ 25 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV4

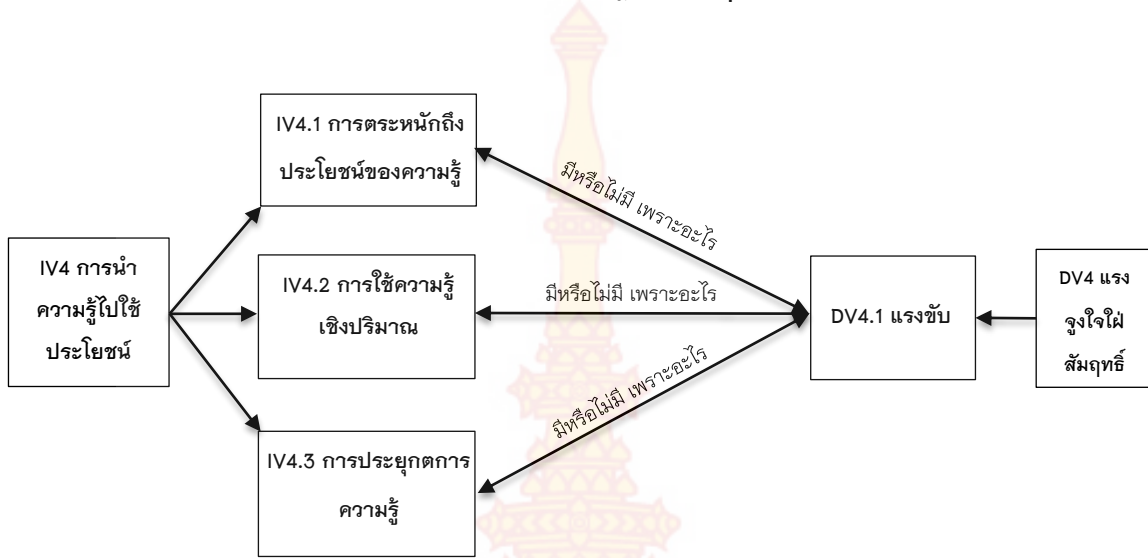


ตัวแบบที่ 26 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV1

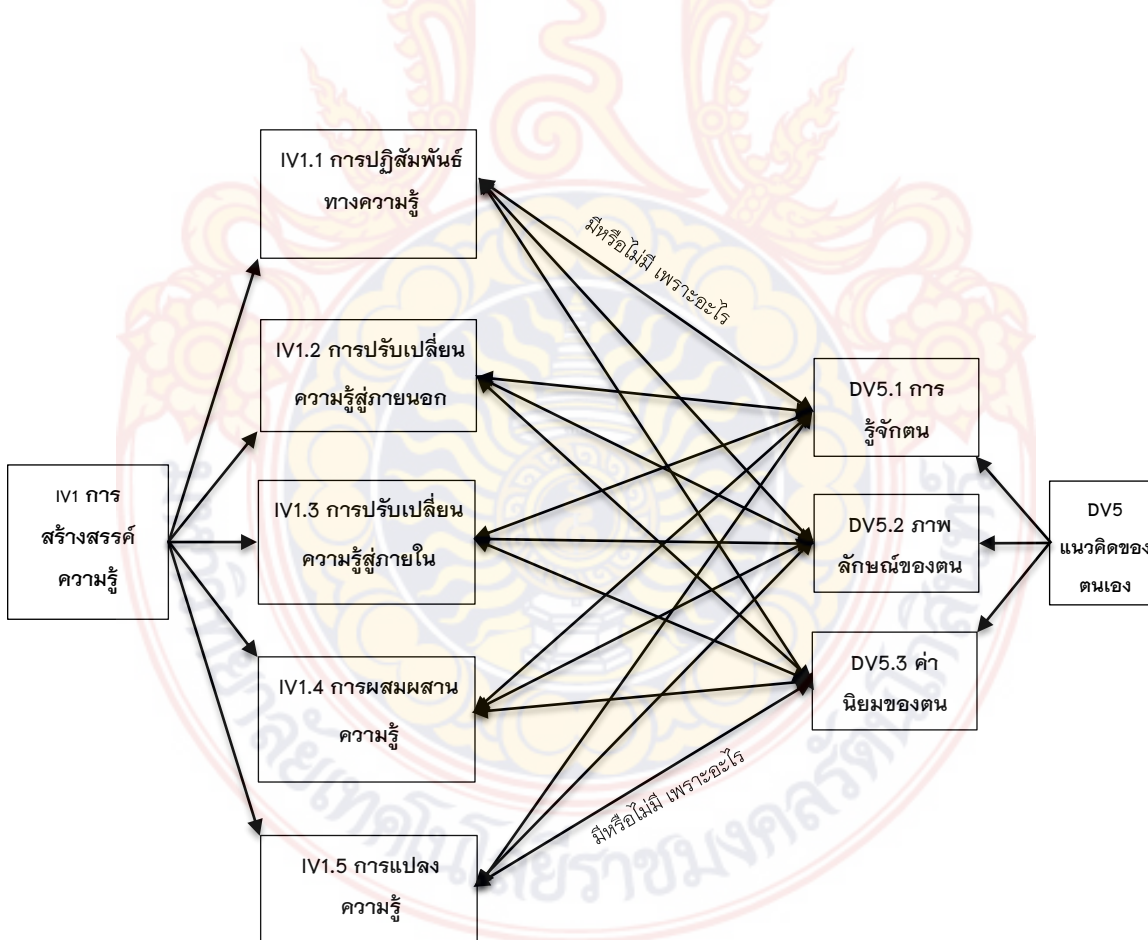




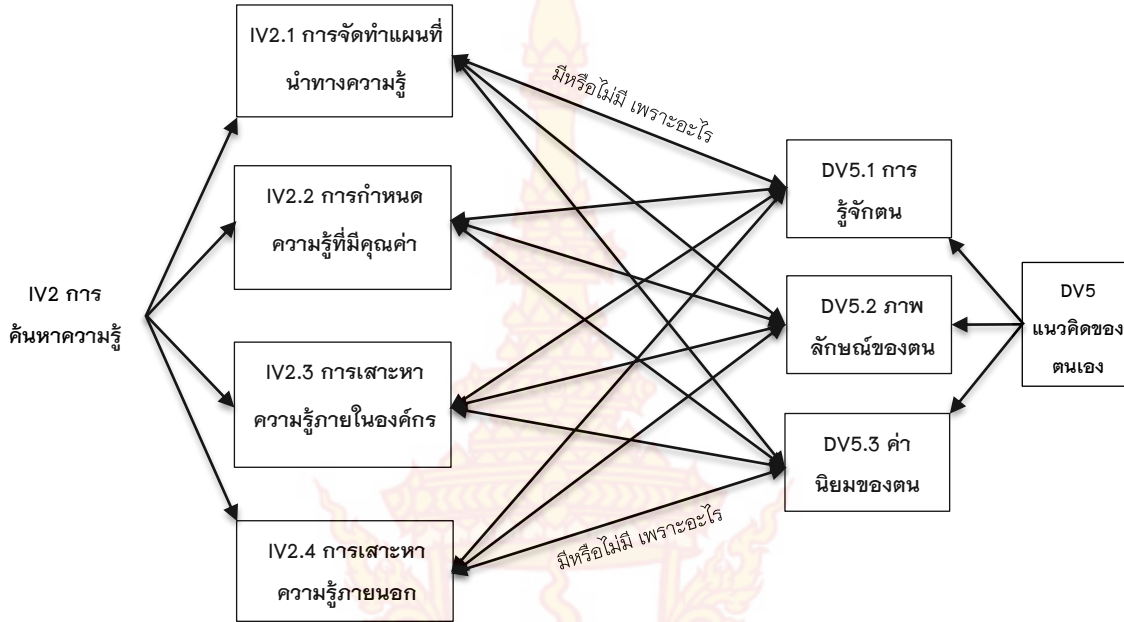
ตัวแบบที่ 27 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV1



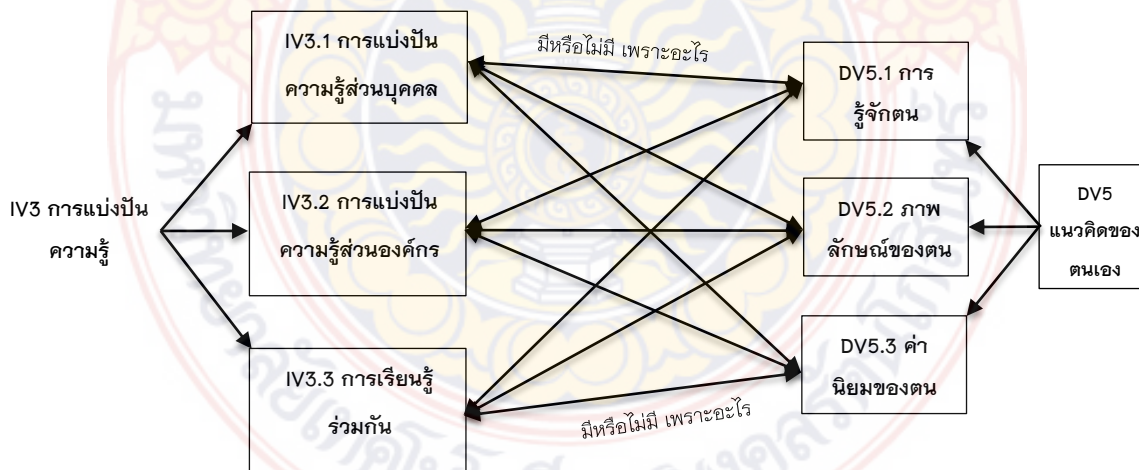
ตัวแบบที่ 28 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV1 by DV5



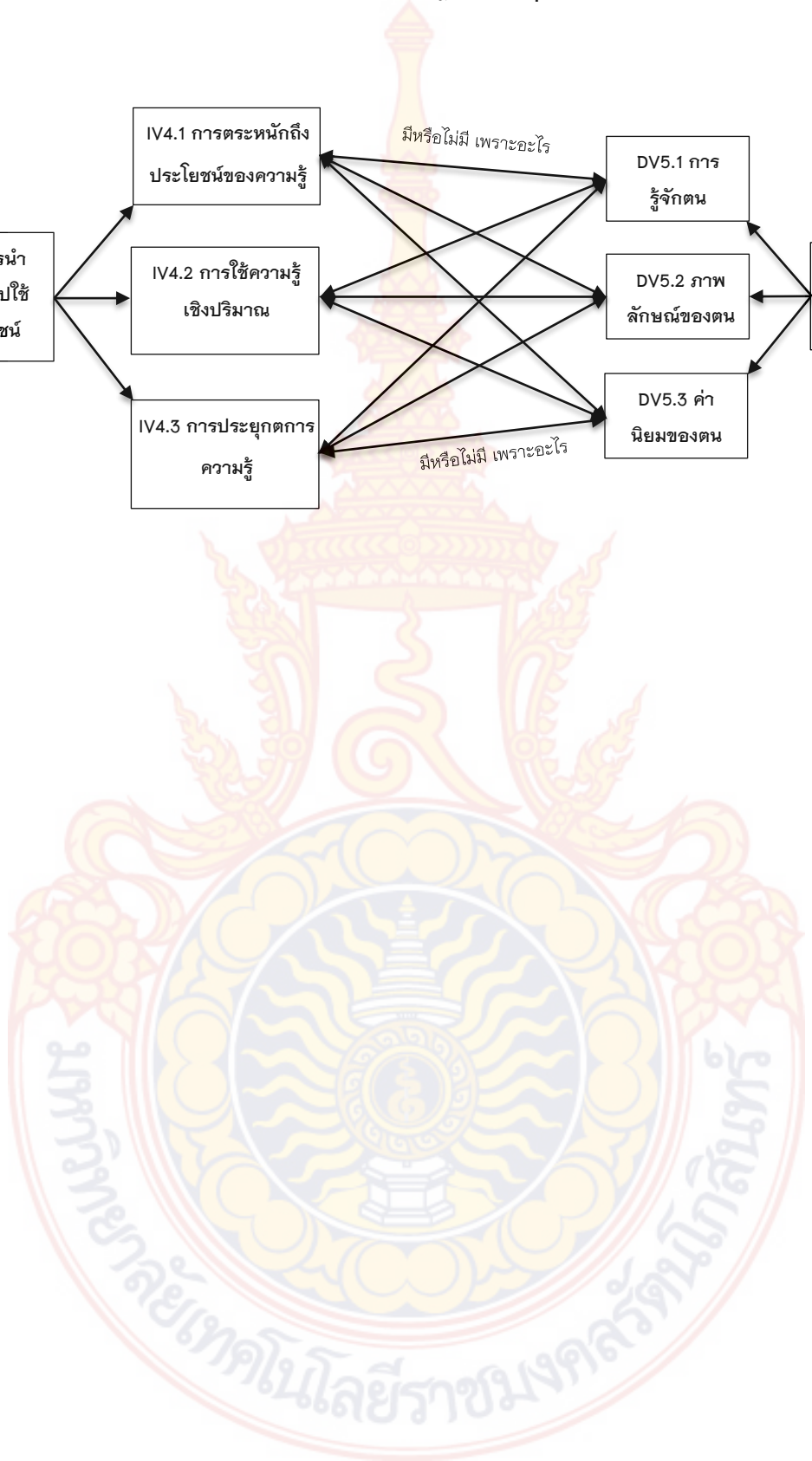
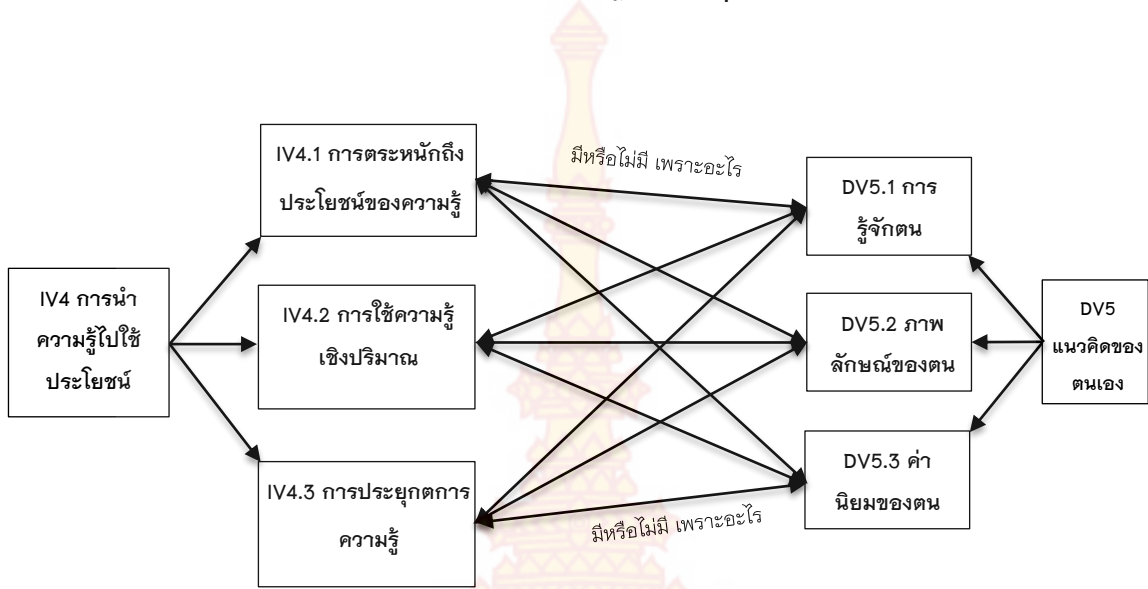
ตัวแบบที่ 29 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV2 by DV5



ตัวแบบที่ 30 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV3 by DV5



ตัวแบบที่ 31 แบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ IV4 by DV5





## บทที่ 4

### ผลการศึกษาวิจัย

ในบทนี้เป็นการเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้เหล่านั้นมาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์การแจกแจงตัวแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งบรรยายถึงดัชนีของตัวแปร อ่านผล ดีความ และหาข้อสรุป เพื่อนำมาเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก การนำเสนอไปตามลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

โดยการนำเสนอผลการวิจัยของการศึกษาอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) นั้น ได้จากการดำเนินการเก็บข้อมูลทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี การนิยามปฏิบัติการดัชนีด้วยตัวชี้วัด การสร้างแบบสังเกตการณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์ การทดสอบเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์ และการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ พื้นที่ กลุ่มประชากรระดับนำ (ระดับแนวหน้า) ประเด็นสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรต้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการตั้งสมมติฐานเชิงคุณภาพ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

**ตอนที่ 2** การจัดการความรู้

**ตอนที่ 3** สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

**ตอนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่

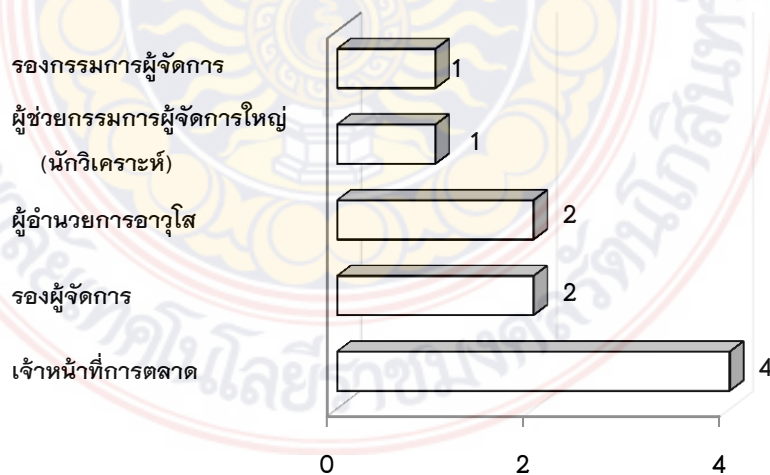
นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อบริษัทหลักทรัพย์ทุกแห่ง โดยทุกองค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพการณ์ดำเนินงานเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้ รวมถึงการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้ โดยปรากฏผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ซึ่งปฏิบัติงานภายในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษามีผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 10 คน เพศหญิง 2 คน และเพศชาย 8 คน โดยสัมภาษณ์บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) มาสนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยและการทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพดังกล่าว ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งใน บริษัท ดันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ดังนี้

### กราฟที่ 3 ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ในบริษัทหลักทรัพย์ดันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)



จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับ ประกอบด้วย รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ (นักวิเคราะห์) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้อำนวยการอาวุโส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองผู้จัดการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เช่นกัน และเจ้าหน้าที่การตลาด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายชื่อดังนี้

**ตารางที่ 25 รายชื่อและตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์ในบริษัทหลักทรัพย์คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)**

รายชื่อ	ตำแหน่ง
1. นายแจ่ม สยมสฤณี	รองกรรมการผู้จัดการ
2. นายรณกฤต สารินวงศ์	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ (นักวิเคราะห์)
3. นายภัทรารุช ศิริโสภณา	ผู้อำนวยการอาวุโส
4. นายณพัรัตน์ กลั่นแสง	ผู้อำนวยการอาวุโส
5. นายฉัตรณรงค์ นาคศรีสุข	รองผู้จัดการ
6. นางสาวพิมพ์ปวีณ์ แก้ววิสูตร	รองผู้จัดการ
7. นายศุภฤกษ์ บุญปิตุรักษ์	เจ้าหน้าที่การตลาด
8. นางสาวณรันทพร สันทัด	เจ้าหน้าที่การตลาด
9. นายดวงสิทธิ์ คำชู	เจ้าหน้าที่การตลาด
10. นางสาวสุนันทา พรจิตโกวิท	เจ้าหน้าที่การตลาด

## ตอนที่ 2 การจัดการความรู้

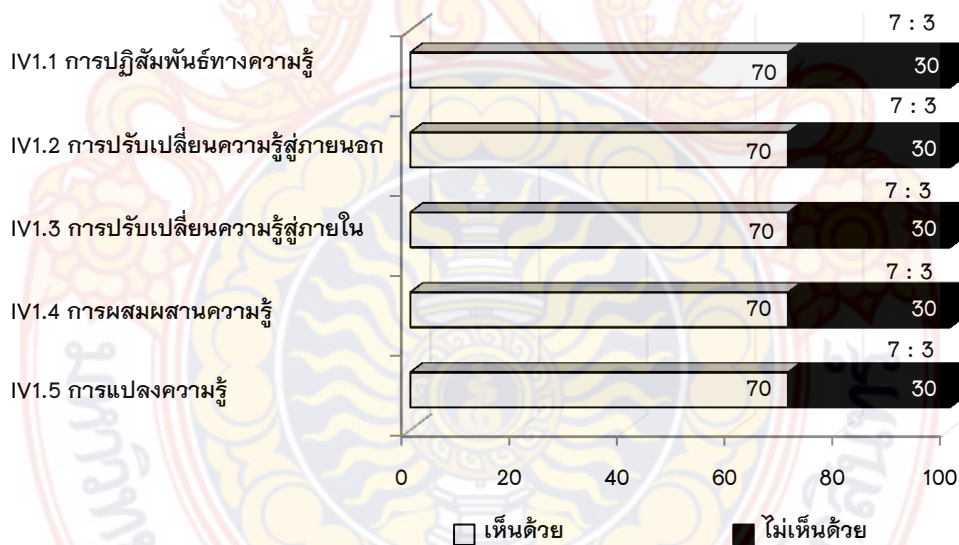
จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย พบว่า **วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรต้นตามกรอบคิด การศึกษาวิจัยดังกล่าว ซึ่งการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการ **สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในทุกด้านที่กล่าวมา ซึ่งสามารถแสดง รายละเอียดดังนี้



## 1. การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>

การสร้างสรรค์ความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> และการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นต่อการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า โดยภาพรวมบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 70 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 30 และทุกดัชนีของการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ก็มีลักษณะความเห็นเช่นนี้ กล่าวคือ การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> รวมถึงการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้าย โดยทุกดัชนีมีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 70 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 30 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 4

กราฟที่ 4 การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>



จากกราฟที่ 2 การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน โดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับความถี่ของการปฏิบัติหน้าที่ส่วนงานให้เน้นการทำงานเป็นทีม รวมถึงงานที่รับผิดชอบภายในกลุ่มหรือทีมที่มีหน้าที่เดียวกัน ดังนั้นจึงส่งผล

ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ การลองผิดลองถูกของแต่ละบุคคล

**การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก**<sup>IV1.2</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ รวมถึงมีการการแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนบ้างเป็นบางครั้ง โดยบริษัทมีการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะความชำนาญในงานที่ตนปฏิบัติจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ผ่านการแชร์ประสบการณ์ โดยวิธีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งที่ผ่านมามีการเขียนหนังสือเรื่องการวิเคราะห์กราฟเทคนิคโดยเด็กแนวจากทีมงานผู้มีความชำนาญของบริษัทดังกล่าว หรือการแชร์ประสบการณ์ลงบนสื่อออนไลน์ อาทิ Facebook บ้างเป็นบางครั้ง

**การผสมผสานความรู้**<sup>IV1.3</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล รวมถึงการสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เป็นบางครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรจะเกิดการเรียนรู้ และสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เกิดเป็นองค์ความรู้ของแต่ละบุคคล โดยส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ที่ได้จากสไลด์แทนที่ว่า **“สังเกตเอง มองเอง ดูเอง และเจอเอง”**

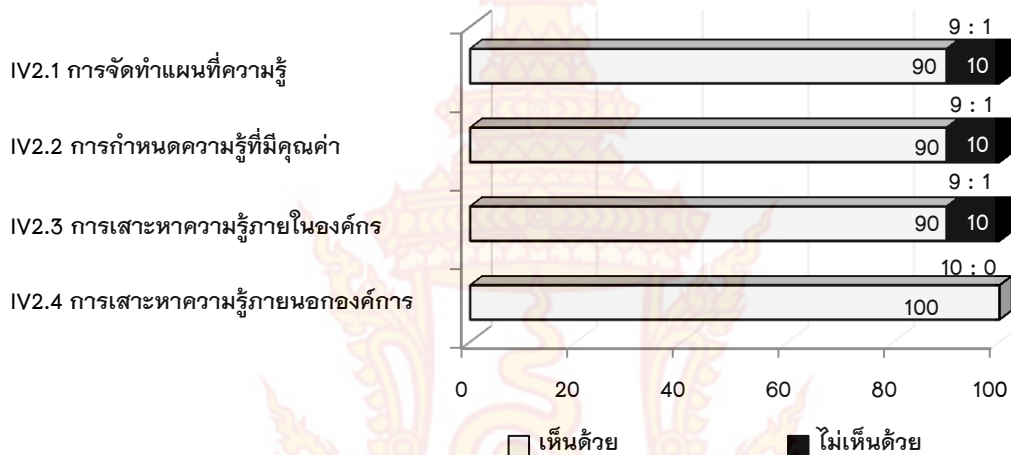
**การปรับ เปลี่ยนความรู้สู่ภายใน**<sup>IV1.4</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล โดยองค์การจะมีการเรียกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการจัดประชุม ชักซ้อมในเรื่องกฎระเบียบ ข้อควรระวังในการดำเนินงานต่างๆ ที่บริษัทกำหนด รวมถึงองค์การมีการ**แปลงความรู้**<sup>IV1.5</sup> **จากความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม** ผนวกกับความรู้ที่ได้ รับมาใหม่ จากนั้นจึงนำความรู้ดังกล่าวมานำเสนอในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรในบริษัทสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปปรับใช้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึงการใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน หรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้

## 2. การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup>

การค้นหาความรู้ เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง โดยการใช้เทคนิค **การจัดทำแผนที่ความรู้**<sup>IV2.1</sup> **การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า**<sup>IV2.2</sup> **การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร**<sup>IV2.3</sup> **การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร**<sup>IV2.4</sup> เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลัก ทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อการ**ค้นหาความรู้**<sup>IV2</sup> ว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง โดย

ภาพรวมบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 92.50 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 7.50 และทุกดัชนีของการค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> ก็มีลักษณะความเห็นเช่นนี้ กล่าวคือ การจัดทำแผนที่ความรู้<sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> และการเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 90 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 10 สุดท้าย คือ การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 5

กราฟที่ 5 การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup>



จากกราฟที่ 3 การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> ด้วยการจัดทำแผนที่ความรู้<sup>IV2.1</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ ความสามารถวางขอบข่ายความรู้ รวมถึงความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากร การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> ซึ่งส่วนใหญ่จะได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงเอกสารการวิจัยสำรวจ และจากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง ส่วนการเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการเสาะหาความรู้จากอินทราเน็ต (INTRANET) และจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการเสาะหาความรู้จาก Google หรือเว็บไซต์อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจากเอกสารตำราที่อยู่ภายนอกองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ

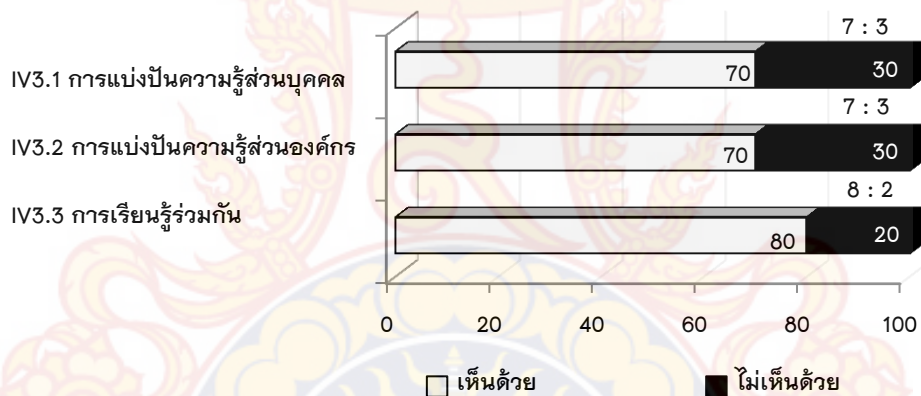
### 3. การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>

การแบ่งปันความรู้ เป็นการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการช่วยให้เข้าถึงความรู้ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> พบปะกันตัวต่อตัว การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> เป็นกลุ่มที่



ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ว่าเป็นการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการช่วยให้เข้าถึงความรู้ โดยภาพรวมบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 70 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 30 และทุกดัชนีของการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ก็มีลักษณะความเห็นเช่นนี้ กล่าวคือ การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> และการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 70 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 80 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 6

กราฟที่ 6 การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>



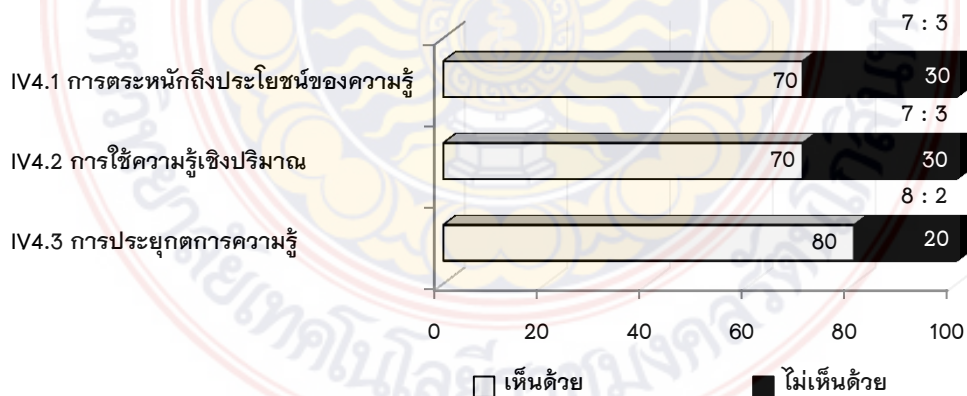
จากกราฟที่ 4 การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ด้วยวิธีการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบความรู้จากการเสวนาระหว่างบุคคล และความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม รวมถึงการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร สุดท้ายที่ขาดไม่ได้และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก คือ การแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความรู้อาการการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกลุ่ม รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม เพราะในการทำงานของแต่ละคนจะเกิดปัญหา หรือมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อแต่ละคน

และกลุ่มคนนำประสบการณ์ของตนหรือกลุ่มมาแบ่งปันความรู้ สิ่งที่มาคือการทำเนิงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ การค้นหาความรู้ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่องในองค์การ โดยสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทฤษฎี ประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็นแนวคิด เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ทั้งนี้ในการนำความรู้ไปใช้มีเป้าหมายสำคัญ คือ การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> การประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนา คน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การ โดยบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 73.33 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.67 และทุกดัชนีของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ก็มีลักษณะความเห็นเช่นนี้ กล่าวคือ การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> และการใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 70 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนการประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 80 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ ตามลำดับรายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 7

กราฟที่ 7 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>



จากกราฟที่ 7 **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์**<sup>IV4</sup> ผ่านการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ การนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงานที่มีความยุ่งยากได้ รวมถึง**การใช้ความรู้เชิงปริมาณ**<sup>IV4.2</sup> ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลกและการตัดสินใจด้วยตัวเลขต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักของเหตุและผล และที่สำคัญที่สุดที่บุคลากรทุกคนพึงมี คือ **การประยุกต์ความรู้**<sup>IV4.3</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในการบริหารงานและการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ รวมถึงการใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์และความรู้ทางบัญชีโดยนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลการศึกษากการ**จัดการความรู้**<sup>IV</sup> ซึ่งเป็นตัวแปรต้นของการศึกษาวิจัยตามกรอบแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ประกอบด้วย **การสร้างสรรคความรู้**<sup>IV1</sup> **การค้นหาความรู้**<sup>IV2</sup> **การแบ่งปันความรู้**<sup>IV3</sup> และ**การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์**<sup>IV4</sup> โดยผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ 77.29 ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อยที่กล่าวมาข้างต้น จัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด โดยสามารถแสดงรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 26 และกราฟที่ 8 ดังนี้

**ตารางที่ 26 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการจัดการความรู้**<sup>IV</sup>

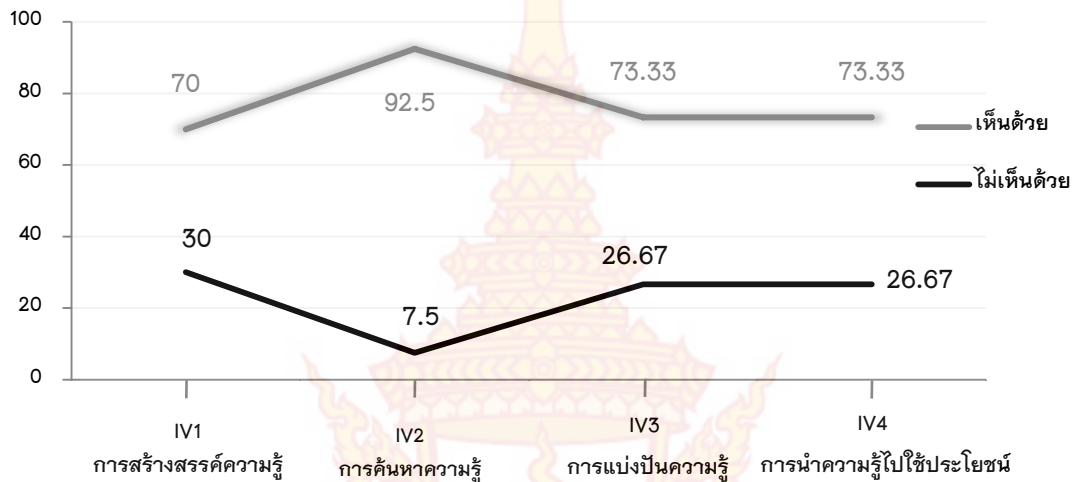
การจัดการความรู้ <sup>IV</sup>							
IV1		IV2		IV3		IV4	
IV1.1	70.00	IV2.1	90.00	IV3.1	70.00	IV4.1	70.00
IV1.2	70.00	IV2.2	90.00	IV3.2	70.00	IV4.2	70.00
IV1.3	70.00	IV2.3	90.00	IV3.3	80.00	IV4.3	80.00
IV1.4	70.00	IV2.4	100.00				
IV1.5	70.00						
<b>รวม</b> <sup>IV1</sup>	<b>70.00</b>	<b>รวม</b> <sup>IV2</sup>	<b>92.50</b>	<b>รวม</b> <sup>IV3</sup>	<b>73.33</b>	<b>รวม</b> <sup>IV4</sup>	<b>73.33</b>

จากการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อการจัดการความรู้ใน**ด้านการค้นหาความรู้**<sup>IV2</sup> ในระดับจำนวนคนมากที่สุด



รองลงมา คือ การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> และการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ซึ่ง จัดอยู่ในจำนวนคนมาก ตามลำดับ

กราฟที่ 8 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการจัดการความรู้<sup>IV</sup>



### ตอนที่ 3 สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

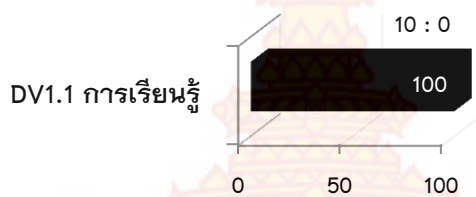
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาคำตอบของสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรตามของกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยดังกล่าว สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> เป็นลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในขณะปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ภาพรวมบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

#### 1. ความรู้<sup>DV1</sup>

ความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลาโดยผ่านการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> จากการจัดระเบียบข้อมูล จากข่าวสารในสารสนเทศ จากประสบการณ์ตนเอง รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วย

วิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อ**ความรู้<sup>DV1</sup>** โดยผ่าน**การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup>** อยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรจะเกิดการเรียนรู้จากข้อมูล สารสนเทศ ประสบการณ์ตนเอง และจากประสบการณ์ของผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 9

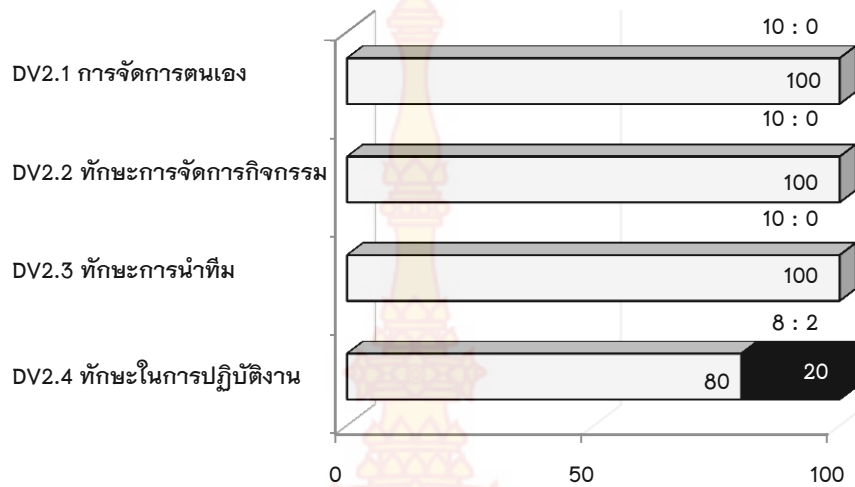
กราฟที่ 9 **ความรู้<sup>DV1</sup>**



จากกราฟที่ 9 **ความรู้<sup>DV1</sup>** ที่ได้จากการเรียนรู้ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร สารสนเทศ รวมถึงประสบการณ์ของตนเองและประสบการณ์ของผู้อื่น ซึ่งข้อมูลที่ได้รับนั้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ของผู้อื่นมากที่สุด

## 2. ทักษะ<sup>DV2</sup>

ทักษะเป็นความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ในทักษะด้านการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> และทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการเรียนรู้ การแข่งขัน การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหา การมองภาพองค์รวม และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รวมถึงความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อ**ทักษะ<sup>DV2</sup>** โดยบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 95 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 5 และทุกดัชนีของ**ทักษะ<sup>DV2</sup>** ก็มีลักษณะความเห็นเช่นนี้ กล่าวคือ **การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup>** **ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup>** และ**ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup>** มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วน**ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup>** มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 80 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ ทุกองค์ประกอบที่กล่าวมา รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 10

กราฟที่ 10 ทักษะ<sup>DV2</sup>

จากกราฟที่ 10 ทักษะ<sup>DV2</sup> ที่ได้จากการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ด้วยทักษะในการเรียนรู้ โดยทำการจัดการไฟล์ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ ตามความจำเป็นในการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนการจัดการตนเองด้วยทักษะในการทำงาน หลายอย่าง พบว่า หากบุคลากรมีงานล้นมือ หรือไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้ทันตาม ระยะเวลาที่กำหนด ส่วนใหญ่จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยการ จัดลำดับความสำคัญของงานที่มีความเร่งด่วนกว่า รวมถึงมีการจัดการตนเองด้วยทักษะใน การมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ โดยการจำความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นเพื่อลดความ เสี่ยง เช่น วิธีการซื้อขายหลักทรัพย์ให้ใช้วิธีการดูจังหวะ พฤติกรรมของหุ้นแต่ละตัว หรือแม้ กระทั่งการรับส่งเอกสารให้กับลูกค้า โดยลำดับความสำคัญก่อนหลัง พิจารณาถึงผลกระทบ ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตน โดยข้อสรุปศึกษาพฤติกรรม ลักษณะของเนื้องาน โดยใช้ หลักคิดตามธรรมชาติ แนวคิดส่วนตัวต่อโครงสร้างการปฏิบัติงานเป็นไปตามสภาพความเป็น จริงตามธรรมชาติ หลีกเลี่ยงสิ่งที่มีความเสี่ยงสูง หากงานมากเกินไปก็จะบริหารงานด้วย ทักษะในการบริหารเวลา โดยอาจจะมีการยืดระยะเวลา และตัดสินใจเลือกงานที่เร่งด่วนกว่า สำคัญกว่าก็จะทำก่อน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละวันไว้ก่อนล่วงหน้า ส่วน **ทักษะการจัดการกิจกรรม**<sup>DV2.2</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทักษะที่นำมาใช้ในการ จัดการกิจกรรมขาดการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยทีมงานมีการ วางแผน และกำหนดเป้าหมายแบบหลวมๆ โดยใช้วิธีการประคองตัวไปเรื่อยๆ ไม่มีอะไรอย่า ให้เสียหาย ส่วนการทำงานเชิงรับหรือเชิงรุกจะขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า มีการ วางแผน รวมถึงการวินิจฉัยต่อการปฏิบัติงานประจำวันโดยหัวหน้าทีมบริหารเป็นผู้กำหนด ควบคุม เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ **ทักษะการนำทีม**<sup>DV2.3</sup> ของ

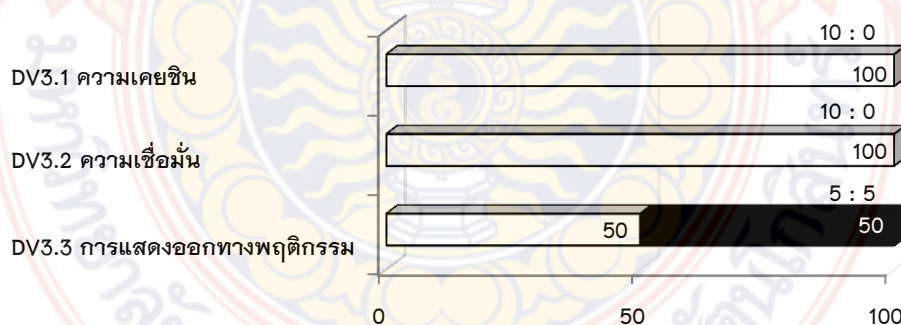


บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทักษะที่นำมาใช้ในการนำที่มั่นหัวหน้าทีมต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการมองภาพองค์รวม มีการนำเสนอการพูดแบบให้กำลังใจ การคิดอย่างมีเหตุผล การคัดเลือกพนักงาน โดยเน้นคนรู้จัก ชักจูงมา การมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา รวมถึง**ทักษะในการปฏิบัติงาน**<sup>DV2.4</sup> ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคลากรต้องมีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือมีการคิดวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ของงานที่กำลังปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นไปในแนวโน้มทางบวกหรือทางลบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

### 3. อุปนิสัย<sup>DV3</sup>

อุปนิสัย เป็นประพจน์ที่แสดงออกถึง**ความเคยชิน**<sup>DV3.1</sup> จนเกือบเป็นนิสัย รวมถึง**ความเชื่อมั่น**<sup>DV3.2</sup> และการ**แสดงออกทางพฤติกรรม**<sup>DV3.3</sup> ซึ่งสังเกตได้จากการชอบงานท้าทาย การสู้งานหนัก การมุ่งมั่นในการทำงานมีความกระตือรือร้น และสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงความเข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกับ**อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> โดยบุคคลที่มีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 83.33 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 16.67 และทุกดัชนีของ**ความเคยชิน**<sup>DV3.1</sup> และ**ความเชื่อมั่น**<sup>DV3.2</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วน**การแสดงออกทางพฤติกรรม**<sup>DV3.3</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 11

กราฟที่ 11 อุปนิสัย<sup>DV3</sup>



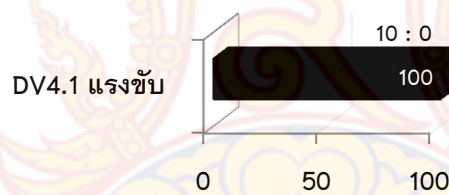
จากกราฟที่ 11 **อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> ด้านความเคยชินของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการชอบงานท้าทาย ทำให้บุคลากรเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระทางความคิด มีความสบายใจในการทำงาน อาทิ ชอบการทำงานที่ท้าทาย

โดยการรักษา ปริมาณ ของการซื้อขายหลักทรัพย์ให้ได้ปริมาณที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนอุปนิสัยด้านความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งมั่นในการทำงาน และความกระตือรือร้น และอุปนิสัยด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ความเข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

#### 4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup>

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยมี **แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> ที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงาน รวมถึงการแข่งขันระหว่างคู่ค้าหรือธุรกิจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกับต่อ**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> ด้าน**แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> ที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 12

กราฟที่ 12 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup>



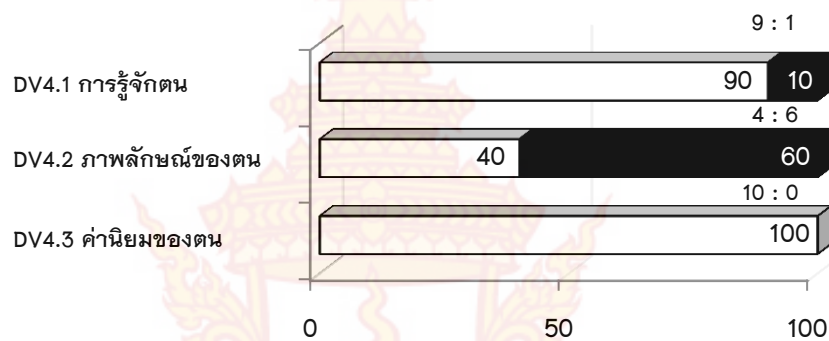
จากกราฟที่ 12 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ในด้าน**แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการแข่งขัน โดยบริษัทได้ให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรเป็นค่าคอมมิชชั่น โดยเป็นค่าตอบแทน 1 ใน 3 ของค่าธรรมเนียม คิดเป็นร้อยละ 27-40 ของค่าคอมมิชชั่น โดยมีการบริหารงบประมาณดังกล่าวอยู่เฉพาะในแต่ละทีม

#### 5. แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup>

แนวคิดของตนเอง เป็นการ**รู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> **ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> และ**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ที่จะนำไปสู่การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนภาพลักษณ์และค่านิยมของตน คือ การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์และคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มี

ความเห็นด้วยกันต่อ**แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> โดยบุคคลมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 76.67 และบุคคลที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 23.33 และทุกดัชนีของ**การรู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 90 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 10 **ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 40 ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 60 และ**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> มีบุคคลที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังกราฟที่ 13

กราฟที่ 13 **แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup>



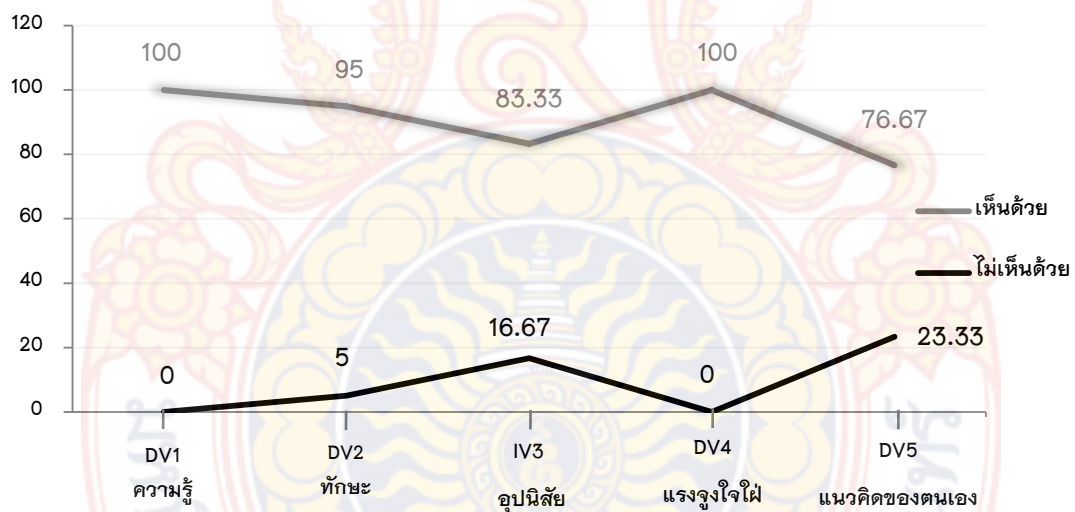
จากกราฟที่ 13 **แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> เป็น**การรู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> **ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> และ**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ที่จะนำไปสู่การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนภาพลักษณ์และค่านิยมของตน คือ การมีความคิดเห็นต่อ**แนวคิดของตนเอง**ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า บุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นว่า**แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> ด้าน**การรู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> ต่อการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการมองตนเองในส่วนดี และการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง โดยบุคลากรมีมติส่วนตัวว่า **“ถ้ามีอะไรสุจริตก็ให้เตือนตัวเองว่าให้ระวัง แล้วอย่างพลาดอีก”** ส่วนการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง คือ การจับบันทึกผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องเร่งปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที และ**แนวคิดของตนเองด้านภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน รวมถึง**แนวคิดของตนเองด้านค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับความประพฤติได้ทันตามกำหนด ส่วนคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรยังขาดการมุ่งเน้นในเรื่องดังกล่าว



ตารางที่ 27 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านสมรรถนะ  
ของบุคลากร<sup>DV</sup>

สมรรถนะของบุคลากร <sup>DV</sup>									
DV1		DV2		DV3		DV4		DV5	
DV1.1	100.00	DV2.1	100.00	DV3.1	100.00	DV4.1	100.00	DV5.1	90.00
		DV2.2	100.00	DV3.2	100.00	DV4.2		DV5.2	40.00
		DV2.3	100.00	DV3.3	50.00	DV4.3		DV5.3	100.00
		DV2.4	80.00						
รวม <sup>DV1</sup>	100.00	รวม <sup>DV2</sup>	95.00	รวม <sup>DV3</sup>	83.33	รวม <sup>DV4</sup>	100.00	รวม <sup>DV5</sup>	76.67

กราฟที่ 14 ร้อยละความคิดเห็นของการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านสมรรถนะ  
ของบุคลากร<sup>DV</sup>



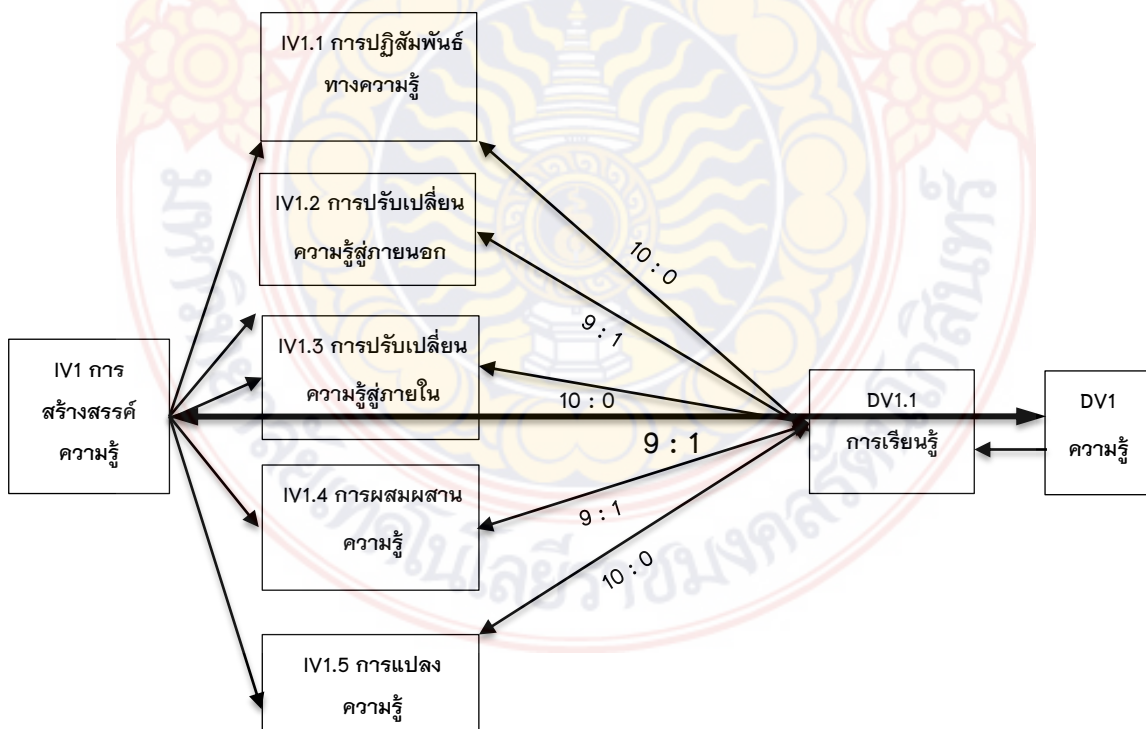
จากการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็น  
ด้วยกันต่อสมรรถนะของบุคลากรในด้านความรู้<sup>DV1</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup>  
ทักษะ<sup>DV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจไม่สมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ซึ่ง  
จัดอยู่ในจำนวนคนมาก ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยทำการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรคู่สัมพันธ์ที่เป็นไปตามเกณฑ์วัดคู่สัมพันธ์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์วัดคู่สัมพันธ์แบบ nominal by nominal (IV by DV) ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถอธิบายพร้อมแสดงตัวแบบการวิเคราะห์ได้ตามการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 รวมถึงสมมติฐานรวม รายละเอียดตามตัวแบบที่ 1-6 ดังนี้

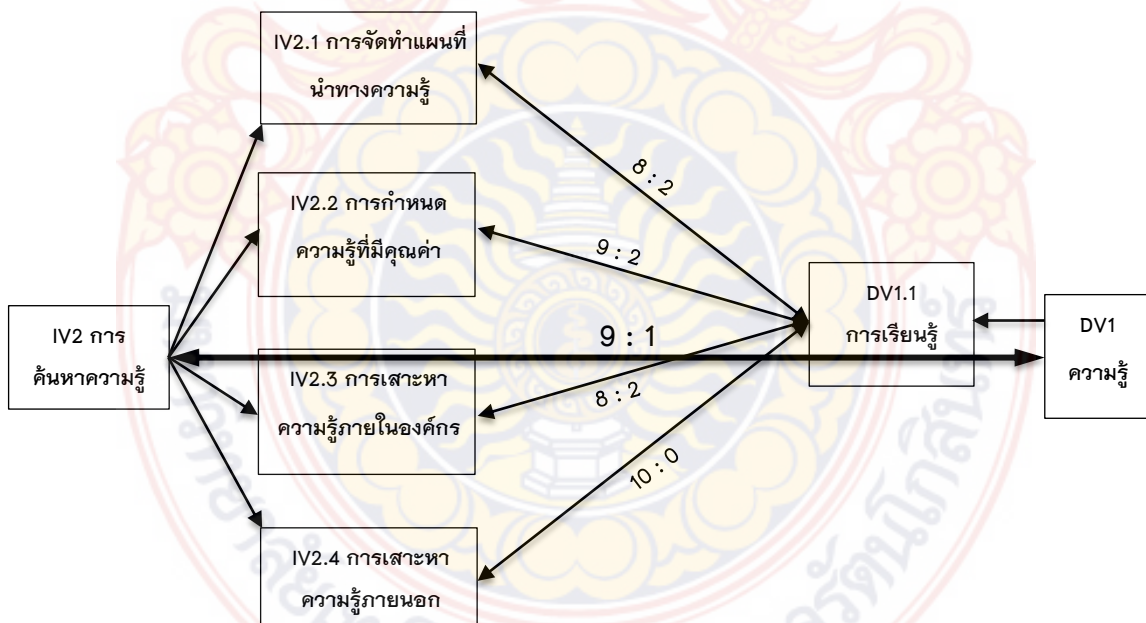
การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่านการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 1 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV1 จึงได้จำแนกการทดสอบออกเป็น 4 ตัวแบบ (ตัวแบบที่ 32-36) ดังนี้

#### ตัวแบบที่ 32 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV1 by DV1



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 32 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> และการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่านการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 9 คนที่เห็นด้วย และอีก 1 คนที่ไม่เห็นด้วย (9 : 1) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตามความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ นั้น เกิดจากบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการสร้างสรรค์ความรู้ โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน การผสมผสานความรู้ และการแปลงความรู้ เช่น การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนทำงานด้วยกัน ตลอดจนการบันทึกจัดเก็บความรู้ไว้ใช้งาน เพื่อป้องกันการหลงลืมของข้อมูลที่ได้รับมา

### ตัวแบบที่ 33 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV2 by DV1

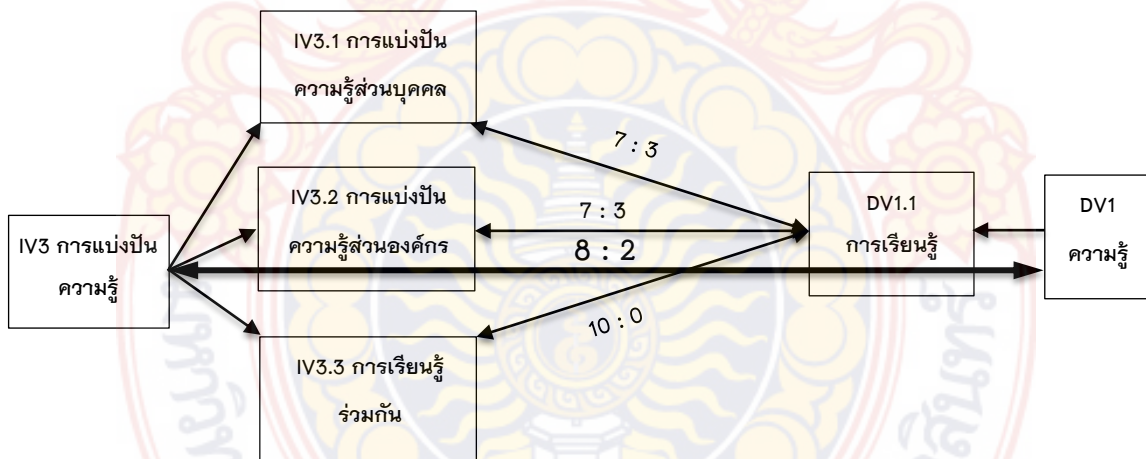


จากการพิจารณาตัวแบบที่ 33 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> ประกอบด้วย การจัดทำแผนที่นำทางความรู้<sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มี



คุณค่า<sup>IV2.2</sup> การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> และการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่านการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 9 คนที่เห็นด้วย และอีก 1 คนที่ไม่เห็นด้วย (9 : 1) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> นอกจากการสร้างสรรคความรู้แล้ว ยังเกิดจากการที่บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการค้นหาความรู้ โดยผ่านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ที่มีการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เช่น ความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ หนังสือการวิเคราะห์หลักทรัพย์ วารสารทางด้านเศรษฐกิจ หรือแนวทางการวิเคราะห์หลักทรัพย์รายวัน รายการวิเคราะห์เศรษฐกิจผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ รวมถึงสื่อออนไลน์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นต้น

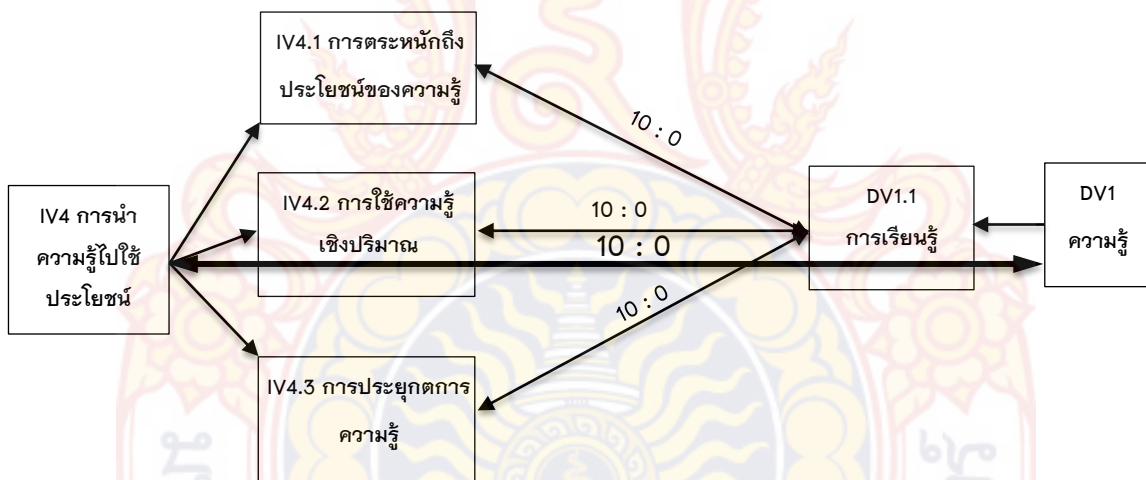
#### ตัวแบบที่ 34 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV3 by DV1



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 34 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่าน การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วย

วิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 8 คนที่เห็นด้วย และอีก 2 คนที่ไม่เห็นด้วย (8 : 2) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้นั้น นอกจากการสร้างสรรค์ความรู้ และการค้นหาความรู้ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังพบอีกว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ยังเกิดจากการที่บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการแบ่งปันความรู้ที่มีของตน โดยผ่านการแบ่งปันความรู้ทั้งความรู้ส่วนบุคคลและความรู้ส่วนองค์การ รวมถึงบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ยังมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน หรือด้วยวิธีการแชร์ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบที่แต่ละคนมีความเชี่ยวชาญนำมาแบ่งปันกัน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการแบ่งปันกันเฉพาะในทีมเดียวกันเท่านั้น

#### ตัวแบบที่ 35 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง IV4 by DV1

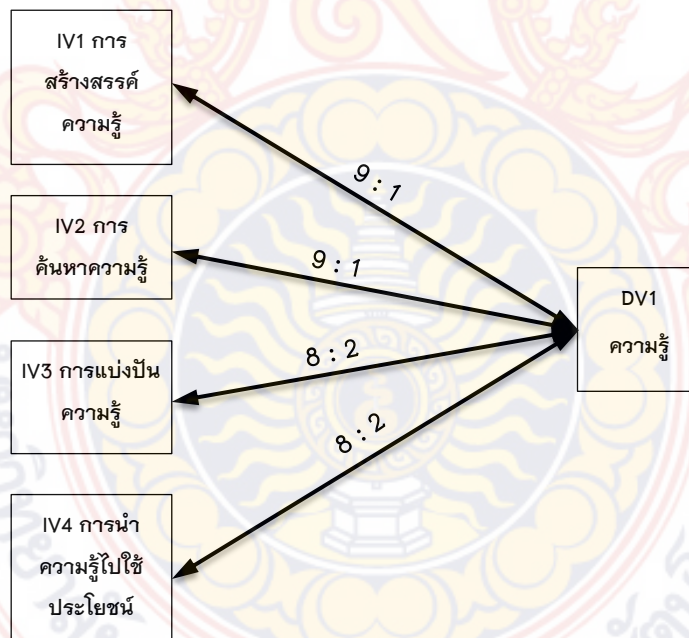


จากการพิจารณาตัวแบบที่ 35 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่างการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ประกอบด้วย การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> และการประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่าน การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด (10 : 0) รวมถึงการพิจารณา

ความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ นั้น นอกจากการสร้างสรรค้ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และยังมีอีกหนึ่งประเด็นที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็น คือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ตลอดจนความรู้ที่ได้จากปัจจัยอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะการใช้ความรู้เชิงปริมาณในการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือการใช้เทคนิคการคิดคำนวณก็ถือว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้เชิงปริมาณมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการประยุกต์ความรู้ระหว่างความรู้ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น การนำความรู้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี มาคิดคำนวณหรือคาดคะเน เพื่อหาแนวโน้มในสิ่งที่เราต้องการทราบ หรือเป็นสิ่งที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

จากการพิจารณาตัวแบบที่ 32-35 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV1 สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ตามตัวแบบที่ 36 ดังนี้

#### ตัวแบบที่ 36 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV1



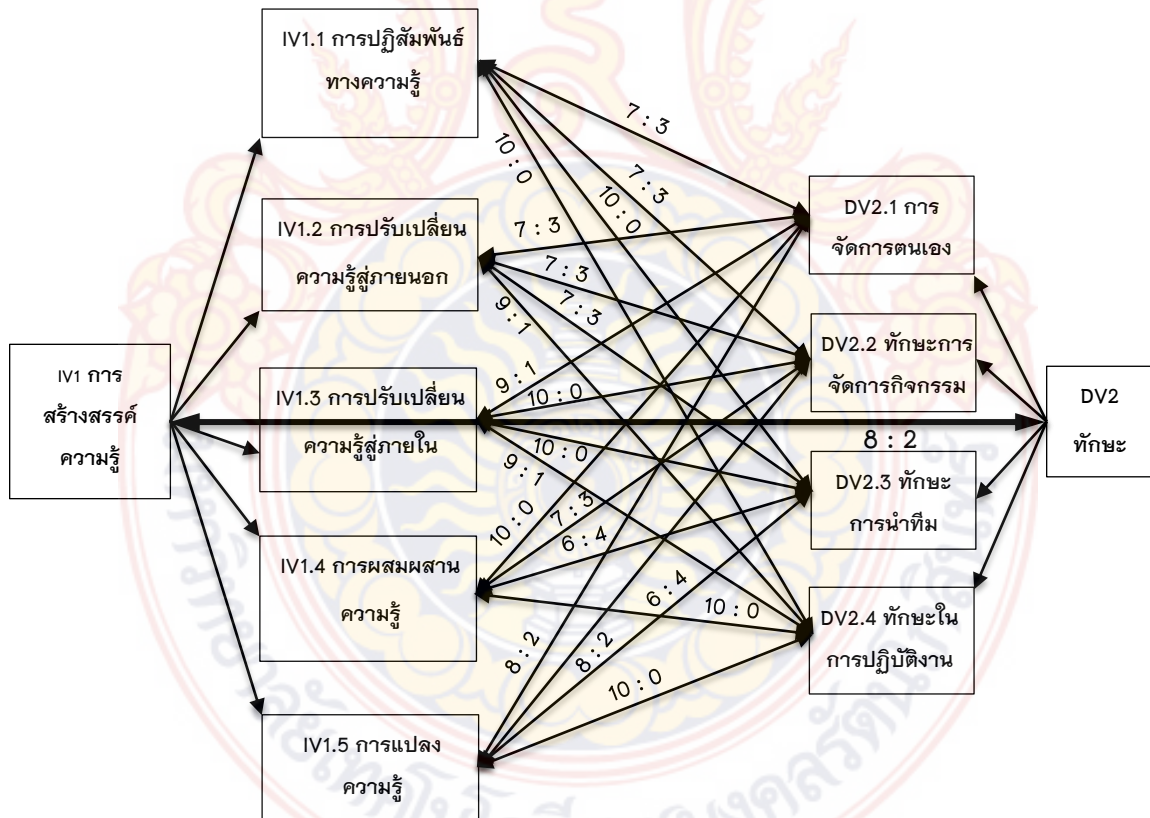
จากการพิจารณาตัวแบบที่ 36 สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า การจัดการความรู้<sup>IV1</sup> มีความสัมพันธ์ระหว่างความรู้<sup>IV1</sup> จัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย และคิดเป็นร้อยละ 15 ของ



ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะการจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ และการค้นหาความรู้ รวมถึงการนำความรู้ที่ตนมีไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์องค์การที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ส่วนการจัดการความรู้ยังมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ด้วย แต่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าประเด็นอื่นๆ

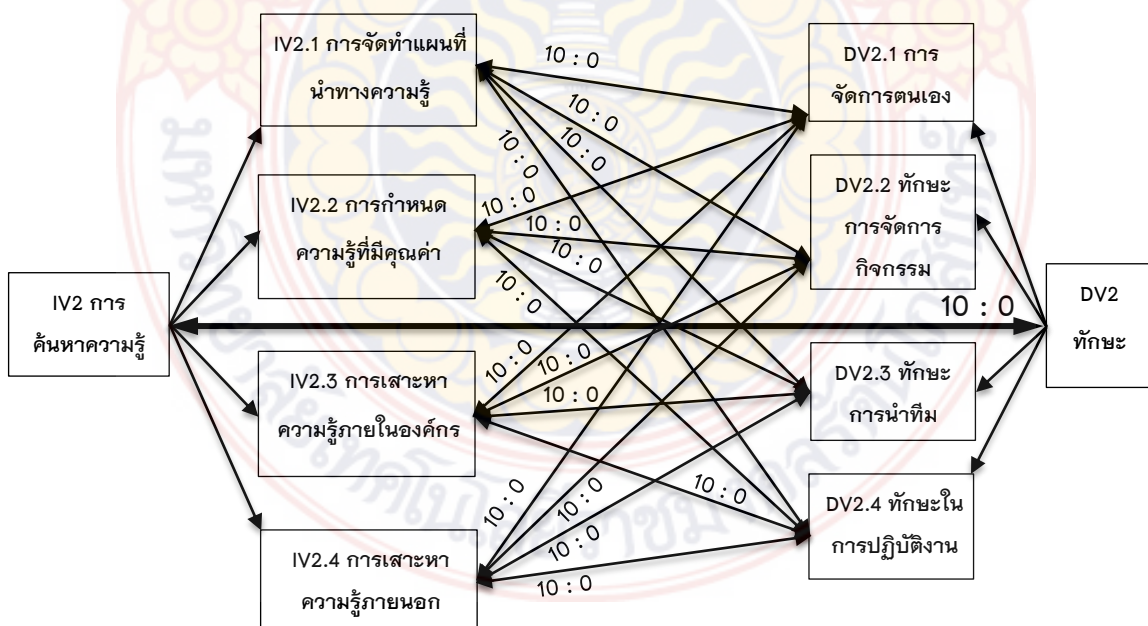
**การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับทักษะ<sup>DV2</sup> โดยผ่าน การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup>** ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 2 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV2 จึงได้จำแนกการทดสอบออกเป็น 4 ตัวแบบ (ตัวแบบที่ 37-40) ดังนี้

**ตัวแบบที่ 37 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV2**



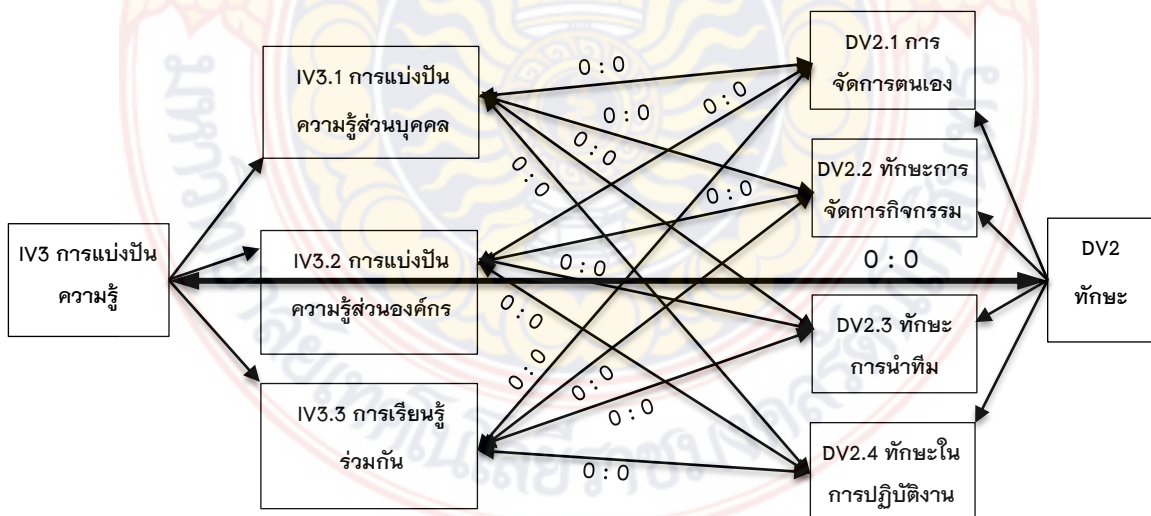
จากการพิจารณาตัวแบบที่ 37 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพระหว่าง การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> และการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะ<sup>DV2</sup> โดยผ่านการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 8 คนที่เห็นด้วย และอีก 2 คนที่ไม่เห็นด้วย (8 : 2) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยทักษะที่ได้เกิดจากการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการสร้างสรรค์ความรู้ โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน การผสมผสานความรู้ และการแปลงความรู้ เช่น การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนทำงานด้วยกัน ตลอดจนการบันทึกจัดเก็บความรู้ไว้ใช้งาน เพื่อป้องกันการหลงลืมของข้อมูลที่ได้รับมา จากนั้นจึงนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดทักษะในงานด้านต่างๆ ที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นประจำทุกวัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวแบบที่ 38 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV2



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 38 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพระหว่างการค้นหาคำรู้<sup>IV2</sup> ประกอบด้วย การจัดทำแผนที่นำทางความรู้<sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> และการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะ<sup>DV2</sup> โดยผ่านการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยทักษะที่ได้เกิดจากการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม และทักษะในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการค้นหาคำรู้ โดยผ่านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ที่มีการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า รวมทั้งการเสาะแสวงหาความรู้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เช่น ความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ หนังสือ หรือวารสารการวิเคราะห์หลักทรัพย์ที่วิเคราะห์ โดยนักวิเคราะห์ของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ หรือวารสารทางด้านเศรษฐกิจ แนวทางการวิเคราะห์หลักทรัพย์รายวัน รายการวิเคราะห์เศรษฐกิจผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ รวมถึงสื่อออนไลน์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นต้น

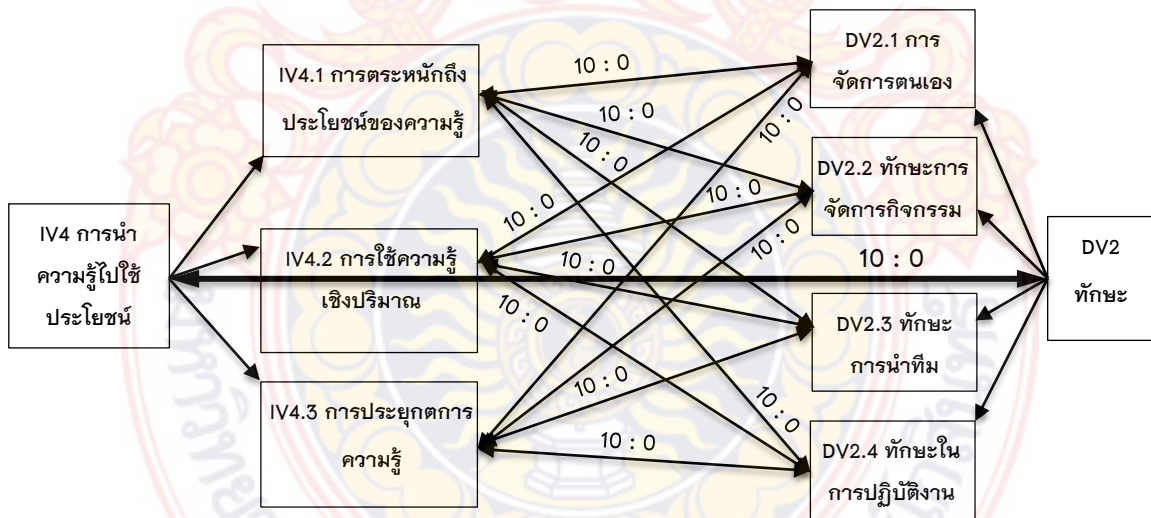
ตัวแบบที่ 39 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV2





จากการพิจารณาตัวแบบที่ 39 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพระหว่าง การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะ<sup>DV2</sup> โดยผ่านการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่าการจัดการความรู้โดยผ่านการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะต่างๆ (0 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ยังพบอีกว่าทักษะที่ได้จะต้องเกิดจากการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดความชำนาญ ไม่ใช่เกิดจากการแบ่งปันความรู้ โดยผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกันแต่อย่างใด เพราะทักษะเป็นความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้ผ่านการเรียนรู้ การแข่งขัน การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหา การมองภาพองค์รวม และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รวมถึงความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลได้

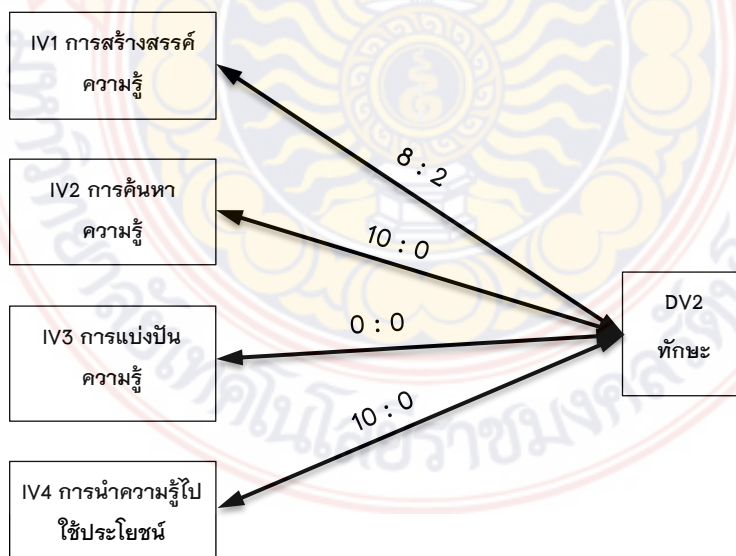
ตัวแบบที่ 40 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV2



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 40 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพระหว่าง การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ประกอบด้วย การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> และการประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะ<sup>DV2</sup> โดยผ่าน การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการ

กิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยทักษะที่ได้จากการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากการสร้างสรรคความรู้ และการค้นหาความรู้แล้วนั้น ยังมีอีกหนึ่งประเด็นที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็น คือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ ไม่ว่าจะเป็ความรู้อภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ตลอดจนความรู้ที่ได้จากปัจจัยอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะการใช้ความรู้เชิงปริมาณในการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือการใช้เทคนิคการคิดคำนวณก็ถือว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้เชิงปริมาณมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการประยุกต์การความรู้ระหว่างความรู้ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น การนำความรู้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็แนวคิด ทฤษฎี มาคิดคำนวณหรือคาดคะเน เพื่อหาแนวโน้มในสิ่งที่เราต้องการทราบ หรือเป็สิ่งที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ที่กล่าวมานั้น เมื่อบุคลากรนำไปใช้ในการฝึกปฏิบัติบ่อยครั้ง ก็จะส่งผลให้เกิดทักษะความชำนาญในด้านต่างๆ ที่ตนปฏิบัติ ซึ่งจากการพิจารณาตัวแบบที่ 37-40 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV2 สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ตามตัวแบบที่ 41 ดังนี้

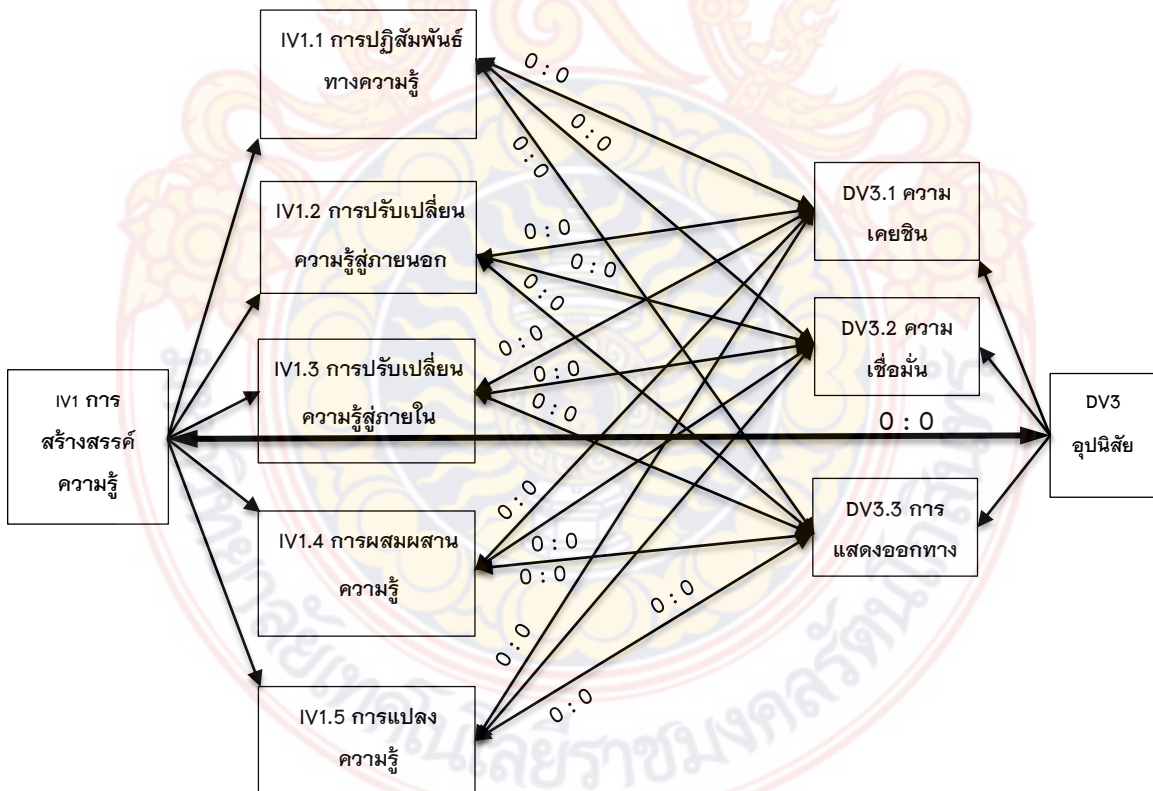
ตัวแบบที่ 41 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV2



เมื่อพิจารณาตัวแบบดังกล่าว สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า การจัดการความรู้<sup>IV1</sup> โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ<sup>DV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุดเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 90 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย และคิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะการจัดการความรู้โดยผ่านการแบ่งปันความรู้ บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มองว่าการจัดการความรู้ โดยผ่านการแบ่งปันความรู้ นั้นไม่สามารถก่อให้เกิดทักษะในตัวบุคคลได้ นอกจากการนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลาหนึ่ง จึงจะก่อให้เกิดทักษะในตัวบุคคลได้

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัย<sup>DV3</sup> โดยผ่านความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> การแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 3 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV3 จึงได้จำแนกการทดสอบออกเป็น 4 ตัวแบบ (ตัวแบบที่ 42-45) ดังนี้

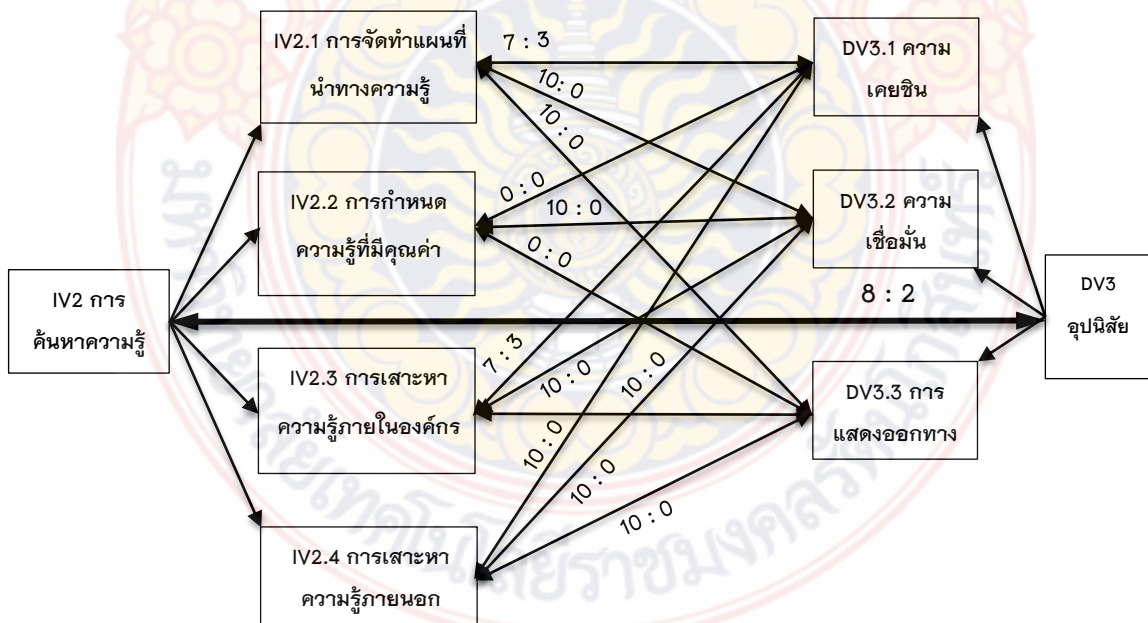
ตัวแบบที่ 42 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV3





จากการพิจารณาตัวแบบที่ 42 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพระหว่าง การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> และการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดอุปนิสัย<sup>DV3</sup> โดยผ่านความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> การแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่าการจัดการความรู้โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดอุปนิสัยขึ้นในตัวบุคคล (0 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ยังพบอีกว่าการที่บุคคลจะมีการสร้างสรรค์ความรู้ โดยผ่านวิธีการต่างๆ ที่กล่าวมาไม่ว่าจะเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน การผสมผสานความรู้ หรือการแปลงความรู้ นั้น ต้องมาจากการปลูกฝังมาแต่กำเนิดจนเกิดเป็นสันดาน การปฏิบัติ หรือการอดทนต่อสถานการณ์เดิมอยู่เป็นระยะเวลาอันยาวนานและต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

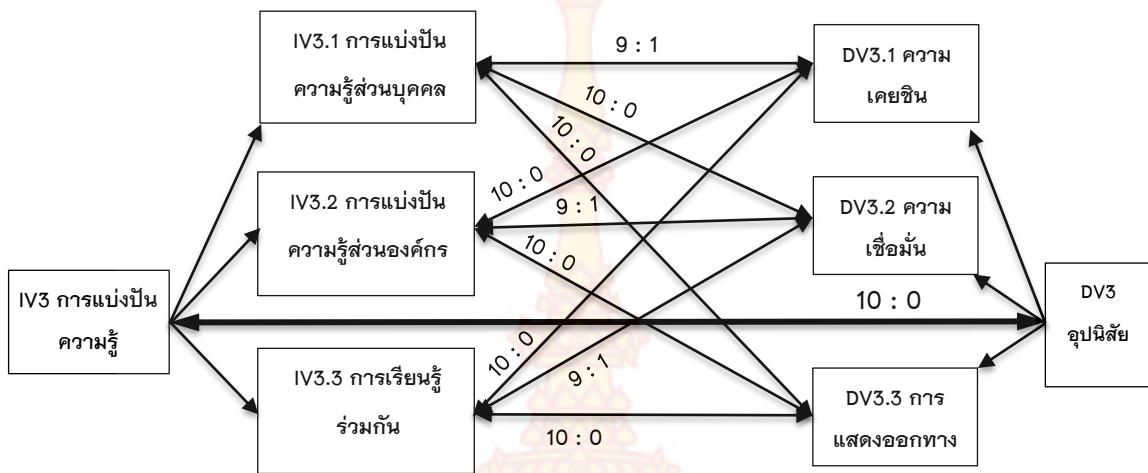
ตัวแบบที่ 43 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV3



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 43 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพระหว่างการค้นหาคำความรู้<sup>IV2</sup> ประกอบด้วย การจัดทำแผนที่นำทางความรู้<sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> และการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดอุปนิสัย<sup>DV3</sup> ในด้านความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> การแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่าการค้นหาคำความรู้มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยอยู่ในระดับสูงที่สุด (8 : 2) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยการค้นหาคำความรู้ที่ได้เกิดจากบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการค้นหาคำความรู้ โดยผ่านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ที่มีการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า รวมทั้งการเสาะแสวงหาความรู้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เช่น ความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ หนังสือ หรือวารสารการวิเคราะห์หลักทรัพย์ที่วิเคราะห์โดยนักวิเคราะห์ของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ หรือวารสารทางด้านเศรษฐกิจ แนวทางการวิเคราะห์หลักทรัพย์รายวัน รายการวิเคราะห์เศรษฐกิจผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ รวมถึงสื่อออนไลน์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้สามารถนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยมีความเกี่ยวข้องกับการชอปรงานท้าทาย โดยทำให้บุคลากรเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระทางความคิด มีความสบายใจในการทำงาน อาทิ ชอปรงานที่ท้าทาย โดยการรักษา ปริมาณ ของการชอปรงานหลักทรัพย์ ให้ได้ปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนอุปนิสัยด้านความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งมั่นในการทำงาน และความกระตือรือร้น และอุปนิสัยด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ความเข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

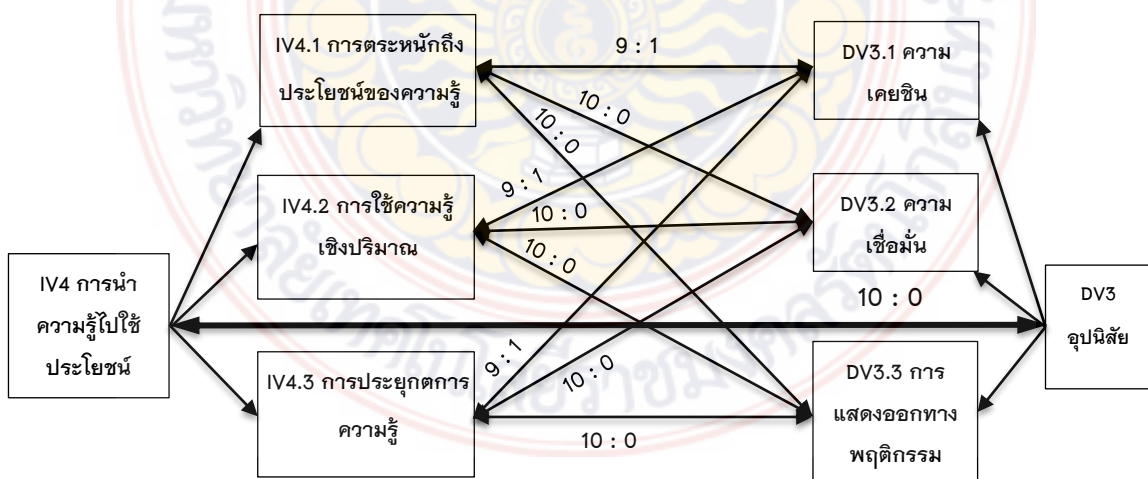
รวมถึงการพิจารณาตัวแบบที่ 44 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพระหว่างการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในด้านอุปนิสัย<sup>DV3</sup> โดยผ่านความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> การแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของ

ตัวแบบที่ 44 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV3



บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่าการจัดการความรู้ด้วยวิธีการแบ่งปันความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในด้านอุปนิสัย (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ยังพบอีกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ได้จะต้องเกิดจากการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดการความรู้ด้วยวิธีการดังกล่าวสามารถนำไปสู่อุปนิสัยของบุคลากรที่แสดงออกถึงความเคยชินจนเกือบเป็นนิสัย รวมถึงความเชื่อมั่น และการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งสังเกตได้จากการชอบงานท้าทาย การสั่งงานหนัก การมุ่งมั่นในการทำงานมีความกระตือรือร้น และสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงความเข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ

ตัวแบบที่ 45 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV3



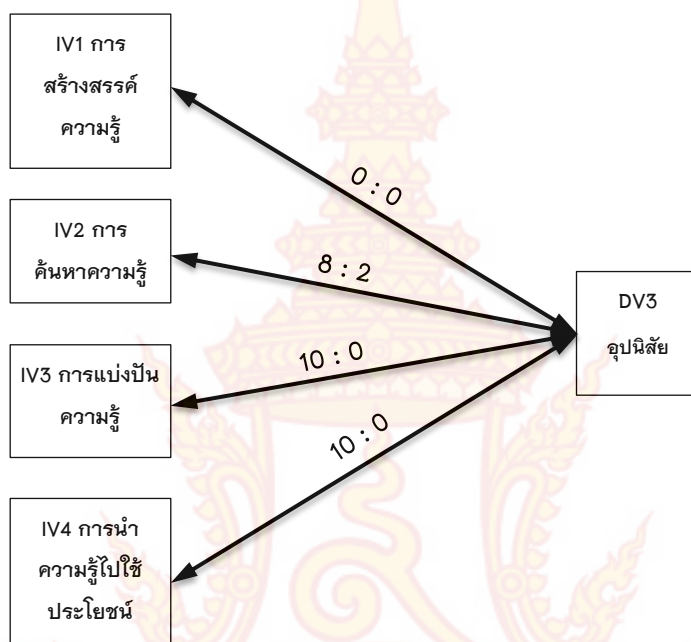


จากการพิจารณาตัวแบบที่ 45 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ซึ่งคุณภาพระหว่างการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ประกอบด้วย การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> และการประยุกต์ความรู้<sup>IV4.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการสร้างอุปนิสัย<sup>DV3</sup> โดยแสดงออกถึงความเคยชิน<sup>DV3.1</sup> ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup> และการแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยอุปนิสัยที่แสดงออกถึงความเคยชิน ความเชื่อมั่น และการแสดงออกทางพฤติกรรมนั้น นอกจากการสร้างสรรคความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และยังมีอีกหนึ่งประเด็นที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็น คือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ตลอดจนความรู้ที่ได้จากปัจจัยอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะการใช้ความรู้เชิงปริมาณในการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือการใช้เทคนิคการคิดคำนวณก็ถือว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้เชิงปริมาณมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการประยุกต์ความรู้ระหว่างความรู้ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น การนำความรู้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี มาคิดคำนวณหรือคาดคะเน เพื่อหาแนวโน้มในสิ่งที่เราต้องการทราบ หรือเป็นสิ่งที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากบุคลากรเล็งเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตนพึงมีพึงปฏิบัติให้เกิดเป็นอุปนิสัยส่วนตน ที่ก่อให้เกิดความเคยชินและเกิดความเชื่อมั่น รวมถึงการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการกระตือรือร้นอยากจะทำงาน การชอบงานที่ทำทนาย เป็นต้น

จากการพิจารณาตัวแบบที่ 42-45 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ซึ่งคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV3 สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ตามตัวแบบที่ 45 ซึ่งจากการพิจารณาตัวแบบดังกล่าว สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัย<sup>DV3</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 70 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย และคิดเป็นร้อยละ 30 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะการจัดการความรู้โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มองว่าการจัดการความรู้ โดยผ่าน

การสร้างสรรคความรู้นั้นไม่สามารถก่อให้เกิดสมรรถนะของบุคลากรในด้านอุปนิสัยของตัวบุคคลได้ นอกจากการนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกปฏิบัติบ่อยๆ ซ้ำๆ เป็นระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความเคยชิน ความเชื่อมั่น หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ

#### ตัวแบบที่ 46 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV3

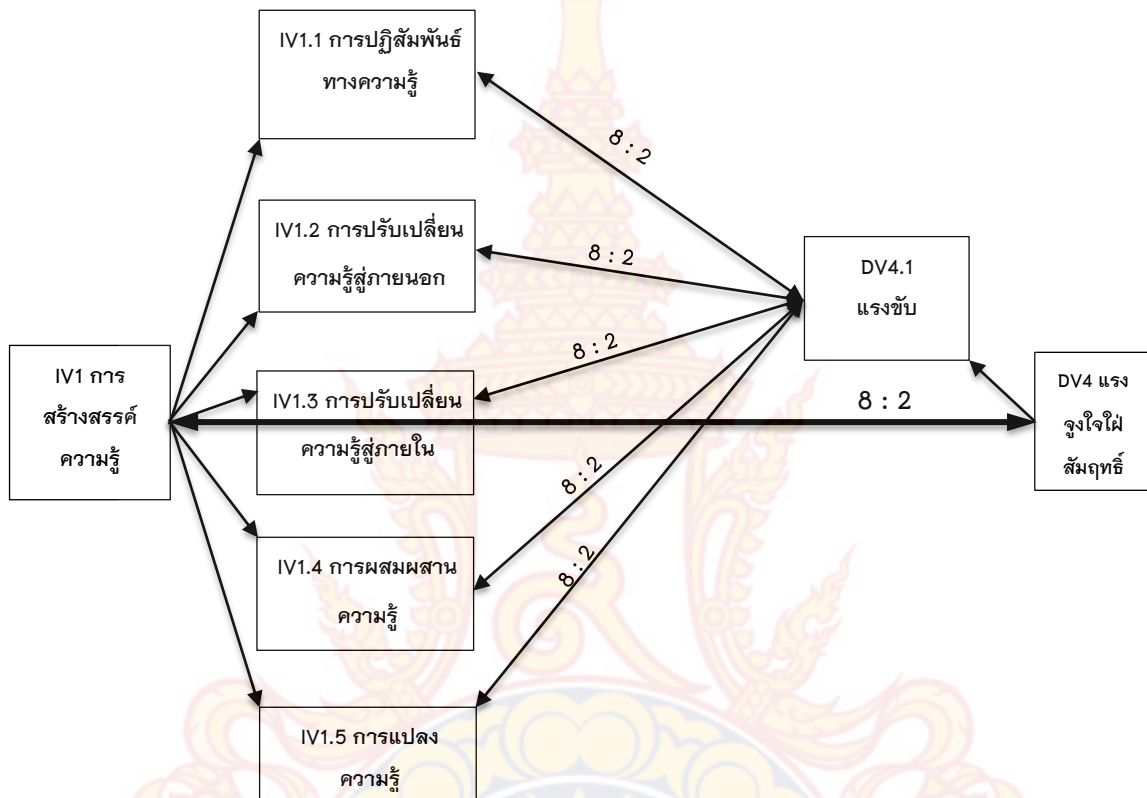


การทดสอบสมมติฐานที่ 4 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่าน แรงขับ<sup>DV4.1</sup> ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 4 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV4 จึงได้จำแนกการทดสอบออกเป็น 4 ตัวแบบ (ตัวแบบที่ 47-50)

จากการพิจารณาตัวแบบที่ 47 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพระหว่างการสร้างสรรคความรู้<sup>IV1</sup> ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> และการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่านแรงขับ<sup>DV4.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวม

บุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 8 คนที่เห็นด้วย และอีก 2 คนที่ไม่เห็นด้วย (8 : 2)

#### ตัวแบบที่ 47 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV4

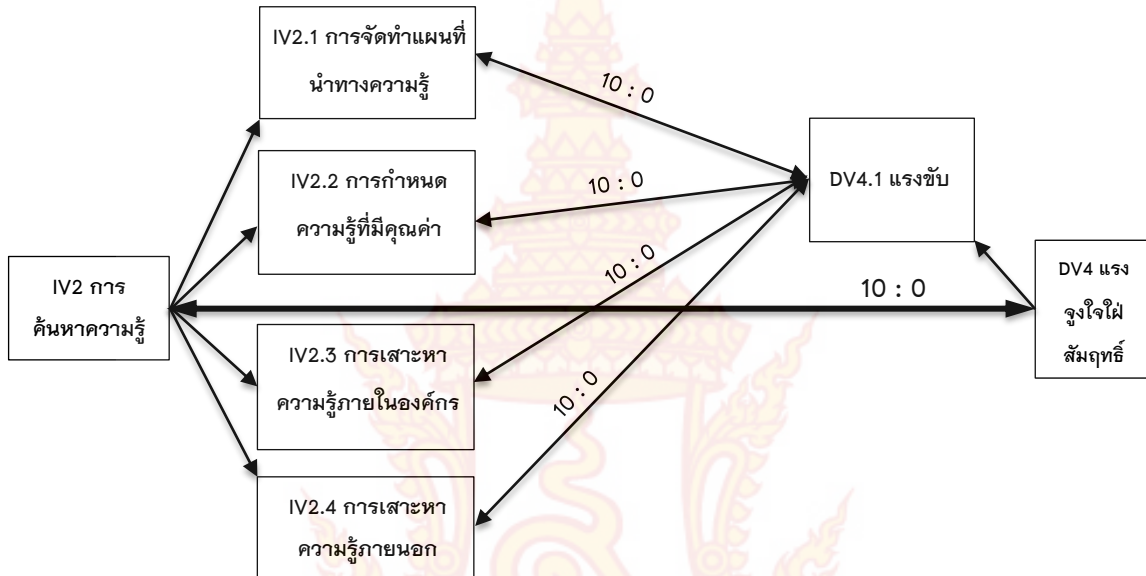


รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกิดจากแรงขับ บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการสร้างสรรค์ความรู้ โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน การผสมผสานความรู้ และการแปลงความรู้ เช่น การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนทำงานด้วยกัน หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักทรัพย์ การสร้างความรู้ด้วยการเสวนาก็เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ความรู้ โดยบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องจัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับตลาดหุ้นในประเทศไทยให้แก่บุคลากรในบริษัท ตลอดจนการบันทึกจัดเก็บความรู้ไว้ใช้งาน เพื่อป้องกันการหลงลืมของข้อมูลที่ได้รับมา นำไปสู่การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กรด้วยวิธีการผสมผสานความรู้และวิธีการแปลงความรู้ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดังนั้น สิ่ง



ต่างๆ ที่กล่าวมานี้จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของบุคลากรทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการแข่งขันขององค์กรได้

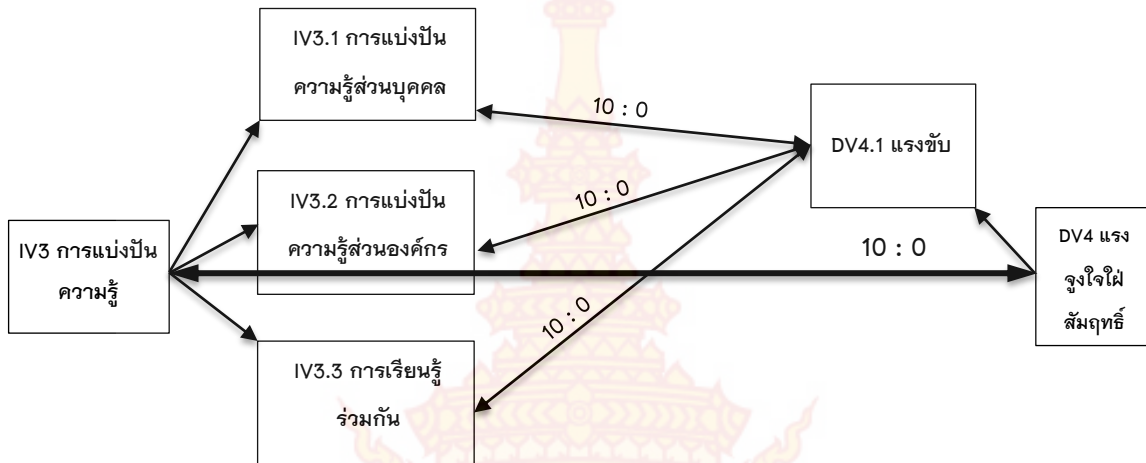
#### ตัวแบบที่ 48 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV4



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 48 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เชิงคุณภาพระหว่าง การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> ประกอบด้วย การจัดทำแผนที่นำทางความรู้<sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> และการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่านแรงขับ<sup>DV4.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 10 คนที่เห็นด้วย (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านแรงขับที่มีต่อการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการแข่งขัน ซึ่งหากบุคลากรของบริษัทได้ให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรมาก ผลตอบแทนแก่บุคลากรก็จากเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยการจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะเป็นในรูปของค่า

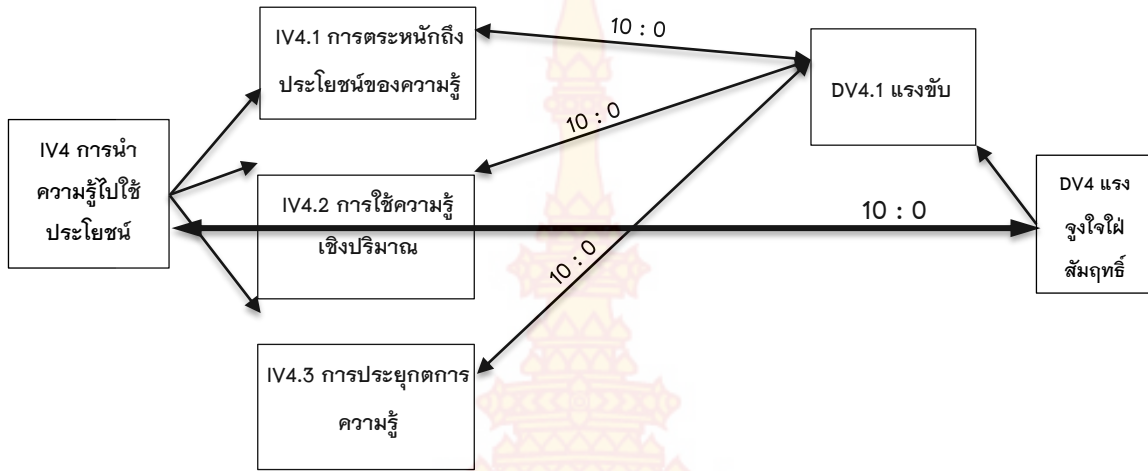
คอมมิชชัน 1 ใน 3 ของค่าธรรมเนียม คิดเป็นร้อยละ 27-40 ของค่าคอมมิชชัน โดยมีการบริหารงบประมาณดังกล่าวอยู่เฉพาะในแต่ละทีม

#### ตัวแบบที่ 49 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV4



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 49 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพระหว่างการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่าน แรงขับ<sup>DV4.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 10 คนที่เห็นด้วย (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม ซึ่งแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ที่ได้จากแรงขับนั้น นอกจากการจัดการความรู้ โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ และการค้นหาความรู้ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังพบอีกว่าแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ที่ได้จากแรงขับยังเกิดจากการที่บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการแบ่งปันความรู้ที่มีของตน โดยผ่านการแบ่งปันความรู้ทั้งความรู้ส่วนบุคคลและความรู้ส่วนองค์กร รวมถึงบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ยังมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน หรือด้วยวิธีการแชร์ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบที่แต่ละคนมีความเชี่ยวชาญนำมาแบ่งปันกัน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการแบ่งปันกันเฉพาะในทีมเดียวกันเท่านั้น โดยสิ่งเหล่านี้ที่กล่าวมาจะนำไปสู่แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของบุคลากรผ่านแรงขับ โดยมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการแข่งขันได้ในตลาดทุน เป็นต้น

ตัวแบบที่ 50 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV4



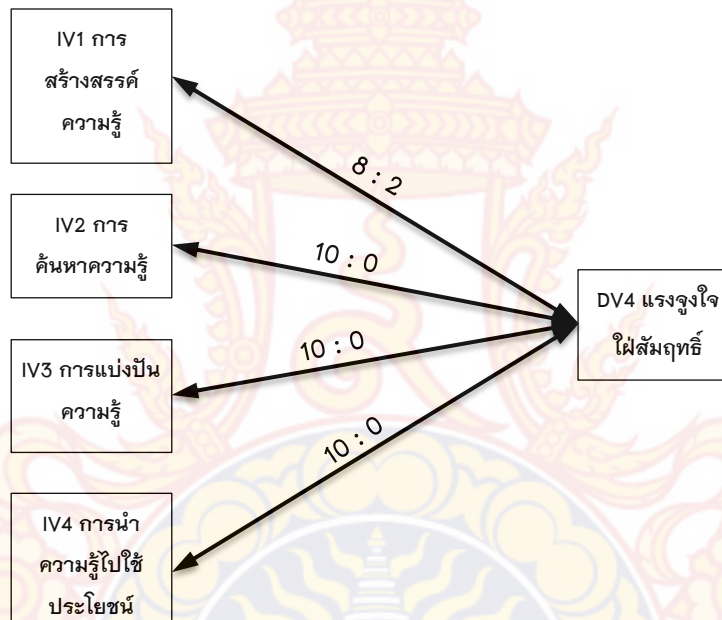
จากการพิจารณาตัวแบบที่ 50 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพระหว่างการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ประกอบด้วย การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> และการประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่านแรงขับ<sup>DV4.1</sup> ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตามแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ที่ได้จากแรงขับนั้น นอกจากการสร้างสรรคความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และยังมีอีกหนึ่งประเด็นที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็น คือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ตลอดจนความรู้ที่ได้จากปัจจัยอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะการใช้ความรู้เชิงปริมาณในการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือการใช้เทคนิคการคิดคำนวณก็ถือว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้เชิงปริมาณมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการประยุกต์การความรู้ระหว่างความรู้ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น การนำความรู้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี มาคิดคำนวณหรือคาดคะเน เพื่อหาแนวโน้มในสิ่งที่เราต้องการทราบ หรือเป็นสิ่งที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งหาก



บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นก็จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่มากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความคิดที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

จากการพิจารณาตัวแบบที่ 47-50 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV1 สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ตามตัวแบบที่ 51 ดังนี้

#### ตัวแบบที่ 51 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV4

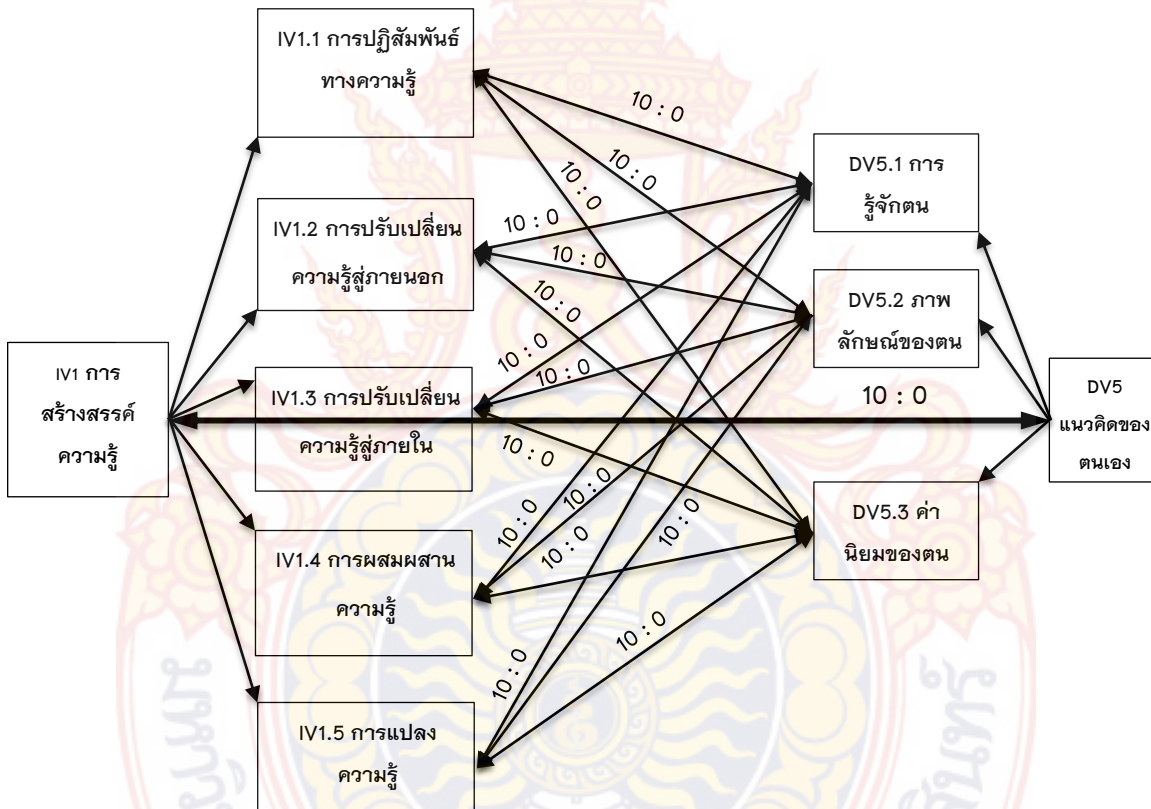


จากการพิจารณาตัวแบบที่ 51 สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า การจัดการความรู้<sup>IV1</sup> มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย และคิดเป็นร้อยละ 5 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะการจัดการความรู้ในด้านการค้นหาความรู้ และการแบ่งปันความรู้ รวมถึงการนำความรู้ที่ตนมีไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ส่วนการจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์น้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ที่กล่าวมา แต่ก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านแรงขับที่จะส่งผลให้บุคลากรมี

ความคิด ความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และยัง  
สามารถเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาดทุน

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>  
การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์  
กับแนวคิดส่วนบุคคล<sup>DV5</sup> โดยผ่านการรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> ภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup>  
ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่ 5 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-  
IV4) กับตัวแปรตาม DV5 จึงได้จำแนกการทดสอบออกเป็น 4 ตัวแบบ (ตัวแบบที่ 51-54) ดังนี้

ตัวแบบที่ 52 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1 by DV5



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 52 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพระหว่างการ  
สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้  
สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup> การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup> และการ  
แปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรว่ามีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ในด้าน  
การรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนตัวและการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง

ส่วนการมี**ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมี**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ในด้านค่านิยมของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 9 คนที่เห็นด้วย และอีก 1 คนที่ไม่เห็นด้วย (9 : 1) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม โดยแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตน การมีภาพลักษณ์ของตน และการมีค่านิยมของตนนั้น เกิดจากบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการสร้างสรรค์ความรู้ โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน การผสมผสานความรู้ และการแปลงความรู้ เช่น การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนทำงานด้วยกัน โดยส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเองหรือสิ่งที่ตนเองถนัด เพื่อถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานรู้ รวมถึงการรับความรู้ของบุคคลอื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้หรือแปลงเป็นความรู้ภายในของเราเองเกิดเป็นแนวคิดของตนเอง แล้วจึงนำข้อสรุปที่ตนคิดหรือประมวลนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เป็นต้น

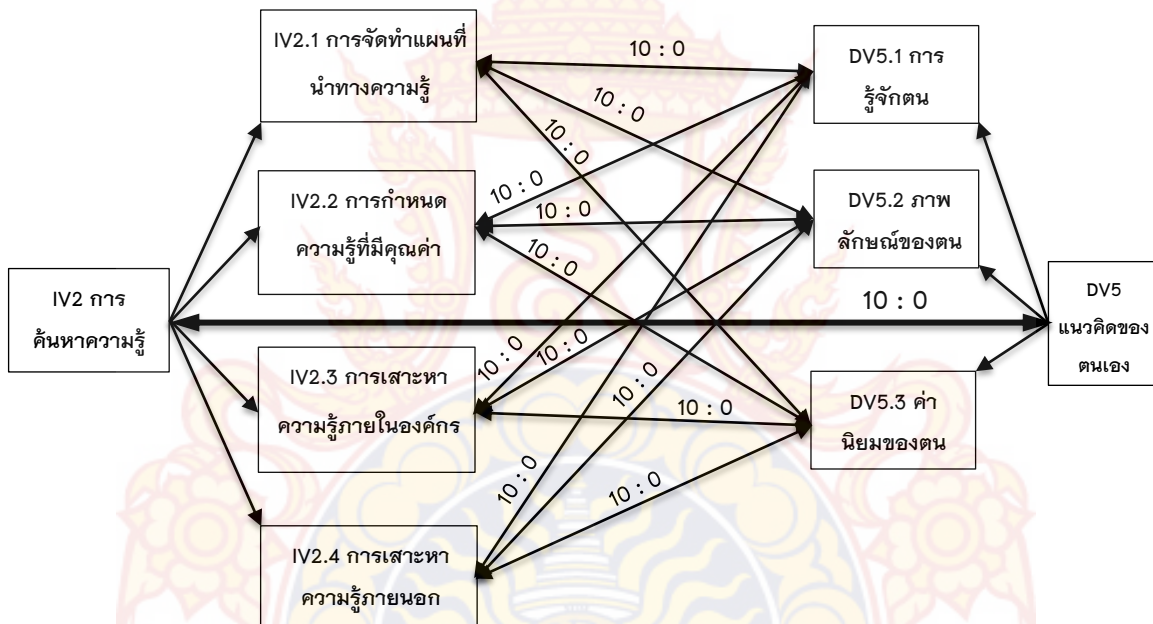
รวมถึงการพิจารณาตัวแบบที่ 53 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพระหว่าง**การค้นหาคำรู้**<sup>IV2</sup> ประกอบด้วย **การจัดทำแผนที่นำทางความรู้**<sup>IV2.1</sup> **การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า**<sup>IV2.2</sup> **การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร**<sup>IV2.3</sup> และ**การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร**<sup>IV2.4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรว่ามี**แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> ใน**ด้านการรู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนดีและการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนการมี**ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมี**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ในด้านค่านิยมของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 10 คนที่เห็นด้วย (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม การมีแนวคิดเป็นของตนเอง ในด้านการ



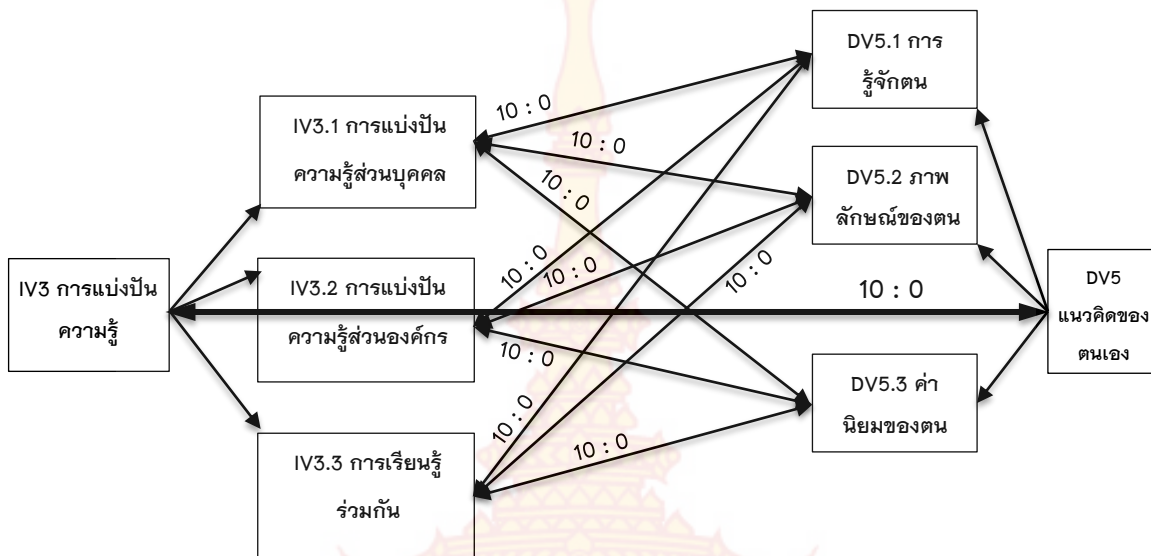
รู้จักตน การมีภาพลักษณ์ของตน รวมถึงการมีค่านิยมของตนเองนั้น นอกจากการสร้างสรรค์ความรู้แล้ว ยังเกิดจากการที่บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการค้นหาความรู้ โดยผ่านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ที่มีการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เช่น ความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ หนังสือการวิเคราะห์หลักทรัพย์ วารสารทางด้านเศรษฐกิจ หรือแนวทางการวิเคราะห์หลักทรัพย์รายวัน รายการวิเคราะห์เศรษฐกิจผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ รวมถึงสื่อออนไลน์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ภายใต้แนวความคิดของตนเอง

ตัวแบบที่ 53 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV2 by DV5



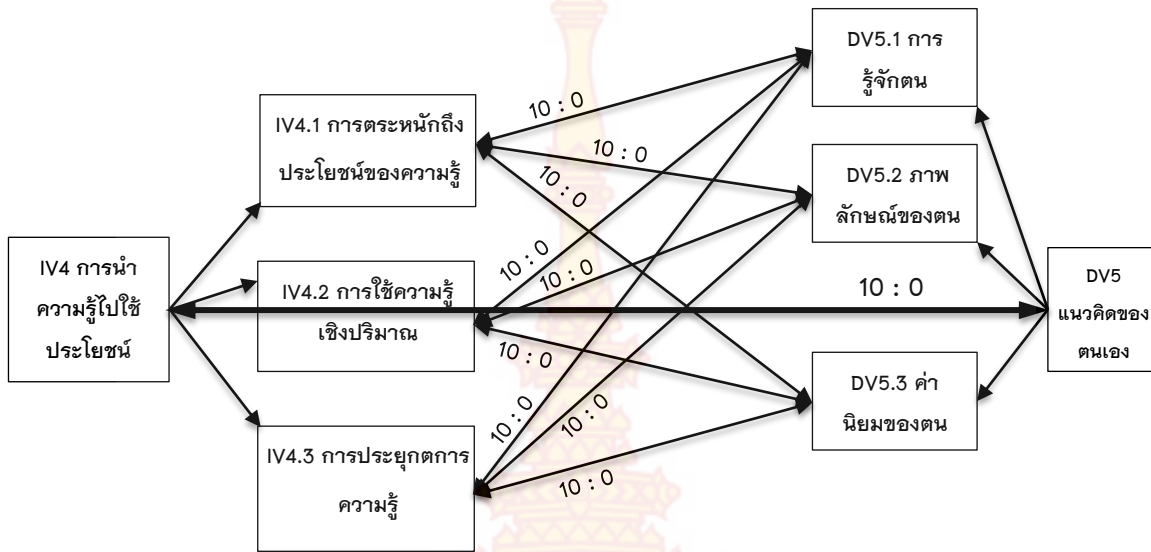
รวมถึงการพิจารณาตัวแบบที่ 54 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพระหว่างการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร<sup>IV3.2</sup> และการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>IV3.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรว่ามีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ในด้านการรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนดีและการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนการมีภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> ในด้านค่านิยมของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวแบบที่ 54 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV3 by DV5



ตลอดจนคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด จากการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลัก ทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมี บุคลากร 10 คนที่เห็นด้วย (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัว แปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนทั้งในส่วนดีและ ส่วนที่ต้องปรับปรุง การมีภาพลักษณ์ของตน รวมถึงการมีค่านิยมของตนนั้น นอกจากการ สร้างสรรค์ความรู้ และการค้นหาความรู้ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังพบอีกว่าแนวคิดของ ตนเองยังเกิดได้จากการที่บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการแบ่งปันความรู้ที่มีของตน โดย ผ่านการแบ่งปันความรู้ทั้งความรู้ส่วนบุคคลและความรู้ส่วนองค์กร รวมถึงบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง กัน หรือด้วยวิธีการแชร์ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบที่แต่ละคนมีความเชี่ยวชาญนำมาแบ่งปันกัน หลังจากนั้นจึงนำความรู้ต่างๆ มา ประมวล หรือประยุกต์รวมกันเพื่อหาข้อสรุปภายใต้แนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบต่อไป

ตัวแบบที่ 55 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV4 by DV5

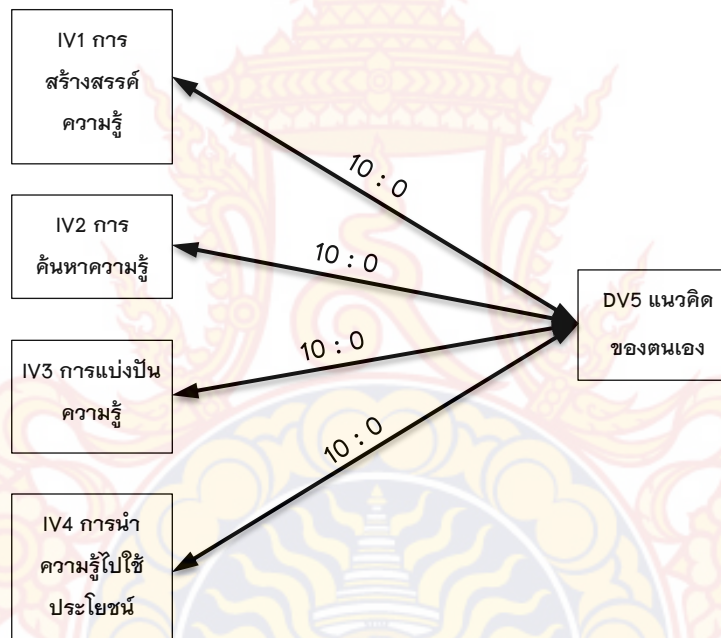


จากการพิจารณาตัวแบบที่ 55 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพระหว่าง การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> ประกอบด้วย การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> และการประยุกต์การความรู้<sup>IV4.3</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรว่ามีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ในด้านการรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนดีและการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนการมีภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> ในด้านค่านิยมของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้อง ซึ่งกับคุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีบุคลากร 10 คนที่เห็นด้วย (10 : 0) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีของตัวแปรต้นกับดัชนีของตัวแปรตาม การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง การมีภาพลักษณ์ของตน รวมถึงการมีค่านิยมของตนนั้น นอกจากการสร้างสรรคความรู้ และการค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และยังพบอีกว่าแนวคิดของตนเองยังเกิดได้จากการที่บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยบุคลากรทุกคนเล็งเห็นและตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ตลอดจน



ความรู้ที่ได้จากปัจจัยอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเฉพาะการใช้ความรู้เชิงปริมาณในการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือการใช้เทคนิคการคิดคำนวณก็ถือว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้เชิงปริมาณมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการตัดสินใจ รวมถึงการประยุกต์ความรู้ระหว่างความรู้ในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น การนำความรู้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี มาคิดคำนวณหรือคาดคะเน เพื่อหาแนวโน้มในสิ่งที่เราต้องการทราบ หรือเป็นสิ่งที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจ หรือการพยากรณ์ต่อการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง แม่นยำ และคาดเคลื่อนน้อยที่สุดจากการนำความรู้จากหลายๆ แหล่งมาสนับสนุนหรือใช้ในการตัดสินใจดังกล่าว

### ตัวแบบที่ 56 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 เชิงคุณภาพ ระหว่าง IV1-4 กับ DV5



จากการพิจารณาตัวแบบที่ 56 สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า การจัดการความรู้<sup>IV1</sup> มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ในด้านการรู้จักตนเอง<sup>DV5.1</sup> การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนตัวและการมองตนเองในส่วนตัวที่ต้องปรับปรุง ส่วนการมีภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> ในด้านค่านิยมของตนต่อการปฏิบัติงาน ในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย โดยการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้

การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จภายใต้แนวความคิดของตนเอง

สมมติฐานรวม การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> โดยมีการทดสอบสมมติฐานรวม ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม (DV1-DV5) ซึ่งสามารถแสดงการทดสอบสมมติฐานรวมตาม ตัวแบบที่ 56 การทดสอบสมมติฐานรวมเชิงคุณภาพระหว่างการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมายตามสมมติฐานที่ 1-4 โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกัน ดังนี้

1. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะ<sup>DV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูง คิดเป็นร้อยละ 70 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

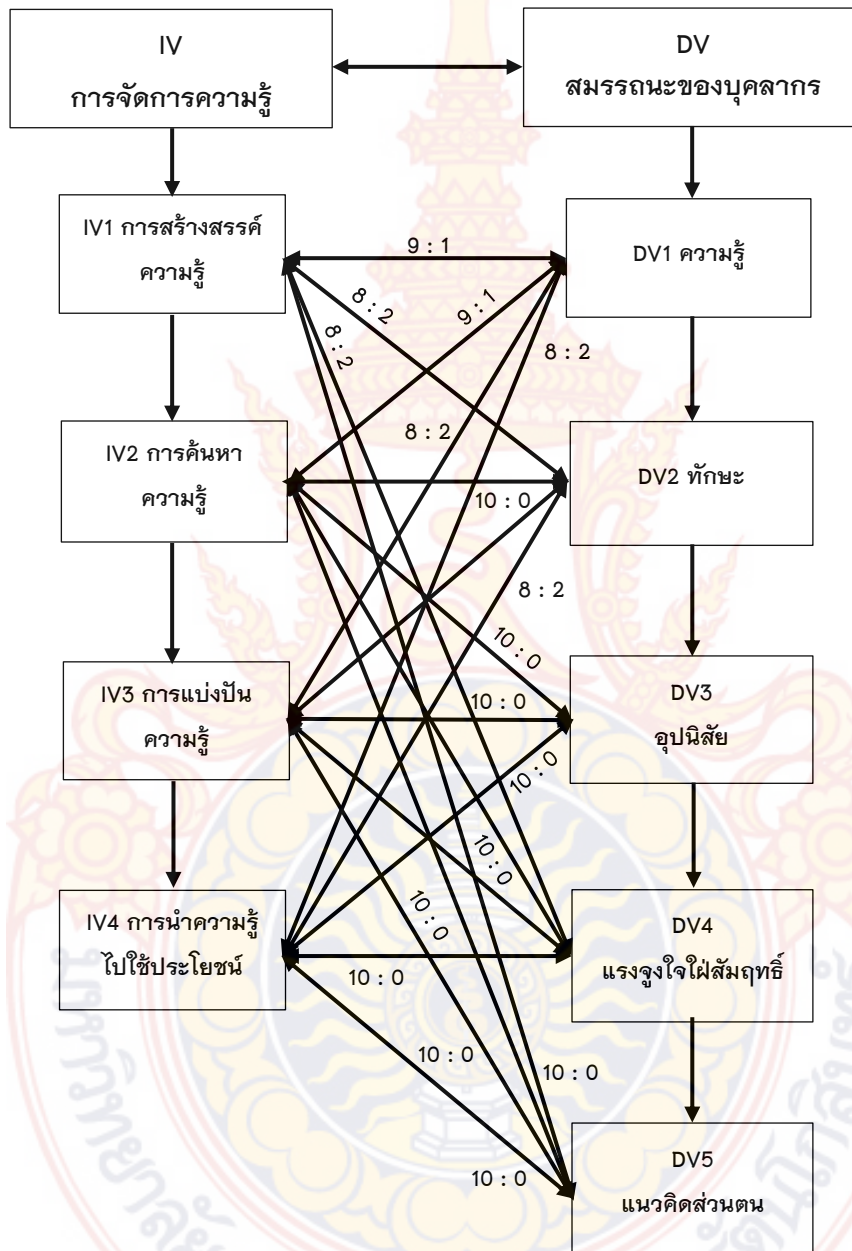
3. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดอุปนิสัย<sup>DV3</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูง คิดเป็นร้อยละ 70 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร

ต่อการเกิดแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแบบที่ 57 ตัวแบบเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)



จากการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์



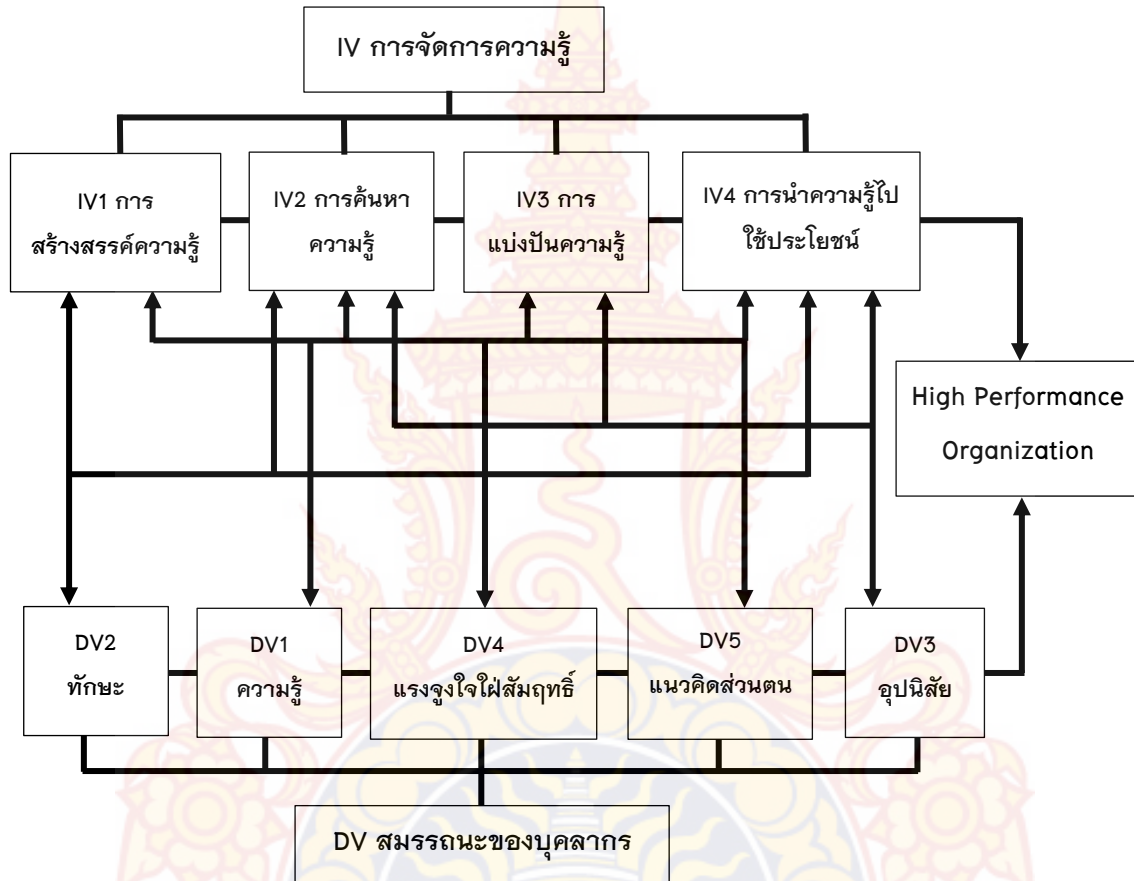
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันว่าการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยมีบุคลากร 8 คนที่เห็นด้วย และอีก 2 คนที่ไม่เห็นด้วย (8 : 2) โดยเฉพาะการจัดการความรู้ โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสามารถนำไปสู่การเกิดแนวคิดของตนเองต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้มากกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ

### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1-3 พบว่า การจัดการความรู้ ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแนวคิดเป็นของตนเอง (ตัวแบบที่ 56) ซึ่งจากการศึกษายังพบอีกว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรที่สามารถนำไปสู่ตัวแบบทางสังคมศาสตร์ของการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้ตามตัวแบบที่ 58 ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV4</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV3</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> โดยผู้ศึกษาสามารถอธิบายถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากร ที่นำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า หากองค์การต้องการพัฒนาระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การทั้งในมิติผลิตภาพองค์การ ประสิทธิภาพทางการเงิน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การในอนาคต ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแนวคิดของตนเอง ด้วยกระบวนการในการจัดการความรู้ โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ตัวแบบที่ 58 ตัวแบบทางสังคมศาสตร์ของการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)



อีกทั้งจากการพิจารณาตัวแบบที่ 57 สามารถสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

1. องค์การต้องการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านทักษะ<sup>DV2</sup> ต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง องค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV3</sup> ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ

2. องค์การต้องการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และแนวคิดส่วนตน<sup>DV5</sup> ต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง โดยองค์การ

จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

3. องค์การต้องการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้าน อุปนิสัย<sup>DV3</sup> องค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

จากความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้<sup>IV</sup> กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำไปสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง หรือเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization: HPO) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องสร้าง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความต่อเนื่อง โดยองค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และดำเนินการ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

2. การร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายใน รวมถึงบุคลากรขององค์กร และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร ได้แก่ ลูกค้า supplier และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เป็นต้น

3. การกำหนดกลยุทธ์และวางแนวทางที่ทำให้บุคลากรขององค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

4. บุคลากรขององค์กรสามารถปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

5. การจัดองค์กรที่มีรูปแบบเรียบง่าย และมีการประสานงานระหว่างกันตลอดเวลา

ดังนั้น สิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะของบุคลากรที่สูง ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเอง ซึ่งทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทุน ที่ดิน แรงงาน ก็ไม่สามารถเปรียบเทียบคุณค่ากับทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเองได้ อย่างที่นักเศรษฐศาสตร์รุ่นก่อนๆ เชื่อว่าคุณค่าถูกสร้างขึ้นจากทุน และแรงงาน แต่ปัจจุบันคุณค่าถูกสร้างขึ้นจาก “ผลผลิตในการผลิตคุณภาพการบริการ” และ “การสร้างนวัตกรรม” ซึ่งสิ่งเหล่านี้สร้างขึ้นจาก “บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง” ทั้งสิ้น



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอการสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา และทดสอบสมมติฐานการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ข้อค้นพบจากการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน 2) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน 4) แสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษาอิสระได้ทำการตั้งสมมติฐานเพื่อต้องการพิสูจน์ข้อคำถามการวิจัยว่าทำอย่างไรที่จะทำให้การจัดการความรู้สามารถเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ให้อยู่ในเรื่องระนาบเดียวกัน ที่นำไปสู่การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ส่วนการอภิปรายผลจะพิจารณาร่วมกับแนวคิดของนักวิชาการและผลงานการวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาและทดสอบสมมติฐานการวิจัย รวมถึงแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษานี้เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ 4 ประการ ตามที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น โดยผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อต้องการพิสูจน์ ข้อคำถามการวิจัย และต้องการหาคำตอบในการแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยการนำการจัดการความรู้มาสนับสนุนต่อการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้จริงหรือไม่ อย่างไร

การดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการพรรณนา ซึ่งแบ่งเป็น 4 แนวทางหลัก คือ การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์ การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท ความเป็นอุปนัย และการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อบริษัทหลักทรัพย์ทุกแห่ง โดยทุกองค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดการนำเสนอการสรุปผลการวิจัย คือ 1) การจัดการความรู้ 2) สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ ตามลำดับ

### 1. สรุปผลการวิจัยการจัดการความรู้<sup>IV</sup>

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรต้นตามกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยดังกล่าว ซึ่งการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การมีการ**สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** **การค้นหาคำรู้<sup>IV2</sup>** **การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** และ**การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในทุกด้านที่กล่าวมา ปรากฏผลการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1.1 การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** ปรากฏผลการศึกษา พบว่า การสร้างสรรค์ความรู้เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า โดยผ่าน**การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup>** **การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup>** **การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.3</sup>** **การผสมผสานความรู้<sup>IV1.4</sup>** และ**การแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup>** จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยต่อการ**สร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** ว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งที่เกิดการสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า โดยผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วย จัดอยู่ในจำนวนคนมาก และทุกองค์ประกอบย่อย จัดอยู่ในจำนวนคนมากเช่นกัน ประกอบด้วย **การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** ด้วย**วิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้<sup>IV1.1</sup>** มีความเกี่ยวข้องกับ**การแลกเปลี่ยน**

ประสบการณ์ระหว่างบุคคล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นเกิดการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก<sup>IV1.2</sup> มีความเกี่ยวข้องกับ การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ และการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การผสมผสานความรู้<sup>IV1.3</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ การสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน<sup>IV1.4</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล รวมถึงองค์การมีการแปลงความรู้<sup>IV1.5</sup> จากความเข้าใจในองค์ความรู้เดิมผนวกกับความรู้ที่ได้รับมาใหม่ จากนั้นจึงนำความรู้ดังกล่าวมานำเสนอในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรในบริษัทสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปปรับใช้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึงการใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน หรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้

1.2 การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง โดยการใช้เทคนิคการจัดทำแผนที่ความรู้<sup>IV2.1</sup> การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อการค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด และทุกองค์ประกอบย่อยจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุดเช่นกัน ประกอบด้วย การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> ด้วยการจัดทำแผนที่ความรู้<sup>IV2.1</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ การวางแผนเขตของการจัดการความรู้ การจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า<sup>IV2.2</sup> ซึ่งส่วนใหญ่จะได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงเอกสารการวิจัยสำรวจ และจากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง ส่วนการเสาะหาความรู้ภายในองค์กร<sup>IV2.3</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการเสาะหาความรู้จาก INTRANET และจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร<sup>IV2.4</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการเสาะหาความรู้จาก Google หรือเว็บไซต์อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจากเอกสารตำราที่อยู่ภายนอกองค์กร เพื่อเป็น



ข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรแต่ละคน  
รับผิดชอบ

**1.3 การแบ่งปันความรู้** เป็นการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการนำ  
เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการช่วยให้เข้าถึงความรู้ รวมถึงการแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> ด้วย  
วิธีการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล<sup>IV3.1</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์  
ระหว่างบุคคล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบความรู้  
จากการเสวนาระหว่างบุคคล และความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม รวมถึงการ  
แบ่งปันความรู้ส่วนขององค์กร<sup>IV3.2</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ขององค์กรใส่ใน  
INTRANET ขององค์กร การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร สุดท่ายที่ขาดไม่ได้และมี  
ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก คือ การแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน  
<sup>IV3.3</sup> ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความรู้อจากการ  
เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกลุ่ม รวมถึงการเรียนรู้  
ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม เพราะในการทำงานของแต่ละคนจะเกิดปัญหา หรือมีแนวทาง  
ในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อแต่ละคน และกลุ่มคนนำประสบการณ์ของตนหรือ  
กลุ่มมาแบ่งปันความรู้ สิ่งก็ตามมาคือการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**1.4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์** เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการสร้างสรรค์  
ความรู้ใหม่ การค้นหาความรู้ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนอย่าง  
ต่อเนื่องในองค์กร โดยสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทฤษฎี ประสบการณ์เดิมมา  
พัฒนาเป็นแนวคิด เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผลสูงขึ้น ทั้งนี้ในการนำความรู้ไปใช้มีเป้าหมายสำคัญ คือ การตระหนักถึง  
ประโยชน์ของความรู้<sup>IV4.1</sup> การใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> การประยุกต์ความรู้<sup>IV4.3</sup> ที่  
สามารถนำไปสู่การพัฒนา คน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง  
คุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับ  
ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>  
ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมาก และทุกองค์ประกอบย่อยก็จัดอยู่ในจำนวนคนมากเช่นกัน

**การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** ผ่านการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ มี  
ความเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ การนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจ  
บริหาร งานที่มีความยุ่งยากได้ รวมถึงการใช้ความรู้เชิงปริมาณ<sup>IV4.2</sup> ยังมีความเกี่ยวข้องกับ  
การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลกและการตัดสินใจด้วยตัวเลขต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่  
ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักของเหตุและผล และที่สำคัญที่สุดที่บุคลากรทุก

คนพึงมี คือ การประยุกต์ความรู้<sup>IV4.3</sup> มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในการบริหารงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ รวมถึงการใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์และความรู้ทางบัญชีโดยนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลการศึกษาคำถามการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ซึ่งเป็นตัวแปรต้นของการศึกษาวิจัยตามกรอบแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> โดยผลการศึกษาวิจัย พบว่า ในภาพรวมบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด

## 2. สรุปผลการวิจัยสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรตามของกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยดังกล่าว สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> เป็นลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในขณะปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าว ประกอบด้วย ความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ภาพรวมบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรในทุกด้านอยู่ในระดับมากปรากฏผลการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความรู้<sup>DV1</sup> เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลาโดยผ่านการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> จากการจัดระเบียบข้อมูล จากข่าวสารในสารสนเทศ จากประสบการณ์ตนเอง รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อความรู้<sup>DV1</sup> โดยผ่านการเรียนรู้<sup>DV1.1</sup> อยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรจะเกิดการเรียนรู้จากข้อมูล สารสนเทศ ประสบการณ์ตนเอง และจากประสบการณ์ของผู้อื่น

2.2 ทักษะ<sup>DV2</sup> เป็นความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานในทักษะด้านการจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup> ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup> ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup> และทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup> ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการเรียนรู้ การแข่งขัน การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหา การมองภาพองค์รวม และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล



รวมถึงความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อ**ทักษะ**<sup>DV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมาก และทุกองค์ประกอบย่อยจัดอยู่ในจำนวนคนมากถึงมากที่สุด ประกอบด้วย **ทักษะ**<sup>DV2</sup> ที่ได้จากการ**จัดการตนเอง**<sup>DV2.1</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ด้วยทักษะในการเรียนรู้ โดยทำการจัดการไฟล์ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ตามความจำเป็นในการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนการจัดการตนเองด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง พบว่า หากบุคลากรมีงานล้นมือ หรือไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ส่วนใหญ่จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยการจัดลำดับความสำคัญของงานที่มีความเร่งด่วนกว่า รวมถึงมีการจัดการตนเองด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ โดยการจำความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นเพื่อลดความเสี่ยง ส่วน**ทักษะการจัดการกิจกรรม**<sup>DV2.2</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทักษะที่นำมาใช้ในการจัดการกิจกรรมขาดการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยทีมงานมีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายแบบหลวมๆ โดยใช้วิธีการประคองตัวไปเรื่อยๆ ไม่มีอะไรอย่าให้เสียหาย ส่วนการทำงานเชิงรับหรือเชิงรุกจะขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า มีการวางแผน รวมถึงการวินิจฉัยต่อการปฏิบัติงานประจำวันโดยหัวหน้าทีมบริหารเป็นผู้กำหนด ควบคุม เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ **ทักษะการนำทีม**<sup>DV2.3</sup> ของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทักษะที่นำมาใช้ในการนำทีมนี้ หัวหน้าทีมต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการมองภาพองค์รวม มีการนำเสนอการพูดแบบให้กำลังใจ การคิดอย่างมีเหตุผล การคัดเลือกพนักงาน รวมถึง**ทักษะในการปฏิบัติงาน**<sup>DV2.4</sup> ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคลากรต้องมีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือมีการคิดวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ของงานที่กำลังปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นไปในแนวโน้มทางบวกหรือทางลบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

**2.3 อุปนิสัย** เป็นประพจน์ที่แสดงออกถึง**ความเคยชิน**<sup>DV3.1</sup> จนเกือบเป็นนิสัย รวมถึง**ความเชื่อมั่น**<sup>DV3.2</sup> และการ**แสดงออกทางพฤติกรรม**<sup>DV3.3</sup> ซึ่งสังเกตได้จากการชอบงานท้าทาย การสู้งานหนัก การมุ่งมั่นในการทำงานมีความกระตือรือร้น และสามารถการแก้ไขปัญหา รวมถึงความเข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อ**อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> ซึ่งจัดในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม



ต่อการแก้ไขปัญหา การเข้าใจผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ **ความเคยชิน**<sup>DV3.1</sup> และ **ความเชื่อมั่น**<sup>DV3.2</sup> ส่วนการ**แสดงออกทางพฤติกรรม**<sup>DV3.3</sup> ประกอบด้วย **อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> ด้านความเคยชินของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการชอบงานทำทนาย ทำให้บุคลากรเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระทางความคิด มีความสบายใจในการทำงาน อาทิ ชอบการทำงานที่ทนาย โดยการรักษาปริมาณซื้อขายหลักทรัพย์ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนอุปนิสัยด้านความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งมั่นในการทำงาน และความกระตือรือร้น และอุปนิสัยด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ความเข้าใจผู้อื่นและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

**2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สำเร็จ โดยมี**แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> ที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงาน รวมถึงการแข่งขันระหว่างคู่แข่งหรือธุรกิจมุ่งสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อ**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> ด้าน**แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> ที่มีต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> ในด้าน**แรงขับ**<sup>DV4.1</sup> ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการแข่งขัน โดยบริษัทได้ให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรเป็นค่าคอมมิชชั่น โดยเป็นค่าตอบแทน 1 ใน 3 ของค่าธรรมเนียม คิดเป็นร้อยละ 27-40 ของค่าคอมมิชชั่น โดยมีการบริหารงบประมาณดังกล่าวอยู่เฉพาะในแต่ละทีม

**2.5 แนวคิดของตนเอง** เป็นการ**รู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> **ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> และ**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ที่จะนำไปสู่การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนภาพลักษณ์และค่านิยมของตน คือ การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์และคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อ**แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากและเกือบทุกคนประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้นการมี**ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> ประกอบด้วย **แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> เป็นการ**รู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> **ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> และ**ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ที่จะนำไปสู่การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วน

ภาพลักษณ์และค่านิยมของตน คือ การมีความคิดเห็นต่อแนวคิดของตนเองในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า บุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นว่า **แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> **ด้านการรู้จักตน**<sup>DV5.1</sup> ต่อการทำงานของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการมองตนเองในส่วนตัว และการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง โดยบุคลากรมีมติส่วนตัวว่า **“ถ้ามีอะไรสุจริตสักก็ให้เตือนตัวเองว่าให้ระวัง แล้วอย่างพลาดอีก”** ส่วนการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง คือ การจัดบันทึกผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องเร่งปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่ และแนวคิดของตนเองด้าน **ภาพลักษณ์ของตน**<sup>DV5.2</sup> ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน มีความเกี่ยวข้องกับการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน รวมถึงแนวคิดของตนเองด้าน **ค่านิยมของตน**<sup>DV5.3</sup> ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับความประพฤติได้ทันตามกำหนด ส่วนคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายองค์การยังขาดการมุ่งเน้นในเรื่องดังกล่าว

จากการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกันต่อสมรรถนะของบุคลากรในด้าน **ความรู้**<sup>DV1</sup> **อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> **แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> **ทักษะ**<sup>DV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากถึงมากที่สุด รองลงมา คือ **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>IV4</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมาก ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ

**ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 จากการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยทำการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรคู่สัมพันธ์ที่เป็นไปตามเกณฑ์วัดคู่สัมพันธ์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์วัดคู่สัมพันธ์แบบ nominal by nominal (IV by DV) ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถอธิบายพร้อมแสดงตัวแบบการวิเคราะห์ได้ตามการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 รวมถึงสมมติฐานรวม ปรากฏผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 การจัดการความรู้**<sup>IV</sup> **ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้**<sup>IV1</sup> **การค้นหาคำความรู้**<sup>IV2</sup> **การแบ่งปันความรู้**<sup>IV3</sup> **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์**<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ



ของบุคลากรต่อการเกิด**ความรู้<sup>DV1</sup>** โดยผ่าน**การเรียนรู้<sup>DV1.1</sup>** ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานที่ 1 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV1

สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า **การจัดการความรู้<sup>IV1</sup>** ใน**ด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** **การค้นหาคำความรู้<sup>IV2</sup>** **การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** มีความสัมพันธ์ระหว่าง**ความรู้<sup>IV1</sup>** จัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด โดยเฉพาะการจัดการความรู้**ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้** และ**การค้นหาคำความรู้** รวมถึงการนำความรู้ที่ตนมีไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนการจัดการความรู้ยังมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ด้วย แต่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าประเด็นอื่นๆ

**สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** ใน**ด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** **การค้นหาคำความรู้<sup>IV2</sup>** **การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** มีความสัมพันธ์กับ**ทักษะ<sup>DV2</sup>** โดยผ่าน**การจัดการตนเอง<sup>DV2.1</sup>** **ทักษะการจัดการกิจกรรม<sup>DV2.2</sup>** **ทักษะการนำทีม<sup>DV2.3</sup>** **ทักษะในการปฏิบัติงาน<sup>DV2.4</sup>** ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานที่ 2 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV2

สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า **การจัดการความรู้<sup>IV1</sup>** ใน**ด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** **การค้นหาคำความรู้<sup>IV2</sup>** **การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** โดยผ่าน**การสร้างสรรค์ความรู้** **การค้นหาคำความรู้** และ**การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์** มีความสัมพันธ์กับ**ทักษะ<sup>DV2</sup>** ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด โดยเฉพาะการจัดการความรู้**โดยผ่านการแบ่งปันความรู้** บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มองว่าการจัดการความรู้ โดยผ่านการแบ่งปันรู้นั้นไม่สามารถก่อให้เกิดทักษะในตัวบุคคลได้ นอกจากการนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลาหนึ่ง จึงจะก่อให้เกิดทักษะในตัวบุคคลได้

**สมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** ใน**ด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** **การค้นหาคำความรู้<sup>IV2</sup>** **การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** มีความสัมพันธ์กับ**อุปนิสัย<sup>DV3</sup>** โดยผ่าน**ความเคยชิน<sup>DV3.1</sup>** **ความเชื่อมั่น<sup>DV3.2</sup>** **การแสดงออกทางพฤติกรรม<sup>DV3.3</sup>** ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานที่ 3 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV3

สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า**การจัดการความรู้<sup>IV</sup>** ใน**ด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup>** **การค้นหาคำความรู้<sup>IV2</sup>** **การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** **การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** มีความสัมพันธ์กับ**อุปนิสัย<sup>DV3</sup>** ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูง โดยเฉพาะการจัดการ



ความรู้ที่ผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มองว่า การจัดการความรู้ ที่ผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ นั้นไม่สามารถก่อให้เกิดสมรรถนะของบุคลากร ในด้านอุปนิสัยของตัวบุคคลได้ นอกจากการนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกปฏิบัติบ่อยๆ ซ้ำๆ เป็น ระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความเคยชิน ความเชื่อมั่น หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ

**สมมติฐานที่ 4 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหา ความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> โดยผ่าน แรงขับ<sup>DV4.1</sup> ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานที่ 4 โดยมีการทดสอบ สมมติฐานที่ 4 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV4**

สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า **การจัดการความรู้<sup>IV1</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด** โดยเฉพาะการจัดการความรู้ในด้านการค้นหาความรู้ และการแบ่งปันความรู้ รวมถึงการนำความรู้ ที่ตนเองไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ สามารถ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์องค์การที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ส่วนการจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์น้อยกว่าประเด็น อื่นๆ ที่กล่าวมา แต่ก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านแรงขับที่จะ ส่งผลให้บุคลากรมีความคิด ความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายของ องค์การ และยังสามารถเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การสามารถแข่งขันได้ในตลาดทุน

**สมมติฐานที่ 5 การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหา ความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแนวคิด ส่วนตน<sup>DV5</sup> โดยผ่านการรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> ภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> ผู้วิจัย จึงกำหนดสมมติฐานที่ 5 โดยมีการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม DV5**

สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ของของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ว่า **การจัดการ ความรู้<sup>IV1</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ในด้านการรู้จักตน<sup>DV5.1</sup> การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนตัวและการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง ส่วนการมี ภาพลักษณ์ของตน<sup>DV5.2</sup> ในด้านมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีค่านิยมของตน<sup>DV5.3</sup> ในด้านค่านิยมของตนต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย**

ตลอดจนคุณค่าของการปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด โดยการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จภายใต้แนวความคิดของตนเอง

**สมมติฐานรวม การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> มีการทดสอบสมมติฐานรวม ตามจำนวนตัวแปรต้น (IV1-IV4) กับตัวแปรตาม (DV1-DV5) โดยการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV3</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มเป้าหมายตามสมมติฐานที่ 1-4 โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกัน ดังนี้**

1. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดความรู้<sup>DV1</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด

2. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดทักษะ<sup>DV2</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูง

3. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ต่อการเกิดอุปนิสัย<sup>DV3</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูง

4. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด

5. การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรต่อการเกิดแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนสูงที่สุด

จากการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์



ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในทุกระดับของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นด้วยกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเฉพาะการจัดการความรู้ โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสามารถนำไปสู่การเกิดแนวคิดของตนเองต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้มากกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ

#### 4. การวิเคราะห์ตัวแบบเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1-3 พบว่า การจัดการความรู้ ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแนวคิดเป็นของตนเอง จากการศึกษายังพบอีกว่าการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรที่สามารถนำไปสู่ตัวแบบทางสังคมศาสตร์ของการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

การจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup> มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> ทักษะ<sup>DV2</sup> อุปนิสัย<sup>DV4</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV3</sup> และการมีแนวคิดของตนเอง<sup>DV5</sup> โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากร ที่นำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า หากองค์การต้องการพัฒนาระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การทั้งในมิติผลผลิตภาพองค์การ ประสิทธิภาพทางการเงิน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การในอนาคต ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ในด้านความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแนวคิดของตนเอง ด้วยกระบวนการในการจัดการความรู้ โดยผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้



1. องค์การต้องการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านทักษะ<sup>DV2</sup> ต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง องค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV3</sup> ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ

2. องค์การต้องการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านความรู้<sup>DV1</sup> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<sup>DV4</sup> และแนวคิดส่วนตน<sup>DV5</sup> ต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง โดยองค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ความรู้<sup>IV1</sup> การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

3. องค์การต้องการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup> ในด้านอุปนิสัย<sup>DV3</sup> องค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้<sup>IV</sup> ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup> การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup> และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ 4 แนวทางหลัก ประกอบด้วย

**แนวทางแรก การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์** เป็นการค้นคว้าและอธิบายเชิงปรากฏการณ์ในภาพรวม โดยการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผนวกกับความรู้และประสบการณ์ของผู้วิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และสมรรถนะของบุคลากรที่เกิดขึ้นจริง จากภาพรวมของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

**แนวทางที่สอง การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท** โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนงาน และบุคลากร ขององค์การดังกล่าว ในบริบทของการจัดการความรู้ ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และสมรรถนะของบุคลากร ในด้านความรู้ ทักษะอุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแนวคิดของตนเอง ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย แบบสังเกตการณ์ และแบบสัมภาษณ์ โดยผ่านการทดสอบค่าความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

**แนวทางที่สาม ความเป็นอุปนัย** เป็นการหาข้อสรุปเชิงอุปนัยจากสภาพแวดล้อมที่มีตามความเป็นจริงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยยึดความจริงส่วนน้อยที่พบเห็นไปสู่ความเป็นจริงส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการให้เหตุผล การวิเคราะห์ การหาข้อสรุปจากการค้นคว้า ศึกษา การสังเกต การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ตลอดจนการสัมภาษณ์ของคณะผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายงาน และบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์มหาชน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามของเรื่องที่ทำการศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบริษัทหลักทรัพย์มหาชนในกลุ่มเล็ก เพื่อสะท้อนให้เห็นข้อสรุปเชิงอุปนัยของกลุ่มใหญ่ โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน และขณะที่มีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสังเกตการณ์ของการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากร และบันทึกข้อมูลในขณะทำการสัมภาษณ์ด้วย

**แนวทางที่สี่ การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ** ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน โดยดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 เพื่อวิเคราะห์หาขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อสร้างสมการทางคณิตศาสตร์ แล้วนำไปสู่การสร้างตัวแบบทางสังคมศาสตร์เพื่ออธิบายแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ได้อย่างถูกต้อง

### 1. การจัดการความรู้<sup>IV</sup>

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จึงอภิปรายผลในตัวแปรต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

**การสร้างสรรค้ความรู้<sup>IV1</sup>** ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549, หน้า 230) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า “การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน และบางส่วนก็สอดคล้องกับแนวคิดของ (Nonaka and Toyama, 1994, p. 45) ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ว่า คือ การออกแบบกระบวนการในการจัดการทรัพย์สิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับกระบวนการในการสร้างสรรค์ การแบ่งปัน และการใช้ความรู้

**การค้นหาความรู้<sup>IV2</sup>** ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, [www.opdc.go.th/index.php](http://www.opdc.go.th/index.php), 20 มีนาคม 2558) การจัดการความรู้ในองค์กร การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในแข่งขันสูงสุด และก็สอดคล้องกับแนวคิดของ (Wu and Hsieh, 2006, pp. 1289–1313) การสืบเสาะหาความรู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย คือ การถามคำถาม ออกแบบการสำรวจข้อมูลการสำรวจข้อมูล การวิเคราะห์ การสรุปผล การคิดค้นประดิษฐ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสื่อสารคำอธิบาย

**การแบ่งปันความรู้<sup>IV3</sup>** ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุจิตรา ธนानันท์, 2552, หน้า 199) การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการจัดการสภาพแวดล้อม บรรยากาศ หรืออุปกรณ์ เช่น เทคโนโลยี ที่มีส่วนสนับสนุนหรือเอื้อให้คนในองค์กรมีการสร้าง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน กู้กลับคืน และใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และพัฒนาทั้งทางด้านของตัวบุคคลและองค์กรให้มีความสามารถที่เป็นประโยชน์ และพร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบางส่วนก็สอดคล้องกับแนวคิดของ (บุรุษย์ ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 11–15) ได้ให้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า “การจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้คนในองค์กร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อต่อยอดความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน”

**การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์<sup>IV4</sup>** ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization (WHO), [http://www.who.int/kms/about/strategy/kms\\_strategy.pdf](http://www.who.int/kms/about/strategy/kms_strategy.pdf), 23.02.2015) ได้อธิบายถึงความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้ “องค์การอนามัยโลกมองการจัดการความรู้เป็นความท้าทายสองประการ ประการแรก คือ การจัดการข้อมูลข่าวสารและกระบวนการ และประการที่สอง คือ การจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ความรู้ถูกสร้าง แบ่งปัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ



## 2. สมรรถนะของบุคลากร<sup>DV</sup>

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) จึงอภิปรายผลในตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ความรู้<sup>DV1</sup>** ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ (ธารงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2551, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะไว้ว่า ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณ ลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547, หน้า 57-72) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยมจริยธรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สำนักงานคณะ กรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 110-113) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะบุคคลเป็นการประเมินที่ใช้ร่วมกับระบบการบริหารผลงานบนพื้นฐานกลยุทธ์องค์กร และเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ในการบริหารงานบุคคล เช่น ระบบการจ่ายผลตอบแทนระบบการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินสมรรถนะ มีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น การประเมินผลงานประจำปี การประเมินเพื่อการพัฒนาบุคลากร การประเมินเพื่อการพัฒนาบุคลากร การประเมินสมรรถนะ มีประโยชน์ในการช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดและมีประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กรในการวางแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากร

**ทักษะ<sup>DV2</sup>** ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Parry, Scott. B. ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลักหรือตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลนั้นๆ (Parry, Scott. B., <http://eric.ed.gov/?id=EJ527012>, 13.02.2015) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2540, หน้า 531) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีระ ประวาลพฤกษ์ กล่าวว่า การ

ดำเนินงานในองค์กร “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคล ในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร (ฐิระ ประवालพฤษ์, 2538, หน้า 1-2)

**อุปนิสัย**<sup>DV3</sup> ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับ (Boyatzis, Richard E., 1982, p.16) ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆ กับผลลัพธ์ขององค์กรไว้ในทฤษฎีว่าด้วย พฤติกรรมการทำงานกับผลลัพธ์ขององค์กร (Contingency Theory of Action and Job Performance) ที่แสดงให้เห็นว่า ผลงานที่ดีเลิศขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการ คือ บุคคล งานและองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ปรารถนาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในบทบาท ภารกิจและหน้าที่เฉพาะของงาน กับสิ่งแวดล้อมขององค์กร

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**<sup>DV4</sup> ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงขับ ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการแข่งขัน (Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M., 1993, pp. 9-38)

**แนวคิดของตนเอง**<sup>DV5</sup> ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจัดอยู่ในจำนวนคนมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรตามทุกองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Sanghi, Seema ที่มองว่า แนวคิดของตนเอง (Self-concept) ที่แสดงออกถึงภาพลักษณ์ของตน (Self-image) ว่าเป็นการมองภาพของตน หรือการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน (Sanghi, 2009, pp. 14-17)

### 3. การแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

**จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4** เพื่อแสวงหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

จากความสัมพันธ์ระหว่าง**การจัดการความรู้**<sup>IV</sup> กับ**สมรรถนะของบุคลากร**<sup>DV</sup> ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำไปสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง

หรือเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization: HPO) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องสร้าง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงและมีความต่อเนื่อง โดยองค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และดำเนินการ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง
2. การร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายใน รวมถึงบุคลากรขององค์กร และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร ได้แก่ ลูกค้า, supplier และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เป็นต้น
3. การกำหนดกลยุทธ์และวางแนวทางที่ทำให้บุคลากรขององค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร
4. บุคลากรขององค์กรสามารถปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่
5. การจัดองค์การที่มีรูปแบบเรียบง่าย และมีการประสานงานระหว่างกันตลอดเวลา

ดังนั้น สิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะของบุคลากรที่สูง ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเอง ซึ่งทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทุน ที่ดิน แรงงาน ก็ไม่สามารถเปรียบเทียบคุณค่ากับทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวคิดของตนเองได้ อย่างที่นักเศรษฐศาสตร์รุ่นก่อนๆ เชื่อว่าคุณค่าถูกสร้างขึ้นจากทุน และแรงงาน แต่ปัจจุบันคุณค่าถูกสร้างขึ้นจาก **“ผลิตภาพในการผลิตคุณภาพการบริการ”** และ **“การสร้างนวัตกรรม”** ซึ่งสิ่งเหล่านี้สร้างขึ้นจาก **“บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง”** ทั้งสิ้น

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดการความรู้ขององค์กรหรือบริษัทหลักทรัพย์จะประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้เกิดการนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรด้วย
2. องค์กรควรมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการแบ่งปันประสบการณ์ ในการจัดการความรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรจัดอบรมความรู้เพิ่มทักษะและ



ควรแบ่งปันความรู้ให้กับพนักงานมากขึ้น อาจเป็นการฝึกอบรมความรู้ระหว่างการปฏิบัติงานจริงหรือนอกสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในรูปแบบของกลุ่มหรือส่วนบุคคล จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณด้านเวลา และด้านวิธีการเพิ่มมากยิ่งขึ้น คือ สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของตนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับองค์กรอื่นในการจัดการความรู้ในภายหน้า

3. สามารถทำให้พนักงานของบริษัทหลักทรัพย์เกิดการพัฒนางานบุคลากรและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีแนวโน้มที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรและกระบวนการจัดการความรู้ในด้านอื่นๆ เพื่อจะได้มีแนวทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ในองค์กรต่อไป ควรมีการศึกษารูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration) ในการจัดการความรู้ขององค์กรในกลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ เพราะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการความรู้ในองค์กรและเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ อย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการความรู้

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรและกระบวนการจัดการความรู้ ในบริบทด้านการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพราะการจัดการความรู้มีบทบาทในองค์กรต่างๆ ทั้งองค์กรธุรกิจและองค์กรการศึกษา ดังนั้น จึงควรที่จะมีการประยุกต์ การนำรูปแบบการจัดการความรู้ มาใช้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อสร้างความรู้ ความร่วมมือกันกับพนักงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเป็นบุคคลที่มีการแสวงหาความรู้และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

## บรรณานุกรม

- กานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2546). *การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชน*.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสต  
ทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2550). *ขีดความสามารถ: Competency Based Approach*. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศ) จำกัด.
- จิราภรณ์ สุทธิมสมภา. (มกราคม 2548). *แล้วก็ตามสู่ยุคของ km. วารสารการจัดการสมัยใหม่*.  
3(1), หน้า 1-9.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การ  
แห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิระ ประवालพฤษ. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: หน่วย  
ศึกษานิตเทศก์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *ภาพรวมโครงสร้างบริษัทหลักทรัพย์มหาชน*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.set.or.th/th/about/annual/2013/index.html>, 18 ธันวาคม 2557.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). *องค์การแห่งการเรียนรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*  
*The Knowledge Organization: From Concept To Practice*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ธำรงค์ดี คงดาวัสดี. (2550). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพมหานคร:  
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- \_\_\_\_\_. (2550). *Training Roadmap ตาม Competency...เขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพมหานคร:  
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นลินี ธนสันติ. (2554). *รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสอน  
งานและมอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี: กองกลาง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- บุญดี บุญญาภิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสงศ์ พรชนกนาค, และปรียวรรณ กรรณล้วน.  
(2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด.

- บุรุษย์ ตีริมหาสาคร. (2550). *การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ Knowledge Management to Excellence Organization*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- ประพนธ์ ผาสุขยิต. (2553). *การจัดการความรู้ ฉบับ KM Inside*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2551). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2555). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ Ultimate Human Resource Management in the New Era*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551). *การจัดการความรู้: สังกัทางทฤษฎี*. นครปฐม: สำนักพิมพ์เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2540). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556–2561)*. เข้าถึงได้จาก: [www.opdc.go.th/index.php](http://www.opdc.go.th/index.php), 20 มีนาคม 2558.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *ทำความรู้จักับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เด็มิใจ.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ข้ามทะเลสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (กรกฎาคม – กันยายน 2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, หน้า 57 – 72.
- อาภรณ์ ภูวิทพันธุ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุษณีย์ โปธิสุข. (2542). *ฝึกลูกให้เป็นนักคิด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท แฟมิลี่ ไตเรค จำกัด.



- Awad, E. M. and Ghaziri, H.M. (2004). *Knowledge management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Boyatzis, Richard E. (1982). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. New York: Wiley.
- Clark, Davic R. (2004). *Knowledge Typology Map*. Retrieved from [http://nwlinc.com/~donclark/knowledge/knowledge\\_typology.html](http://nwlinc.com/~donclark/knowledge/knowledge_typology.html), 23.12.2014.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Understanding and Performance: The Continuum of Understanding*. Retrieved from <http://nwlinc.com/~donclark/performance/understanding.html>, 23.12.2014.
- Collison, C., and Parcell, G. (2004). *Learning to Fly, Practical Knowledge Management from Leading and Learning Organizations* (2<sup>nd</sup> ed.). Chichester, UK: Capstone Publishing Limited (a Wiley Company).
- Cunha, Adson J., Lacaba, Figueiredo J., Matos, Florindo., and Thomaz, Joao PC. (2014). Knowledge Management on PMO's Perspective: A Systematic Review. *Proceedings of the 15<sup>th</sup> European Conference on Knowledge Management (ECKM)*, 15(1), pp. 233–240.
- Davenport, Thomas H., and Prusak, Lawrence. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper.
- Evers, Frederick T., Rush, James C., Berdrow, Iris. (1998). *The base of Competence*. San Francisco, Calif.: Jossey–Bass Inc.
- Fahey, L., and Prusak, L. (1998). The Eleven Deadliest Sins of Knowledge Management. *California Management Review*, 40(3), pp. 265 – 276.
- Fergal, McGrath SJ., and Walsh, John M. (2000). *Framework for Knowledge Management in the New Product Development Process*. Ireland: University of Limerick.
- Green, Paul C. (1999). *Building Robust competencies*. San Francisco, Calif.: Jossey–Bass Inc.
- Kemmis, Stephen., and McTaggart, Robin. (2000). Participatory Action Research. In Denzin, Norman K. and Lincoln, Yvonna S., (Eds). *Handbook of Qualitative Research*. (2<sup>nd</sup> eds.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

- Kemmis, Stephen., and McTaggart, Robin. *The Action Research Planner*. Retrieve Form [https://books.google.co.th/books?id=GB3IBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.th/books?id=GB3IBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false), 14.01.2015.
- King. W. R., Chung. T. R., and Haney, M. H. (2008). Knowledge Management and Organizational Learning. *Omega*, 36(2), pp. 167–172.
- Leitch, John M., and Rosen, Philip W. (2001). Knowledge Management, CKO, and CKM: The Key to Competitive Advantage. *The Manchester Review*, 6(2–3), pp.1–5.
- Lethwood, K., Leonard, L., and Sharratt, L. (1998). Conditions Fostering Organizational Learning in Schools. *Educational Administration Quarterly*, 34(2), pp. 243 – 276.
- Marquardt, M.J. (1996). Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York : McGraw–Hill.
- McClelland, David C. (1973). Testing for Competence rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), pp. 1–14.
- Nonaka, Ikujiro. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organizational Science*, 5, pp.14–37.
- \_\_\_\_\_. (1991, November–December). The Knowledge Creating Company. *Harvard Business review on Knowledge Management*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Nonaka, Ikujiro., and Takeuchi, Hirotaka. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, Ikujiro., and Toyama, Ryoko. (1994). A Firm as a Dialectical Being: Towards a Dynamic Theory of a Firm. *Industrial and Corporate Change*, 11(5), p. 45.
- Nordhaug, Odd. (1993). *Human Capital in Organization: Competence Training, and Learning*. New York: Oxford University Press.
- Parry, Scott B. *The Quest for Competencies*. Retrieve Form: <http://eric.ed.gov/?id=EJ527012>, 13.02.2015.
- Prahalad, C. K., and Hamel, Gary. (1990, May–June). The Core Competence of The Corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), pp. 79–93.

- Sanghi, Seema. (2004). *The Handbook of Competency Mapping*. New Delhi: Response Books.
- \_\_\_\_\_. (2007). *The Handbook of Competency Mapping Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. New Delhi: Sage Publications India Pvt Ltd.
- \_\_\_\_\_. (2009, May–June). Building Competencies. *Journal of General Management*, 33(4), pp. 14–17.
- Snowden, D. J. (2000, 1 April). Organic Knowledge Management, Part One – The ASHEN Model : An enabler of action. *Knowledge Management*, 3(7), pp.14–17.
- Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New york: John Wiley and Sons.
- Wiig, Karl M. (1993). *Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking – How People and Organizations Create Represent and use Knowledge*. Arlington, TX: Schema Press.
- World Health Organization. *World Health Organization Knowledge Management Strategy*. Retrieve Form: [http://www.who.int/kms/about/strategy/kms\\_strategy.pdf](http://www.who.int/kms/about/strategy/kms_strategy.pdf), 23.02.2015.
- Wu, H., and Hsieh, C. (2006). Developing sixth grades' inquiry skills to construct explanations in inquiry-based learning environment. *International Journal of Science Education*, 28(11), pp. 1289–1313.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสังเกตการณ์



### แบบจัดบันทึกตามการสังเกตการณ์

1. สถานที่สังเกตการณ์.....
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์.....
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

รูปถ่าย IV1	รูปถ่าย IV2	รูปถ่าย IV3	รูปถ่าย IV4		
รูปถ่าย DV1	รูปถ่าย DV2	รูปถ่าย DV3	รูปถ่าย DV4		
ประเด็นการสังเกตการณ์จาก การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี		แบบจัดบันทึกตามการสังเกตการณ์			
		เหตุการณ์	สถานการณ์	รูปการณ์	สภาวะการณ์
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า โดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่</b> IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสานความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้					
<b>IV2 การค้นหาความรู้ เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง โดยการใช้เทคนิคตามดัชนีนี้ใช้หรือไม่</b> IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร					
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้ เป็นการจัดทำเอกสารฐานความรู้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการช่วยให้เข้าถึงความรู้ รวมถึงดัชนีเหล่านี้ด้วยใช้หรือไม่</b> IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน					
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เป็นการนำความรู้ไปใช้โดยมีเป้าหมายสำคัญตามดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่</b> IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การความรู้					



ประเด็นการสังเกตการณ์จาก การนิยามตัวแปรด้วยดัชนี	แบบฉบับที่กตามการสังเกตการณ์			
	เหตุการณ์	สถานการณ์	รูปการณ์	สภาวะการณ์
DV1 ความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็น ความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัด ช่วงเวลาโดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่ DV1.1 การเรียนรู้				
DV2 ทักษะ เป็นความสามารถและความชำนาญใน การปฏิบัติงาน โดยผ่านดัชนีเหล่านี้ใช้หรือไม่ DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน				
DV3 อุปนิสัย เป็นประพจน์ที่แสดงออกถึงดัชนี เหล่านี้ใช้หรือไม่ DV3.1 ความเคยชิน DV3.2 ความเชื่อมั่น DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม				
DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะ กระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยผ่านดัชนีนี้ใช้ หรือไม่ DV4.1 แรงขับ				
DV5 แนวคิดของตนเอง เป็นดัชนีเหล่านี้ที่จะนำไปสู่ การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้อง ปรับปรุงใช้หรือไม่ DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน DV5.3 ค่านิยมของตน				
<b>หมายเหตุ:</b>				
<b>เหตุการณ์</b>	หมายถึง	เรื่องที่เกิดขึ้น		
<b>สถานการณ์</b>	หมายถึง	เรื่องราวที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป		
<b>รูปการณ์</b>	หมายถึง	ลักษณะเฉพาะของเรื่องราว		
<b>สภาวะการณ์</b>	หมายถึง	ระดับความเข้มของเรื่องที่เกิดขึ้น		

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์



## แบบสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 150px; margin: auto;"> <p>รูปถ่ายขณะทำ การสัมภาษณ์</p> </div>	<p>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>ที่อยู่.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>โทรศัพท์มือถือ.....</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	..... ..... .....
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	..... ..... .....
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	..... ..... .....
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	..... ..... .....
IV1.1.5 การสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา	..... .....
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์	..... .....
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2.1 การสร้างความรู้ ระหว่างองค์การ กับสภาพแวดล้อม	..... ..... .....
IV1.2.2 การปรับความรู้ ส่วนองค์การจาก รูปการของตลาด	..... ..... .....
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ ภายนอกในฐานะ ความรู้องค์การ	..... ..... ..... .....
IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	..... ..... .....
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	..... ..... .....
IV1.3.3 การถ่ายทอด นวัตกรรมภายใน องค์การ	..... ..... ..... .....
IV1.4 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2, IV1.4.3) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	..... ..... .....
IV1.4.2 การถ่ายทอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	..... ..... .....

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของ บริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และ เพราะอะไร
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ ความรู้เดิม	..... .....
IV1.5.2 การผลักดันการต่อ ยอดองค์ความรู้	..... ..... .....
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับ ความสำคัญของ ความรู้	..... .....
IV2.1.2 ความสามารถวาง ขอบข่ายความรู้	..... .....
IV2.1.3 ความสามารถ จัดสรรทรัพยากร ความรู้อย่าง เหมาะสมกับ บุคลากร	..... ..... ..... .....
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	..... .....
IV2.2.2 จากเอกสารการ วิจัยสำรวจ	..... .....
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่ เกี่ยวข้อง	..... ..... .....

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	..... .....
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	..... .....
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	..... ..... .....
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร	..... ..... ..... .....
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร	..... .....
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม	..... ..... ..... .....



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการ บริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษา ต่างประเทศใน งานบริการ	..... ..... .....
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการ ตัดสินใจปัญหาที่ ยุ่งยากได้	..... ..... .....
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิง ปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ ภาวะการณ์ของ ตลาดโลก	..... ..... .....
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วย ตัวเลข	..... .....
IV4.3 การประยุกต์ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การ ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ใน การบริหารงาน แต่ละระดับ	..... ..... .....
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทาง เทคนิค คอมพิวเตอร์	..... ..... .....
IV4.3.3 การใช้ความรู้ใน การวางแผน	..... .....
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทาง บัญชี	..... ..... .....

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
<b>DV1 ความรู้</b>	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	..... ..... .....
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	..... ..... .....
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	..... ..... .....
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	..... ..... .....
<b>DV2 ทักษะ</b>	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	..... .....
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	..... ..... .....
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	..... ..... .....
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	..... .....
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	..... ..... .....

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	..... ..... .....
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	..... .....
DV2.2.2 การวินิจจัย	..... .....
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	..... .....
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	..... .....
DV2.2.5 การวางแผน	..... .....
DV2.3 ทักษะการนำทีม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	..... .....
DV2.3.2 การมองภาพรวม	..... .....
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	..... .....
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	..... .....
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	..... .....
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	..... ..... .....



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	..... ..... .....
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	..... ..... .....
<b>DV3 อุปนิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	..... ..... .....
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	..... ..... .....
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	..... ..... .....
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	..... ..... .....
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	..... ..... .....

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	..... ..... .....
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	..... ..... .....
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	..... ..... .....
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	..... ..... .....
DV4.1.3 การแข่งขัน	..... ..... .....
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ	..... ..... .....
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง	..... ..... .....

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	..... ..... ..... .....
DV5.3 ค่านิยมของตน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	..... ..... .....
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	..... ..... .....
<b>ข้อเสนอแนะ</b>	
..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	

ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับท่านผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ภารดี คลังธาร

ผู้วิจัย



## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... .....	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... .....	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... .....	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ..... ..... ..... ..... .....	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์	เพราะ	DV1 ความรู้
ความรู้	.....	DV2 ทักษะ
IV2 การค้นหาความรู้	.....	DV3 อุปนิสัย
IV3 การแบ่งปัน	.....	DV4 แรงจูงใจ
ความรู้	.....	ใฝ่สัมฤทธิ์
IV4 การนำความรู้ไป	.....	DV5 แนวคิดของ
ใช้ประโยชน์	.....	ตนเอง
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	
	.....	



ภาคผนวก ค

แบบวัดความสอดคล้องของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย



แบบวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
<p><b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b></p> <p>เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)</p> <p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p>	.....	.....	.....
<p><b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b></p> <p>เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)</p> <p>DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง</p>	.....	.....	.....
<p><b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b></p> <p>เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)</p>			
<p><b>สมมติฐานที่ 1</b> .....</p> <p>การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้</p>	.....	.....	.....
<p><b>สมมติฐานที่ 2</b> .....</p> <p>การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์</p>	.....	.....	.....

แบบวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะ การจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะ ในการปฏิบัติงาน			
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม	.....	.....	.....
<b>สมมติฐานที่ 4</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ	.....	.....	.....
<b>สมมติฐานที่ 5</b> ..... การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่าน การรู้จักตน ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน	.....	.....	.....
<b>ข้อเสนอแนะ</b>			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับท่านผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ภารดี คลังธาร

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ง

แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย



## แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการ ความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน			
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้			
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้			
IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ ส่วนบุคคล			
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล			
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของกลุ่ม คนทำงาน			
IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้			
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการ เสวนา			
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์			
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก			
IV1.2.1 การสร้างความรู้จาก ความรู้ส่วนบุคคลเป็น ความรู้ส่วนองค์กร			
IV1.2.2 การแบ่งปันความรู้จาก การแปลงความรู้			
IV1.2.3 การบันทึกเป็นลายลักษณ์ อักษร			

แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)			
แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้ผู้ภายใน			
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วน องค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล			
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาด ใหม่			
IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรม ภายในองค์กร			
IV1.4 การผสมผสานความรู้			
IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิม กับความรู้ใหม่			
IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่			
IV1.5 การแปลงความรู้			
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้ เดิม			
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ ความรู้			
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>			
IV2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้			
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญ ของความรู้			
IV2.1.2 สามารถวางขอบเขตของ การจัดการความรู้			
IV2.1.3 สามารถจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างเหมาะสม			
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>			
IV3.1 การสนทนา			



แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)			
แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
IV3.1.1 ความรู้จากการเสวนา ระหว่างบุคคล			
IV3.1.2 ความรู้จากการ ปรึกษาหารือภายในกลุ่ม			
IV3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน			
IV3.2.1 การเรียนรู้ร่วมกันจากการ ทำงานร่วมกัน			
IV3.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันจาก ประสบการณ์ของกลุ่ม			
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>			
IV4.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงาน			
IV4.1.1 การนำความรู้มาใช้ในการ ตัดสินใจบริหารงาน			
IV4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า			
IV4.2.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ ใหม่ภายในองค์กร			
IV4.3 การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ			
IV4.3.1 การนำความรู้ไปปรับใช้ให้ เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ			
<b>DV1 ความรู้</b>			
DV1.1 การเรียนรู้			
DV1.1.1 จากข้อมูล			
DV1.1.2 จากสารสนเทศ			
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง			
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น			
<b>DV2 ทักษะ</b>			
DV2.1 การจัดการตนเอง			
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้			

แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)			
แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงาน หลายอย่าง			
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความ เข้มแข็งที่จะเอาชนะ			
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการ วิเคราะห์			
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไข ปัญหา			
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหาร เวลา			
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม			
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
DV2.2.2 การวินิจฉัย			
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก			
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ			
DV2.2.5 การวางแผน			
DV2.3 ทักษะการนำทีม			
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง			
DV2.3.2 การมองภาพรวม			
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด			
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล			
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน			
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจ หน้าที่			
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน			

แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)			
แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
DV2.4.1 ความสามารถในการ สังเคราะห์ข้อมูล			
DV2.4.2 ความสามารถในการ แก้ไขปัญหา			
<b>DV3 อุปนิสัย</b>			
DV3.1 ความเคยชิน			
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย			
DV3.2 ความเชื่อมั่น			
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย			
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน			
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น			
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม			
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา			
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น			
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ			
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>			
DV4.1 แรงขับ			
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ			
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย			
DV4.1.3 การแข่งขัน			
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>			
DV5.1 การรู้จักตน			
DV5.1.1 การมองตนเองในแง่ดี			
DV5.1.2 การมองตนเองในแง่ที่ ต้องปรับปรุง			
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน			



แบบวัดความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)			
แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อ ภาพลักษณ์ของตน			
DV5.3 ค่านิยมของตน			
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย			
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ ทันตามกำหนด			
<b>ข้อเสนอแนะ</b>			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับท่านผู้ตอบแบบวัดความสอดคล้อง  
ของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

การดี คลังธาร  
ผู้วิจัย

## ภาคผนวก จ

### ค่าความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์

1. คุณสดารุช เตชะอุบล ประธานกรรมการบริหาร
2. คุณสุรพล ชวัญใจธัญญา กรรมการและรองประธานกรรมการบริหาร
3. คุณสุดธิดา จิระพัฒน์สกุล ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
4. คุณชูพงศ์ ธนเศรษฐกร กรรมการผู้จัดการสายวาณิชธนกิจ
5. คุณไผยอง ธีระเสถียร รองกรรมการผู้จัดการสายตรวจสอบและกำกับดูแล

## แบบฉบับที่กตามการสังเกตการณ์

คนที่ 1

1. สถานที่สังเกตการณ์ บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2558
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การถ่ายภาพอยู่ในบทที่ 4

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสังเกตการณ์	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b> เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	   1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b> เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง	   1 1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)			
<b>สมมติฐานที่ 1</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์	1		



## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
<p>ความรู้การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้</p> <p><b>สมมติฐานที่ 2</b> เชิงคุณภาพ</p> <p>การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะในการปฏิบัติงาน</p>	1		
<p><b>สมมติฐานที่ 3</b> เชิงคุณภาพ</p> <p>การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม</p>	1		
<p><b>สมมติฐานที่ 4</b> เชิงคุณภาพ</p> <p>การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ</p>	1		
<p><b>สมมติฐานที่ 5</b> เชิงคุณภาพ</p> <p>การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่าน การรู้จักตน ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน</p>	1		

## แบบฉบับที่กตามการสังเกตการณ์

คนที่ 2

1. สถานที่สังเกตการณ์ บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2558
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การถ่ายภาพอยู่ในบทที่ 4

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสังเกตการณ์	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b> เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	   1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b> เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง	   1 1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)			
<b>สมมติฐานที่ 1</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้	1		

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้	มี		
<b>สมมติฐานที่ 2</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะ การจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	1		
<b>สมมติฐานที่ 3</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม	1		
<b>สมมติฐานที่ 4</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ	1		
<b>สมมติฐานที่ 5</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่าน การรู้จักตน ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน	1		



## แบบฉบับที่กตามการสังเกตการณ์

คนที่ 3

1. สถานที่สังเกตการณ์ บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2558
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การถ่ายภาพอยู่ในบทที่ 4

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสังเกตการณ์	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b> เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	   1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b> เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง	   1 1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)			
<b>สมมติฐานที่ 1</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้	1		

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้			
<b>สมมติฐานที่ 2</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะในการปฏิบัติงาน	1		
<b>สมมติฐานที่ 3</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม	1		
<b>สมมติฐานที่ 4</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ	1		
<b>สมมติฐานที่ 5</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่าน การรู้จักตนเอง ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน	1		

## แบบฉบับที่กตามการสังเกตการณ์

คนที่ 4

1. สถานที่สังเกตการณ์ บริษัท คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2558
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การถ่ายภาพอยู่ในบทที่ 4

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสังเกตการณ์	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b> เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	   1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b> เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง	   1 1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)			
<b>สมมติฐานที่ 1</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้	1		



## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้			
<b>สมมติฐานที่ 2</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะในการปฏิบัติงาน	1		
<b>สมมติฐานที่ 3</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม	1		
<b>สมมติฐานที่ 4</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ	1		
<b>สมมติฐานที่ 5</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่าน การรู้จักตนเอง ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน	1		

## แบบฉบับที่ ๓ ตามการสังเกตการณ์

คนที่ 5

1. สถานที่สังเกตการณ์ บริษัท คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. วัน เวลาที่สังเกตการณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2558
3. รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การถ่ายภาพอยู่ในบทที่ 4

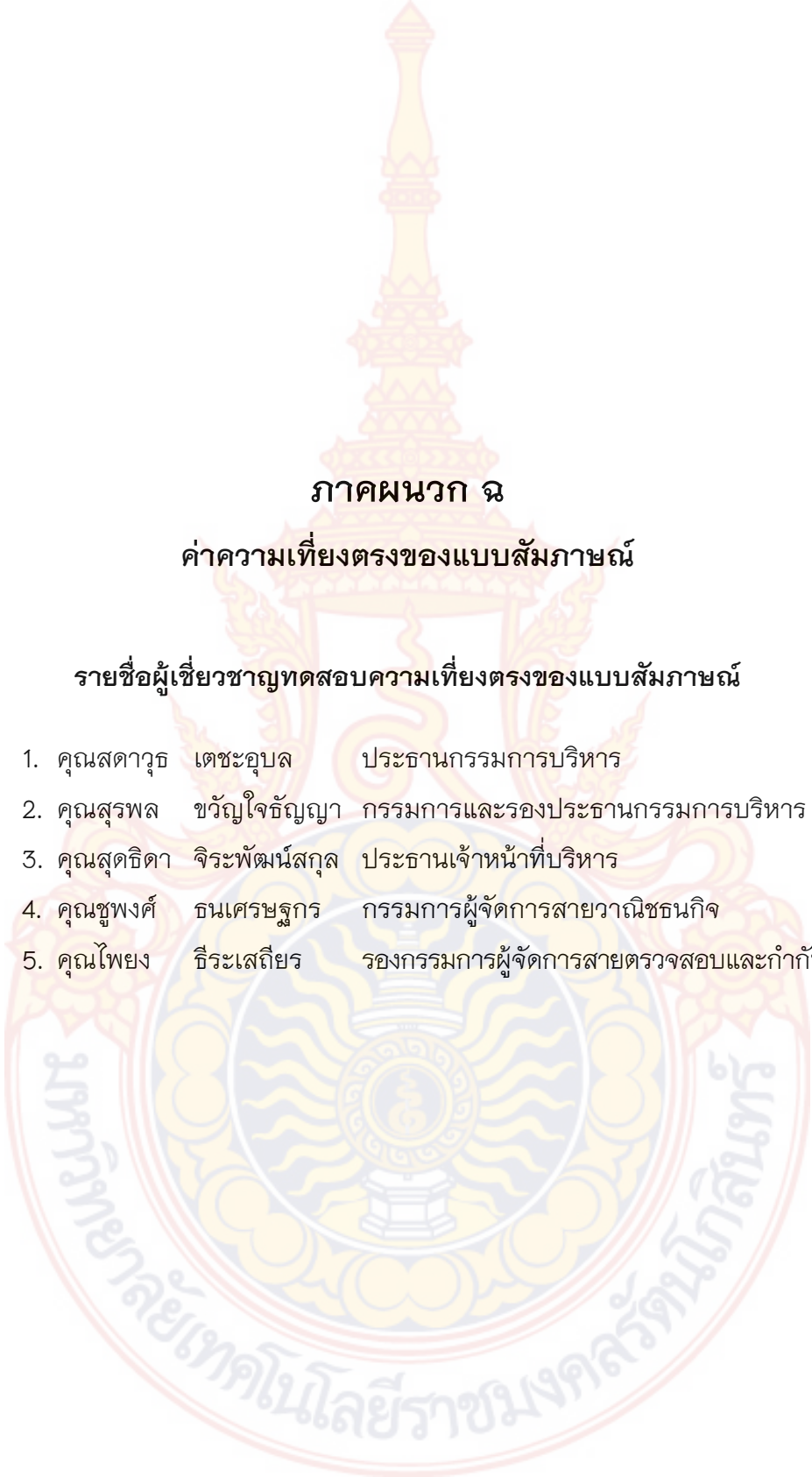
## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสังเกตการณ์	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b> เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปันความรู้ IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	   1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b> เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน) DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของตนเอง	   1 1 1 1 1		
<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้กับสมรรถนะของบุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)			
<b>สมมติฐานที่ 1</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ ความรู้การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้	1		

## การวัดความเที่ยงตรงของแบบสังเกตการณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)

แบบสัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยผ่านการเรียนรู้			
<b>สมมติฐานที่ 2</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน การจัดการตนเอง ทักษะการจัดการกิจกรรม ทักษะการนำทีม ทักษะในการปฏิบัติงาน	1		
<b>สมมติฐานที่ 3</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทักษะ โดยผ่าน ความเคยชิน ความเชื่อมั่น การแสดงออกทางพฤติกรรม	1		
<b>สมมติฐานที่ 4</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่าน แรงขับ	1		
<b>สมมติฐานที่ 5</b> เชิงคุณภาพ การจัดการความรู้ในด้านการสร้างสรรค์ความรู้ การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดส่วนตน โดยผ่าน การรู้จักตน ภาพลักษณ์ของตน ค่านิยมของตน	1		





ภาคผนวก ฉ  
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์

1. คุณสดาวุธ เตชะอุบล ประธานกรรมการบริหาร
2. คุณสุรพล ขวัญใจัญญา กรรมการและรองประธานกรรมการบริหาร
3. คุณสุดธิดา จิระพัฒน์สกุล ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
4. คุณชูพงศ์ ธนเศรษฐกร กรรมการผู้จัดการสายวาณิชธนกิจ
5. คุณไผยอง ธีระเสถียร รองกรรมการผู้จัดการสายตรวจสอบและกำกับดูแล

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน

สำหรับตัวแปรต้น คือ การจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์มหาชน โดย

### วัตถุประสงค์ที่ 1

เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</b>	<b>1. การสร้างสรรค์ความรู้</b>						
<b>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</b>	<b>1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</b>						
IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ ส่วนบุคคล	1.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล ในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	1.1.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการ ปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในด้านการ สร้างความรู้จากความรู้ส่วน บุคคล ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของกลุ่มคนทำงาน	1.1.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	1.1.4 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใน ระดับใด	1	1	1	1	0	0.8
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการ เสวนา	1.1.5 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา ในระดับใด	1	1	1	0	1	0.8
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	1.1.6 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการเรียนรู้จากผู้ มีประสบการณ์ ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายนอก</b>	<b>1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</b>						
IV1.2.1 การสร้างความรู้จากความรู้ ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วน องค์การ	1.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก ในด้านการ สร้างความรู้จากความรู้ส่วน บุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ ใน ระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV1.2.2 การแบ่งปันความรู้จากการ แปลงความรู้	1.2.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอกในด้านการ แบ่งปันความรู้จากการแปลง ความรู้ ในระดับใด	1	1	0	1	1	0.8

ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	1.2.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอกในด้านการ บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายใน</b>	<b>1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</b>						
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วน องค์การเป็นความรู้ส่วน บุคคล	1.3.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายในในด้านการแปลง ความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ ส่วนบุคคล ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาด ใหม่	1.3.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายในในด้านการรับ ความรู้ทางการตลาดใหม่ ใน ระดับใด	1	1	1	1	0	0.8
IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรมภายใน องค์กร	1.3.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายในในด้านการต่อยอด นวัตกรรมภายในองค์กร ในระดับ ใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV1.4 การผสมผสานความรู้</b>	<b>1.4 การผสมผสานความรู้</b>						
IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิม กับความรู้ใหม่	1.4.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการผสมผสาน ความรู้ในด้านการบูรณาการ ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ใน ระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ ด้วยความรู้ใหม่	1.4.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการผสมผสาน ความรู้ในด้านการต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่ ใน ระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV1.5 การแปลงความรู้</b>	<b>1.5 การแปลงความรู้</b>						
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้ เดิม	1.5.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการสร้าง ความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล ใน ระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอด องค์ความรู้	1.5.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ในด้านการสร้าง ความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล ใน ระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>	<b>2. การค้นหาความรู้</b>						
<b>IV2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้</b>	<b>2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้</b>						
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญ ของความรู้	2.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการจัดทำแผนที่ ความรู้ในด้านการจัดลำดับ ความสำคัญของความรู้ ในระดับ ใด	1	1	1	1	1	1.0
IV2.1.2 สามารถวางขอบเขตของ การจัดการความรู้							



ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
IV2.1.3 สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม	2.1.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการจัดทำแผนที่ความรู้ในด้านสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ในระดับใด	1	1	1	0	1	0.8
	2.1.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีการจัดทำแผนที่ความรู้ในด้านสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>	<b>3. การแบ่งปันความรู้</b>						
<b>IV3.1 การสนทนา</b>	<b>3.1 การสนทนา</b>						
IV3.1.1 ความรู้จากการเสวนาระหว่างบุคคล	3.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการสนทนาในด้านความรู้จากการเสวนาระหว่างบุคคล ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV3.1.2 ความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม	3.1.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการสนทนาในด้านความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน</b>	<b>3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน</b>						
IV3.2.1 การเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานร่วมกัน	3.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการเรียนรู้ร่วมกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานร่วมกัน ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
IV3.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของกลุ่ม	3.2.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการเรียนรู้ร่วมกันในด้านการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของกลุ่มในระดับใด	1	0	1	1	1	0.8
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>	<b>4. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>						
<b>IV4.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงาน</b>	<b>4.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงาน</b>						
IV4.1.1 การนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน	4.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการใช้ความรู้ในการบริหารงานในด้านการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงาน ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า</b>	<b>4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า</b>						
IV4.2.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายในองค์การ	4.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่า ในด้านการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายในองค์การ ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>IV4.3 การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ</b>	<b>4.3 การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ</b>						
IV4.3.1 การนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ	4.3.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติในด้านการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด**  
(มหาชน)

สำหรับตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด  
(มหาชน) โดย

**วัตถุประสงค์ที่ 2**

เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>DV1 ความรู้</b>	<b>1. ความรู้</b>						
<b>DV1.1 การเรียนรู้</b>	<b>1.1 การเรียนรู้</b>						
DV1.1.1 จากข้อมูล	1.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีความรู้ในด้านการเรียนรู้จากข้อมูล ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	1.1.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีความรู้ในด้านการเรียนรู้จากสารสนเทศ ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	1.1.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีความรู้ในด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง ในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	1.1.4 บริษัทหลักทรัพย์ มีความรู้ในด้านการเรียนรู้ จากประสบการณ์ของผู้อื่น ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>DV2 ทักษะ</b>	<b>2. ทักษะ</b>						
<b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b>	<b>2.1 การจัดการตนเอง</b>						
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	1.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในการจัดการตนเองในด้านด้วยทักษะในการเรียนรู้ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	1.2.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในการจัดการตนเองในด้านด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่างในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	1.2.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในการจัดการตนเองในด้านด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	1.2.4 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในการจัดการตนเองในด้านด้วยทักษะในการวิเคราะห์ในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	1.2.5 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในการจัดการตนเองในด้านด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหาในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา							

ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	1.2.6 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในการจัดการตนเองในด้านด้วยทักษะในการบริหารเวลาในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม กิจกรรม DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ DV2.2.2 การวินิจฉัย DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ DV2.2.5 การวางแผน	<b>2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>						
	2.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการจัดการกิจกรรมในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
	2.2.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการจัดการกิจกรรมในด้านการวินิจฉัยในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	2.2.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการจัดการกิจกรรมในด้านการทำงานเชิงรุกในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	2.2.4 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการจัดการกิจกรรมในด้านการวางแผนในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง DV2.3.2 การมองภาพรวม DV2.3.3 การนำเสนอการพูด DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	<b>2.3 ทักษะการนำทีม</b>						
	2.3.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการนำทีมในด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
	2.3.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการนำทีมในด้านการมองภาพรวมในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	2.3.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการนำทีมในด้านการนำเสนอการพูดในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
	2.3.4 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการนำทีมในด้านการคิดอย่างมีเหตุผลในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	2.3.5 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการนำทีมในด้านการคัดเลือกพนักงานในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	2.3.6 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะการนำทีมในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	<b>2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน</b>						
	2.4.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะในการปฏิบัติงานในด้านความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8



ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
DV2.4.2 ความสามารถในการ แก้ไขปัญหา	2.4.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีทักษะในทักษะใน การปฏิบัติงานในด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
<b>DV3 อุปนิสัย</b>	<b>3. อุปนิสัย</b>						
DV3.1 ความเคยชิน DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	<b>3.1 ความเคยชิน</b> 3.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน ความเคยชินเรื่องการชอบงานท้า ทายในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV3.2 ความเชื่อมั่น DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	<b>3.2 ความเชื่อมั่น</b> 3.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน ความเชื่อมั่นเรื่องการชอบงานท้า ทายในระดับใด 3.2.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน ความเชื่อมั่นเรื่องการมุ่งมั่นในการ ทำงานในระดับใด 3.2.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน ความเชื่อมั่นเรื่องความกระตือรือร้น ในระดับใด	1	1	1	1	0	0.8
DV3.3 การแสดงออกทาง พฤติกรรม DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	<b>3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม</b> 3.3.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน การแสดงออกทางพฤติกรรมเรื่อง การแก้ไขปัญหาในระดับใด 3.3.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน การแสดงออกทางพฤติกรรมเรื่อง ความเข้าใจผู้อื่นในระดับใด 3.3.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีอุปนิสัยในด้าน การแสดงออกทางพฤติกรรมเรื่อง การให้ความร่วมมือในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย DV4.1.3 การแข่งขัน	<b>4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b> <b>4.1 แรงขับ</b> 4.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้าน แรงขับ เรื่อง การมุ่ง ความสำเร็จในระดับใด 4.1.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในด้านแรงขับเรื่องการบรรลุ เป้าหมายในระดับใด 4.1.3 บริษัทหลักทรัพย์ มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในด้านแรงขับเรื่องการ แข่งขันในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
		1	1	1	1	1	1.0
		1	1	0	1	1	0.8
		1	1	0	1	1	0.8

ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด	Questionnaires แบบสอบถาม	ค่าความสอดคล้อง					IVC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
DV5 การมีแนวคิดของตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.1.1 การมองตนเองในส่วนตัว DV5.1.2 การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง	5. การมีแนวคิดของตนเอง						
	5.1 การรู้จักตน						
	5.1.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการมีแนวคิดของตนเองในด้านการรู้จักตนเรื่องการมองตนเองในส่วนตัวในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	5.1.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการมีแนวคิดของตนเองในด้านการรู้จักตนเรื่องการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุงในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	5.2 ภาพลักษณ์ของตน						
	5.2.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการมีแนวคิดของตนเองในด้านภาพลักษณ์ของตนเรื่องการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนในระดับใด	0	1	1	1	1	0.8
DV5.3 ค่านิยมของตน DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	5.3 ค่านิยมของตน						
	5.3.1 บริษัทหลักทรัพย์ มีการมีแนวคิดของตนเองในด้านค่านิยมของตนเรื่องคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0
	5.3.2 บริษัทหลักทรัพย์ มีการมีแนวคิดของตนเองในด้านค่านิยมของตนเรื่องคุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนดในระดับใด	1	1	1	1	1	1.0

### ความเห็นและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


ภาคผนวก ช

ผลการสัมภาษณ์





## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> คุณศุภฤกษ์ บุญปิตรีภัย</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> ฝ่ายค้าหลักทรัพย์ A7/3</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046</p> <p><b>มือถือ :</b> 086 557 0306</p> <p><b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p> <p><b>E-mail. :</b> suparek.bo@countrygroup.co.th</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล  IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน  IV1.1.3 วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน โดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้น โดยมีเหตุผลอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ส่วนให้เน้นการทำงานเป็นทีม รวมถึงงานที่รับผิดชอบภายในกลุ่มหรือทีมมีหน้าที่เดียวกัน ดังนั้นจึงส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ การลองผิดลองถูกของแต่ละบุคคล
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร
IV1.2.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้ส่วนองค์การ  IV1.2.2 การแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคลเป็นความรู้

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2.3 การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	ส่วนองค์การ รวมถึงมีการการแบ่งปันความรู้จากการแปลงความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนบ้างเป็นบางครั้ง โดยบริษัทมีการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงานที่ตนปฏิบัติจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ผ่านการแชร์ประสบการณ์ โดยวิธีการบันทึกเป็นรายลักษณ์อักษร ซึ่งที่ผ่านมามีการเขียนหนังสือเรื่องการวิเคราะห์กราฟเทคนิคโดยเด็กแนวจากทีมงานผู้มีความชำนาญของบริษัทดังกล่าว หรือการแชร์ประสบการณ์ลงบนสื่อออนไลน์ อาทิ Facebook บ้างเป็นบางครั้ง
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ IV1.3.2 การสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้จากความรู้ส่วนองค์การ รวมถึงการสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เป็นบางครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรจะเกิดการเรียนรู้ และสังเคราะห์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เกิดเป็นองค์ความรู้ของแต่ละบุคคล โดยส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ที่ได้จากสโลแกนที่ว่า “สังเกตเอง มองเอง ดูเอง และเจอเอง”
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล โดยองค์การจะมีการเรียกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการจัดประชุม ชักซ้อมในเรื่องกฎระเบียบ ข้อควรระวังในการดำเนินงานต่างๆ ที่บริษัทกำหนด

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>	
<b>IV2.1 การจัดทำแผนที่ความรู้</b>	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ด้วยการจัดทำแผนที่ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ IV2.1.2 สามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ IV2.1.3 สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับเปลี่ยนความรู้ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล โดยองค์การจะมีการเรียกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการจัดประชุม ชักซ้อมในเรื่องกฎระเบียบ ข้อควรระวังในการดำเนินงานต่างๆ ที่บริษัทกำหนด
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>	
<b>IV3.1 การสนทนา</b>	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการสนทนาของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1, IV3.1.2) และเพราะอะไร
IV3.1.1 ความรู้จากการเสวนาระหว่างบุคคล IV3.1.2 ความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแบ่งปันความรู้ผ่านการสนทนาของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นๆ จากการเสวนาระหว่างบุคคล และความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม เพราะในการทำงานของแต่ละคนจะเกิดปัญหา หรือมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อแต่ละคน และกลุ่มคนนำประสบการณ์ของตนหรือกลุ่มของตนมาแบ่งปันความรู้ สิ่งก็ตามมาคือการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
<b>IV3.2 การเรียนรู้ร่วมกัน</b>	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานร่วมกัน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นๆ จากการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานร่วมกัน



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3.2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน จากประสบการณ์ ของกลุ่ม	และการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของกลุ่ม เพราะในการทำงานของแต่ละคนจะเกิดปัญหา หรือมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อแต่ละคน และกลุ่มคนนำประสบการณ์ของตนหรือกลุ่มมาแบ่งปันความรู้ สิ่งที่มาคือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการแบ่งปันความรู้ที่ผ่านการสนทนาระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>	
<b>IV4.1 การใช้ความรู้ในการ บริหารงาน</b>	<b>ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1) และเพราะอะไร</b>
IV4.1.1 การนำความรู้มาใช้ ในการตัดสินใจ บริหารงาน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการใช้ความรู้ในการบริหารงานมีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการตัดสินใจต่อบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี
<b>IV4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ มีคุณค่า</b>	<b>ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1) และเพราะอะไร</b>
IV4.2.1 การใช้ประโยชน์ จากความรู้ใหม่ ภายในองค์กร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยผ่านการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ภายในองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาวะภายในองค์กรขณะนั้น
<b>IV4.3 การประยุกต์ความรู้สู่ การปฏิบัติ</b>	<b>ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1) และเพราะอะไร</b>
IV4.3.1 การนำความรู้ไป ปรับใช้ให้เหมาะสม กับกิจกรรมต่างๆ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ การนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆสามารถได้ตอบกับผู้ใช้งานได้ก็จะช่วยเพิ่มสีสันและความน่าสนใจในการใช้งานได้ดีอีกด้วย
<b>DV1 ความรู้</b>	
<b>DV1.1 การเรียนรู้</b>	<b>ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์</b>

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV1.1.1, DV1.1.2, DV1.1.3, DV1.1.4) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล DV1.1.2 จากสารสนเทศ DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้ที่ได้จากการการเรียนรู้สามารถจัดหมวดหมู่ รวบรวม จัดเก็บและกระจายเผยแพร่ออกไปได้ ไม่ผูกติดอยู่กับตัวบุคคลและมีลักษณะคล้ายจะกลายเป็น Data
<b>DV2 ทักษะ</b>	
<b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b>	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3, DV2.1.4, DV2.1.5, DV2.1.6) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้ DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์ DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับทักษะในการเรียนรู้ ทักษะในการทำงานหลายอย่าง ทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ ทักษะในการวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการบริหารเวลา
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากทักษะการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.1.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ DV2.2.2 การวินิจฉัย DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า หากองค์กรใดมีกลยุทธ์ทางธุรกิจที่จะสร้างคำตอบใหม่ๆหรือเป็นการเฉพาะให้กับลูกค้าหรือเป็นการสร้างนวัตกรรม โดยการนำทักษะด้านการจัดการกิจกรรมมา

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ DV2.2.5 การวางแผน	ใช้อาจจะด้วยวิธีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทมีการวางแผนการวินิจฉัย การทำงานเชิงรุก ตลอดจนรวมถึงการคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับงานที่กำลังปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด
DV2.3 ทักษะการนำทีม	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากทักษะการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.3.1, DV2.3.2, DV2.3.3, DV2.3.4, DV2.3.5, DV2.3.6) และเพราะอะไร</b>
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง DV2.3.2 การมองภาพรวม DV2.3.3 การนำเสนอการพูด DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านหนึ่งคือใช้การลดค่าใช้จ่ายเพื่อการเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำ อีกด้านหนึ่งคือการใช้เวลา คุณภาพ และการปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อสร้างความแตกต่าง
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากทักษะการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร</b>
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า วิธีการนี้มีความเหมาะสมเป็นพิเศษในการนำมาใช้กับกระบวนการทำงานซึ่งมีความซับซ้อน ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน สามารถใช้นำมาแก้ปัญหาใหม่ๆ ค้นหาคำตอบเฉพาะเรื่องให้กับลูกค้า และพัฒนานวัตกรรมสินค้า
<b>DV3 อุปนิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	<b>ท่านคิดว่าอุปนิสัยด้านความเคยชินของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร</b>
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สนองวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพการทำงานจะเน้นไปที่การนำความรู้ที่มีอยู่กลับมาใช้ใหม่



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัยด้านความเชื่อมั่นของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1, DV3.2.2, DV3.2.3) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้จะเป็นความรู้ที่ภายนอกตัวคนที่จัดหมวดหมู่ และเก็บไว้ในฐานข้อมูล กลยุทธ์นี้เหมาะสำหรับกิจกรรมที่ทำซ้ำๆหรือเพื่อใช้แก้ปัญหาที่คล้ายของเดิม ปัญหาจะได้รับการแก้ไขได้เร็วขึ้น
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัยด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.2.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการทำงานของบุคลากร
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย DV4.1.3 การแข่งขัน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ส่วนองค์กรที่กลยุทธ์ธุรกิจต้องการนวัตกรรมในสินค้าหรือกระบวนการผลิตสินค้าควรใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเองด้านการรู้จักตนของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในแง่ดีและส่วนที่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ ดันตรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การมีแนวคิดของตนเองในด้านการรู้จักตนเองนั้นจะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบว่าสิ่งใดที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีผลดีหรือผลเสียอย่างไร สิ่งใดที่ควรปรับปรุงเพื่อนำไปสู่ผลการ

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ต้องการช่องทางการสื่อสารที่ให้ข้อมูลที่ชัดเจน
DV5.3 ค่านิยมของตน	
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ค่านิยมของตนคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และคุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตาม
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	กำหนด โดยใช้การปรึกษาหารือหรือคุยข่าว (newsgroup) เป็นช่องทางให้พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และผลงานของตนกันได้โดยตรง



**แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ**  
**ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1**

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input checked="" type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บุคลากร          กระตือรือร้น</p>	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ส่วนองค์การเป็น          ความรู้ส่วนบุคคล</p>	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ มีความเกี่ยวข้องกับความรู้อาจจากการเสวนาระหว่าง          บุคคล และความรู้จากการปรึกษาหารือภายในกลุ่ม</p>	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ มีความเกี่ยวข้องกับความรู้อาจจากการเรียนรู้ร่วมกันจาก          การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์          ของกลุ่ม เพราะในการทำงานของแต่ละคนจะเกิดปัญหา</p>	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้



## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ โดยมีเหตุผลอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ส่วนให้ เน้นการทำงานเป็นทีม</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ โดยองค์การจะมีการเรียกพนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรม รวมถึงการจัดประชุม</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ มีความเกี่ยวข้องกับความรู้จากการเรียนรู้ร่วมกันจาก การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ ของกลุ่ม เพราะในการทำงานของแต่ละคนจะเกิดปัญหา</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การกระจายความรู้และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและ เหมาะสมทั่วทั้งบริษัท เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ องค์กรจะต้องมีวิธีการดึงดูความรู้จากแหล่งต่างๆ รวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้ เหมาะสมมีการสร้างความรู้ ใหม่การนำความรู้จากภายนอกมาใช้มี การพิจารณาจำกัด ความรู้ที่ไม่ได้ใช้	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ เป็นการค้นหาว่าองค์กร ของเรามีความรู้ อะไรอยู่บ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร และ ความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็น ต้องมี เพื่อทำให้บรรลุ เป้าหมายการค้นหา ความรู้สามารถ ใช้	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ องค์กรสามารถนำเครื่องมือในการจัดการความรู้มาใช้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ช่วยให้เกิดแหล่งความรู้ใน องค์กรที่สามารถเรียกใช้ ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นได้รับรู้ และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถ สำหรับใช้ปฏิบัติงาน หลักขององค์กร</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การทำและแผนที่ความรู้เพื่อ จัดอันดับ ความสำคัญ ทำให้มองเห็นภาพ</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ความรู้ชัดแจ้งสามารถ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่าง รวดเร็ว</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การบริหารและจัดการระบบ องค์ความรู้ภายใน องค์กรถ้าสามารถนำเครื่องมือดังกล่าวมาดัดแปลงเพื่อ ให้เข้ากับพฤติกรรมของผู้ใช้ได้</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>



## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและแสวงหา            ความรู้ดังกล่าว</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ องค์การบุคลากรทราบว่า มีความรู้ อะไรและ            สามารถหาได้จากที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นพื้นฐานในการ            ต่อยอดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การแลกเปลี่ยนได้ยากขึ้นอยู่กับทัศนคติและ            วัฒนธรรมขององค์กรและต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การที่ผู้รับสามารถเลือกใช้แต่ เฉพาะความรู้ที่ตน            ต้องการซึ่งช่วยให้ลดปัญหาการได้            รับข้อมูลที่ไม่ต้องการใช้</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์	<input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้	เพราะ การเพิ่มประสิทธิผลของ องค์การการจัดการความรู้มีขึ้นมา เพื่อที่จะช่วยให้ องค์การประสบ ความสำเร็จ การประเมินต้นทุน ทางปัญญา และ ผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้ การจัดการความรู้ เป็นดัชนีที่บอกว่างค์กรใช้การจัดการความรู้ได้ผลหรือไม่		DV1 ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้			DV2 ทักษะ
IV3 การแบ่งปัน ความรู้			DV3 อุบนิสัย
IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์			DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์
			DV5 แนวคิดของ ตนเอง



## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ :</b> คุณภัทรารุช ศิริโสภณา</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> ผู้อำนวยการอาวุโส</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิทญู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล บุคคล IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การกระตุ้นให้คนกล้าคิด กล้าทำ กล้า นำเสนอ โครงการนำร่องการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ส่วน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการของ การเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัยผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อัน เนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันโดยที่บุคคลสามารถรับ ความรู้โดยนัยได้จากการสังเกต ลอกเลียนแบบ หรือการลงมือ ปฏิบัติ
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้มีหลายประเภททั้งที่เป็นความรู้ โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) จัดเป็น ความรู้ที่ไม่มีเป็นทางการ ซึ่งเป้นทักษะ หรือความรู้เฉพาะตัว ของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ความเชื่อหรือความคิด สร้างสรรค์กับความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) เปนความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่ง บุคคลจะ ต้องมีการสร้าง ถ่ายทอด กระจาย และนำความรู้ไปใช้ โดยจะต้องรู้จักเลือกใช้ให้เหมาะสม เพราะความรู้เมื่อถูกใช้ก็จะ ยิ่งมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เริ่มต้นจากความรู้ที่อยู่ในสมองของแต่ละบุคคลเมื่อผ่านการระดมความคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแล้ว
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การรวบรวมวิธีปฏิบัติขององค์การและกระบวนการที่เกี่ยวข้องของการสร้าง การนำมาใช้และเผยแพร่ความรู้และบริบทต่างๆ
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร</b>
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เมื่อเอามาแลกเปลี่ยนกันมากๆ จะให้ยกระดับความรู้ความเข้าใจขึ้นไปอีกจะเห็นว่าการจัดการความรู้จะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติแล้ว
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้จะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติแล้วก็เน้นตัวความรู้ที่เป็นความรู้ในคน
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้ขององค์การ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้มาจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการค้นหาและใช้งาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาแหล่งความรู้หรือคลังความรู้และเมื่อได้ศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว
IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2) และเพราะอะไร</b>
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะคิดขงนี้ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้แก่พนักงานจะทำให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการทุนทางปัญญาในสภาวะเศรษฐกิจที่แปรผัน: การวิจัยได้พูดถึงทุนทางปัญญาที่ช่วยในการจัดการองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจ
IV1.4 การผสมผสานความรู้	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2, IV1.4.3) และเพราะอะไร</b>
IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สามารถเชื่อมต่อหรือบูรณาการเข้ากับระบบเดิมที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างแนบสนิท
IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเขาด้วยกันเท่านั้น เทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น “คน” เป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ไม่ใช่เทคโนโลยี
IV1.5 การแปลงความรู้	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร</b>
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแปลงความรู้ด้วยความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม จนเกิดองค์ความรู้ใหม่เป็นการพัฒนานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี รวมถึงหากมีการผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งทำให้เกิดการเชื่อมโยงการจัดการองค์ความรู้ในบริษัทหรือองค์กรอื่นๆ และขยายวงกว้างออกไป
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้	<b>ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดทำแผนที่นำทางความรู้ผ่านการเรียงลำดับความสำคัญของความรู้ที่ได้รับ

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.1.2 ความสามารถวาง ขอบข่ายความรู้	จัดลำดับก่อน หลังที่ได้รับความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ
IV2.1.3 ความสามารถ จัดสรรทรัพยากร ความรู้อย่าง เหมาะสมกับ บุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า กระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มี คุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ IV2.2.2 จากเอกสารการ วิจัยสำรวจ IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่ เกี่ยวข้อง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจาก ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิง แข่งขันสูงสุด ซึ่งการจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมา พัฒนาให้เป็นระบบเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กร เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและ เหมาะสมกับสถานการณ์
IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายใน องค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้ จาก INTRANET	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ในองค์กรมีระบบอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะ เน้นการตลาด และการเล่นหุ้น
IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้ จาก Google	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร ผ่านการเสาะหาความรู้จาก Google เป็นแหล่งข้อมูลที่แสวงหา ความรู้ได้เอะอะ



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการและควบคุมความรู้การเผยแพร่และนำความรู้ไปใช้โดยง่าย โดยแต่ละเสาหลักนั้นจะประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำให้วงจรความรู้ครบถ้วน ซึ่งได้แก่ การสร้าง (Create) การนำเสนอ (Manifest) การใช้ (Use) และการถ่ายทอด (Transfer)
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนขององค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนขององค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เอาความรู้จาก INTRANET ไปใช้ในองค์กร เพื่อแก้ปัญหาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ในบริษัทที่มีการจัดฝึกอบรมทักษะอยู่เสมอ
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การใช้ภาษาเป็นสื่อกลาง ระหว่างการพูดคุยความรู้หากมีมาก ก็ช่วยแก้ไขปัญหาได้ง่าย

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยั่งยืนได้	
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การใช้ความรู้เชิงปริมาณต้องมีการพยากรณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อการวิเคราะห์ตลาดหลักทรัพย์ การวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจ เพื่อการตัดสินใจที่ดีขึ้น
IV4.3 การประยุกต์ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นองค์การที่เพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรเพื่อการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลส่งถึงผลสำเร็จในการจัดการความรู้ การใช้ความรู้ในการวางแผนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้ใหม่ๆ และศักยภาพหลักขององค์กร ซึ่งศักยภาพขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความรู้ใหม่ๆ ขององค์กร เพื่อการจัดระเบียบใช้ความรู้
DV1 ความรู้	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเรียนรู้จากข้อมูลที่มีอยู่และที่สืบค้นมาได้ด้วยตนเอง
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเรียนรู้จากสารสนเทศต้องมีการ

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	พัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อโลกที่มีวิวัฒนาการ
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สะสมไว้ เป็นเวลานาน จนเป็นความเคยชิน
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเรียนรู้จากผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ที่ สนทนาหรือแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างกัน
<b>DV2 ทักษะ</b>	
<b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการตนเองในทักษะที่เรียนกัน ตนเองอยู่เสมอ เพราะหากไม่มีทักษะก็จะเป็นความคิดอยู่กับที่
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ดี ในองค์การเจ้าหน้าที่จะต้อง จำเป็นต้องมีทักษะหลายด้าน
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ในบริษัทจะต้องแข่งขันกับตนเอง ผู้อื่น และบริษัทคู่แข่งอยู่เสมอ
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การทำงานในบริษัทหลักทรัพย์ แน่นอวล สิ่งที่ต้องมี คือ การคิดวิเคราะห์
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะในการด้านการแก้ไขปัญหา หากมีความฉลาดในการแก้ปัญหาจะดีมาก
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรู๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะในการบริหารเวลาเรื่องที่ดี หากมี กาศรบริหารเวลาที่ดี งานก็จะออกมาดีด้วย
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร</b>



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทุกองค์การจะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรม ด้วยการประเมินผลจากการทดสอบทางกิจกรรมที่ทำ
DV2.2.2 การวิจิฉัย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การสังเคราะห์งานออกมาให้ดี เพื่อการตัดสินใจ
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์การมีการทำงานเชิงรุก โดยมุ่งเน้นผลกำไร
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การมากกว่า
DV2.2.5 การวางแผน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การวางแผนจากการจัดทำบันทึกเรื่องราว ก่อน หลัง
<b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร</b>
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทุกคนในทีมต้องสร้างความเชื่อมั่น โดยดูตัวอย่างจากผู้นำที่มีความสามารถ
DV2.3.2 การมองภาพรวม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สามารถใช้ความคิดรวบยอดได้ดี
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า มีวิธีการพูดที่ดีและเหมาะสม
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สาระความรู้ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า คัดเลือกจากความสามารถที่เลือกรับสมัคร สถานศึกษา ความถนัด ความสามารถพิเศษ หรือประสบการณ์การทำงาน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3.6 การมอบหมาย อำนาจหน้าที่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า มีการแบ่งงานและงานที่ชัดเจน
DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการ สังเคราะห์ ข้อมูล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การดึงดูดให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมหรือฐานข้อมูลความรู้ต่างๆ นั้น
DV2.4.2 ความสามารถในการ แก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับปรุงวิธีการเข้าถึงความรู้เป็น เรื่องของบุคคลนั้นๆ
DV3 อุดมคติ	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุดมคติ ในด้านความเคยชินของท่านต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงาน ท้าทาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การสร้างสภาวะแวดล้อมให้เกิดสังคม สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุดมคติ ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การชอบงานท้าทายจะต้องมีการกระตุ้น เตือนเป็นระยะ และต้องมีประเด็นนำเสนอที่น่าสนใจใหม่ๆ ออกมาเรื่อยๆ ที่สำคัญคือ กิจกรรมต่างๆ ที่ทำนั้นจะต้องไม่ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่แต่อย่างใด
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการ ทำงาน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่า
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดการความรู้ที่เดียว โดยจะต้องมี การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแก้ไขปัญหาช่วยในการปรับปรุงงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การบริการลูกค้าที่ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น บุคลากรภายในมีความรู้กว้างขึ้น เป็นต้น
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การสำรวจนี้ทำให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนมากมายหลายเรื่อง ในขณะเดียวกันก็พบสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหา
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดสรรงบประมาณเป็นกำลังใจแก่คนที่เข้าร่วม การเข้ามาให้คำแนะนำแก่คณะทำงานหรือผู้ที่รับผิดชอบโครงการ เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร
DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า หน่วยงานในระดับฝ่ายที่ดีมาก พัฒนาและบริหารจัดการกันเอง และเชื่อว่าต่อไปก็จะมีครบทุกฝ่าย
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ในการบริหารโครงการด้านการจัดการความรู้ให้เกิดผลสำเร็จ
DV4.1.3 การแข่งขัน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแข่งขันมีแรงกระตุ้นในการทำงานอยู่เสมอ
DV5 การมีแนวคิดของตนเอง	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.1.1 การมองตนเอง อย่างชัดเจนทั้งใน แง่บวกหรือแง่ลบ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า คิดในแง่บวกอยู่เสมอ
DV5.1.2 การมองตนเองทั้ง ในแง่ดีและส่วน ที่ต้องปรับปรุง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับปรุง แก้ไขความผิดพลาดของ ตนเองเป็นเรื่องที่ดี
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อ ภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็น ต่อภาพลักษณ์ของ ตน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สร้างความเป็นตัวเองให้ออกมาจาก ผลงาน ว่าเราทำงานดี
DV5.3 ค่านิยมของตน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการ ทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สร้างค่านิยมให้ตนเองในด้านที่ดี และ งานก็จะประสบความสำเร็จ ระยะเวลาการเก็บรักษา แหล่งผลิต ข้อมูลความรู้ให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด
DV5.3.2 คุณค่าของการ ปฏิบัติได้ทันตาม กำหนด	

## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสานความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การพูดคุยกัน หรือพูดคุยกันในกลุ่มคนทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันก่อนทำงานหรือช่วงเช้าของวันทำงาน</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การค้นหาความรู้ เพราะว่าทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการแสวงหาความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องมีการแบ่งปันความรู้ให้กัน</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญในงานบริการเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ในปัจจุบัน</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การสร้างสรรค์ความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ โดยบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในบริษัทหลักทรัพย์ก่อนการทำงานในช่วงเช้าหรือช่วงเย็นหลังเลิกงานจากกลุ่มคนทำงานหลักทรัพย์ด้วยกัน</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ ความสามารถวางแผนขอขยายความรู้ ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่า บุคลากรจะได้ทราบขอบเขตในการค้นหาความรู้ ด้านตลาดหลักทรัพย์</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร เพราะว่า เป็นการแพร่กระจายความรู้ที่ได้ผลดีที่สุด การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ ความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์สามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ้งยากเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ้น เพราะเป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์ จึงเป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการตนเอง DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำทีม DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน



### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การต่อ ยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่ บุคลากรใน บริษัทหลักทรัพย์ต้องมีวิธีการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วย วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จักวิธีการ พัฒนาความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสานความรู้ใหม่ จนเกิดเป็น นวัตกรรมใหม่ในบริษัทหลักทรัพย์</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การเสาะหาความรู้จากจาก Google เป็นการค้นหา ความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัท หลักทรัพย์ เพราะทำเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว หลากหลายในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีมเป็นการ แบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ผู้นำของบริษัทหลักทรัพย์จะมีความรู้หลากหลาย ผู้นำจึงต้องมีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ ร่วมกับลูกทีมในบริษัทหลักทรัพย์ด้วย</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การตัดสินใจด้วยตัวเลขเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เชิง ปริมาณด้านการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เห็นว่า การ นำความรู้ด้านตัวเลขในตลาดหลักทรัพย์ไปใช้ประโยชน์ผ่าน การใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ต้องมีการ สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของ บริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ จะต้องรู้จักวิธีการพัฒนาความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสาน ความรู้ใหม่ จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ในบริษัทหลักทรัพย์</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้อย่างเหมาะสม กับบุคลากร ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วน เกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่า บริษัทจะได้จัด ทรัพยากรความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ให้เหมาะกับ ตำแหน่งงานในองค์การให้บุคลากรได้รับความรู้ตรงกับ ตำแหน่งงาน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะบุคลากร เพราะว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับ บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ มีความเกี่ยวข้องของการประยุกต์ใช้ ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล          เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้          ของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์          จะต้องรู้จักการแปลงความรู้จากภายนอกเป็นความรู้ของ          ตนเอง</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากตำราวิชาการที่          เกี่ยวข้องกับตลาดหลักทรัพย์ ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วย          การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร          ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ของ          องค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร เพราะว่า เป็นการ          แพร่กระจายความรู้ที่ได้ผลดีที่สุด</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การใช้ความรู้ในการวางแผนมีความเกี่ยวข้องการ          ประยุกต์ใช้ความรู้ในการวางแผน ด้วยการนำความรู้ไปใช้          ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ในการวางแผนของ          บริษัทหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน



ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปัน ความรู้ IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	เพราะ การสร้างความรู้ด้วยการเสวนาก็เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ความรู้ โดยบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องจัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับ ตลาดหุ้นในประเทศไทยให้แก่บุคลากรในบริษัท เกี่ยวข้องกับการ สร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมเพราะว่า แต่ละ องค์การจะต้องจัดให้มีการปฏิสัมพันธ์กัน หรือประสานกัน เพื่อให้ บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ได้เกิดมีความรู้ทางด้านตลาด หลักทรัพย์	DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุบัติสัย DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง



## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> คุณนพรัตน์ กลั่นแสง</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> ผู้อำนวยการอาวุโส</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046 <b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรในบริษัทจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ ทางความรู้ด้วยการพูดคุยกัน หรือพูดคุยกันในกลุ่มคนทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันก่อนทำงานหรือช่วงเช้าของวัน ทำงาน
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง บุคคลก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์ความรู้เกี่ยวกับ หลักทรัพย์ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ของ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักทรัพย์
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง กลุ่มคนทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ความรู้ในบริษัท หลักทรัพย์ โดยบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์สามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในบริษัทหลักทรัพย์ก่อนการทำงาน ในช่วงเช้าหรือช่วงเย็นหลังเลิกงานจากกลุ่มคนทำงานหลักทรัพย์ ด้วยกัน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานด้านหลักทรัพย์ก็เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสรรค์ความรู้ โดยเฉพาะบริษัทหลักทรัพย์จะต้องจัดให้มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การสร้างความรู้ด้วยการเสวนาก็เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ความรู้ โดยบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องจัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับตลาดหุ้นในประเทศไทยให้แก่บุคลากรในบริษัท
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ก็เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้จากการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ของผู้มีประสบการณ์ทางด้านตลาดหลักทรัพย์เช่นกัน
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร</b>
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมเพราะว่า แต่ละองค์การจะต้องจัดให้มีการปฏิสัมพันธ์กัน หรือประสานกัน เพื่อให้บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ได้เกิดมีความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาดก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ตามรูปการของตลาดหลักทรัพย์
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะการบันทึกความรู้เป็นวิธีการเก็บรักษาความรู้ได้เป็นอย่างดี เพื่อป้องกันการลืม



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จัก การแปลงความรู้จากภายนอกเป็นความรู้ของตนเอง
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับความรู้ทางการตลาดใหม่ เกี่ยวข้องกับการ สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัท หลักทรัพย์ เพราะต้องผสมผสานความรู้ทางการตลาดใหม่ๆ อยู่เสมอ
IV1.3.3 การต่อยอด นวัตกรรมภายใน องค์กร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กรใหม่ เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บริษัทต้องมีการต่อยอด นวัตกรรมภายในองค์กรเสมอ
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ เรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ต้องมีการ สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัท หลักทรัพย์ เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จัก วิธีการพัฒนาความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสานความรู้ใหม่ จนเกิดเป็น นวัตกรรมใหม่ในบริษัทหลักทรัพย์
IV1.4.2 การต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่ บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ต้องมีวิถีจัดการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จักวิธีการพัฒนา ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสานความรู้ใหม่ จนเกิดเป็นนวัตกรรม ใหม่ในบริษัทหลักทรัพย์

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม จึงคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ จำเป็นต้องทำความเข้าใจในองค์ความรู้เดิมของตนเสียก่อน
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้ จึงเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ที่จำเป็นต้องทำการผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะจะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการแสวงหาความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์
IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสามารถวางขอบข่ายความรู้ ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่า บุคลากรจะได้ทราบขอบเขตในการค้นหาความรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์
IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ อย่างเหมาะสมกับบุคลากร ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่า บริษัทจะได้จัดสรรทรัพยากรความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์การให้บุคลากรได้รับความรู้ตรงกับตำแหน่งงาน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญถือเป็นการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากเอกสารการวิจัยสำรวจ ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตลาดหลักทรัพย์ ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเสาะหาความรู้จาก INTRANET เป็นการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะทำเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเสาะหาความรู้จาก Google เป็นการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะทำเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว หลากหลายในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วน



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

บุคคล	บุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร เพราะว่า บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องมีการแบ่งปันความรู้ให้แกกัน
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร เพราะว่า เป็นการแพร่กระจายความรู้ที่ได้ผลดีที่สุด การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร เพราะว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์d
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีมเป็นการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ผู้นำของบริษัทหลักทรัพย์จะมีความรู้หลากหลาย ผู้นำจึงต้องมีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ร่วมกับลูกทีมในบริษัทหลักทรัพย์ด้วย
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญในงานบริการเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ในปัจจุบัน
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยั่งยืนได้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์สามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยั่งยืนเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ้น เพราะเป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์ จึงเป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก  IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลกเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เชิงปริมาณด้านการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เห็นว่า การนำความรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ และการตัดสินใจด้วยตัวเลขเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เชิงปริมาณด้านการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เห็นว่า การนำความรู้ด้านตัวเลขในตลาดหลักทรัพย์ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.3 การประยุกต์ใช้ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ มีความเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์มีความเกี่ยวข้องของการประยุกต์ใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ในบริษัทหลักทรัพย์
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การใช้ความรู้ในการวางแผนมีความเกี่ยวข้องของการประยุกต์ใช้ความรู้ในการวางแผน ด้วยการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการวางแผนของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การประยุกต์ใช้ความรู้ทางบัญชี มีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ทางบัญชีไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้ทางบัญชี
<b>DV1 ความรู้</b>	
<b>DV1.1 การเรียนรู้</b>	<b>ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร</b>
DV1.1.1 จากข้อมูล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นที่ได้จากข้อมูลทางตลาดหลักทรัพย์
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นที่ได้จากสารสนเทศทางด้านการตลาดหลักทรัพย์
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นที่ได้จากประสบการณ์ตนเองในด้านการตลาดหลักทรัพย์
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี  กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นที่ได้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่น ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การตลาดหลักทรัพย์



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2 ทักษะ	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการเรียนรู้ด้านการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ เพราะ ทักษะในการเรียนรู้สามารถช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานหลายๆ อย่าง เพราะ การทำงานหลายอย่างถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ เพราะว่า ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะในด้านการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการวิเคราะห์ เพราะ ทักษะในการวิเคราะห์ถือเป็นการใช้ทักษะในด้านการวิเคราะห์ช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการแก้ไขปัญหา เพราะ ทักษะการแก้ไขปัญหาถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการบริหารเวลา

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	เพราะการบริหารเวลาถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.2 ทักษะการจัดการ กิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร
DV2.2.1 การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของ บริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ เพราะ บริษัทหลักทรัพย์ต้องการ บริหารงานให้ได้ผลกำไรสูงสุด
DV2.2.2 การวินิจฉัย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การวินิจฉัยมีความเกี่ยวข้องและเป็น ทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การทำงานเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องและเป็น ทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.4 การคำนึงถึง ผลกระทบ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การคำนึงถึงผลกระทบมีความเกี่ยวข้อง และเป็นทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.5 การวางแผน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การวางแผนมีความเกี่ยวข้องและเป็น ทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.3 ทักษะการนำทีม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่น ในตนเอง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัท หลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการมีความ เชื่อมั่นในตนเองในทักษะการนำทีม
DV2.3.2 การมองภาพรวม	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัท หลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการมองภาพรวม ในทักษะการนำทีม

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเสนอการพูดในทักษะการนำทีม
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการคิดอย่างมีเหตุผลในทักษะการนำทีม
DV2.3.5 การคัดเลือกบุคลากร	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรในทักษะการนำทีม
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในทักษะการนำทีม
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลทางด้านตลาดหลักทรัพย์
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการแก้ไขปัญหา
DV3 อูปนิสัย	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.1.1 การขอขงงาน ทำทหาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัยในด้านความเคยชินของข้าพเจ้า ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องของการขอขงงานทำทหาย
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การขอขงงานทำทหาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้า ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยการขอขงงานทำทหายเกี่ยวกับการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้า ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยการมุ่งมั่นในการทำงานในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้า ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยความกระตือรือร้นในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้ามีผลต่อการแก้ไขปัญหาในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยในการแก้ไขปัญหา
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้ามีผลต่อความเข้าใจผู้อื่นในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยด้านความเข้าใจผู้อื่น

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้ามีผลต่อการให้ความร่วมมือในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยด้านการให้ความร่วมมือ
DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย
DV4.1.3 การแข่งขัน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน
DV5 การมีแนวคิดของตนเอง	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนในส่วนตัว	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวก
DV5.1.2 การมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมองตนเองในส่วนที่ต้องปรับปรุง

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า แนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน
DV5.3 ค่านิยมของตน	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า แนวคิดของตนเอง ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	จากการสัมภาษณ์บุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า แนวคิดของตนเอง ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และด้านค่านิยมที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนดด้วย



## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาดที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยวิธีการ ปรับเปลี่ยนความรู้ตามรูปการของตลาดหลักทรัพย์	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ความสามารถวางขอบข่ายความรู้ ด้านการจัดทำแผนที่ นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะ บุคลากรจะได้ทราบขอบเขตในการค้นหาความรู้ ด้านตลาดหลักทรัพย์	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากเอกสารการวิจัย ล้ำรอด ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วยการกำหนดความรู้ที่มี คุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลกเกี่ยวข้องกับการ ใช้ความรู้เชิงปริมาณด้านการซื้อขายหุ้นในตลาด หลักทรัพย์ เห็นว่า การนำความรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์ไปใช้ ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์            ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานหลายๆ            อย่าง เพราะ การทำงานหลายอย่างถือเป็นการใช้ทักษะช่วย            ในการจัดการตนเอง</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์            ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการเรียนรู้ด้านการ            ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ เพราะ ทักษะในการเรียนรู้สามารถ            ช่วยในการจัดการตนเอง</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์            ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการบริหารเวลา            เพราะ การบริหารเวลาถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการ            ตนเอง</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการนำทีมของบริษัท            หลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับ            ความสามารถในการแก้ไขปัญหา</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อุปนิสัยในด้านความเคยชินของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องของการชอบ งานท้าทาย	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับ อุปนิสัยการชอบงานท้าทายเกี่ยวกับการลงทุนในตลาด หลักทรัพย์	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของ ข้าพเจ้ามีผลต่อการให้ความร่วมมือในบริษัทหลักทรัพย์ โดย มีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยด้านการให้ความร่วมมือ	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับ อุปนิสัยการมุ่งมั่นในการทำงานในการลงทุนในตลาด หลักทรัพย์	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

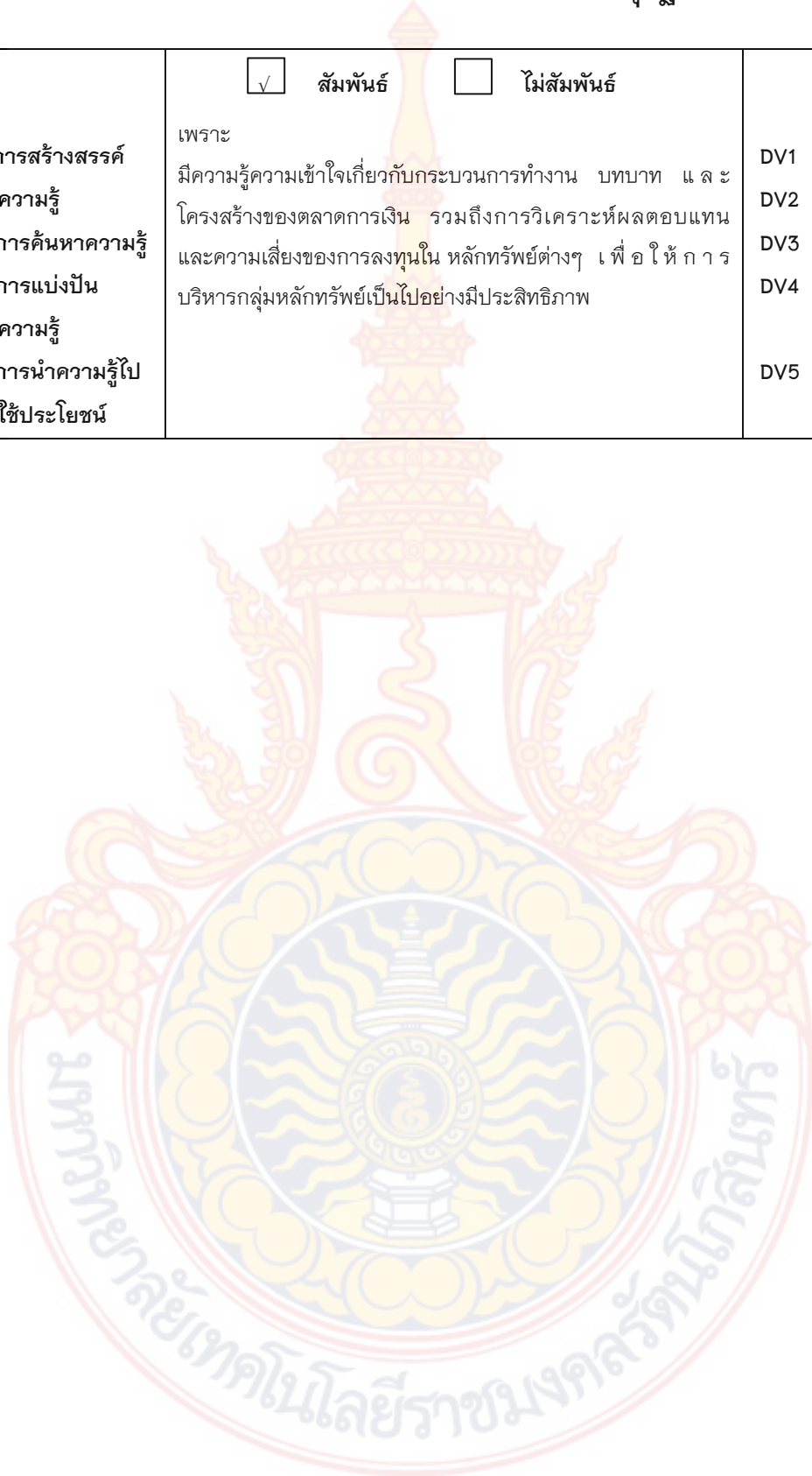
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมุ่ง ความสำเร็จ	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการบรรลุ เป้าหมาย	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำ ความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และ หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทางด้านตลาด            หลักทรัพย์ก็เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้จากการ            ปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ของผู้มีประสบการณ์ทางด้านตลาด            หลักทรัพย์เช่นกัน</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญถือเป็นการกำหนดความรู้ที่            มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรของบริษัท            หลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์      <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ เป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาด            หลักทรัพย์ จึงเป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการ            ใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน


ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปัน ความรู้ IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	เพราะ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน บทบาท และ โครงสร้างของตลาดการเงิน รวมถึงการวิเคราะห์ผลตอบแทน และความเสี่ยงของการลงทุนใน หลักทรัพย์ต่างๆ เพื่อให้ การ บริหารกลุ่มหลักทรัพย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุปนิสัย DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง





## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> คุณฉัตรณรงค์ นาคศรีสุข</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> รองผู้จัดการ</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046 <b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	ข้าพเจ้าคิดว่า การสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล เพราะว่า บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด จะต้องมีการสร้างสรรค์ความรู้ของตนเองด้วยการเรียนรู้ ทางการลงทุนในหลักทรัพย์
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	ข้าพเจ้าคิดว่า การสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างบุคคล เพราะว่า บุคลากรของบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง บุคคลหลายประการ เช่น การประชุม การจัดอบรมสัมมนา
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	ข้าพเจ้าคิดว่า การสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน เพราะว่า บุคลากรของบริษัท หลักทรัพย์ จำกัด ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่ม คนทำงานด้วยกันด้วยการซักถามเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ จากบุคคลผู้มีประสบการณ์มาหลายสิบปี ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ด้าน การลงทุน
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	ข้าพเจ้าคิดว่า การสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะว่า การสร้างบรรยากาศที่

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	เชื่อต่อการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น ที่ส่งผลให้บุคลากรได้มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ที่นำมาใช้กับการลงทุนในหลักทรัพย์
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา	ข้าพเจ้าคิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างความรู้ด้วยการเสวนาเพราะว่า การเสวนาก่อให้เกิดการสร้างปฏิบัติสัมพันธ์ทางความรู้ทางการเงินหลายประการเช่น การพูดคุยกันระหว่างบุคคล การพูดคุยกันระหว่างกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของตลาดการลงทุนในหลักทรัพย์
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	ข้าพเจ้าคิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์เพราะ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทางการเงินในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์มาหลายสิบปี จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ในด้านตลาดเงิน
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร</b>
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม	ข้าพเจ้าคิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม เพราะว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ทางการเงินในการลงทุนในหลักทรัพย์
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด	ข้าพเจ้าคิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องการปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาดเพราะว่าการปรับความรู้ส่วนองค์การเป็นส่วนหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ทางความรู้สู่ตลาดการเงินในการลงทุนหลักทรัพย์
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การ	ข้าพเจ้า คิดว่าการสร้างสรรคความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับ การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การเพราะว่าการบันทึกความรู้ทางการเงินในหลักทรัพย์จากภายนอกมีส่วนช่วยให้เกิดความจำเป็นในการสร้างสรรคความรู้ทางการเงิน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องการแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคลเพราะว่าความรู้ที่ได้นั้นไม่ได้กลายเป็นความรู้ที่ชัดเจนและไม่สามารถกระจายไปทั่วทั้งองค์การ
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องการรับความรู้ทางการตลาดใหม่ เพราะว่าคุณบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนพร้อมรับความรู้ใหม่ที่อยู่นอกเข้าสู่ภายในตัวบุคคล
IV1.3.3 การต่อยอด นวัตกรรมภายใน องค์การ	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องเพราะว่าการสร้างสรรค์ความรู้เสมือนการต่อยอดการสร้างสรรคผลิตภัณฑ์ใหม่ๆให้กับองค์การ
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องการบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ เพราะว่าคุณบุคลากรจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนความรู้ที่ต้องอาศัยการบูรณาการความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วในตนกับต้องรู้จักจัดการกับองค์ความรู้ใหม่หรือรู้จักเรียนรู้ประสบการณ์ในอดีต
IV1.4.2 การต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องการต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่ เพราะว่าคุณคนต้องรู้จักศึกษาค้นคว้าเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรืออาจจะเป็นการต่อยอดจากองค์ความรู้ทางด้านการลงทุนที่มีอยู่เดิม แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับให้เกิดสิ่งใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในองค์ความรู้เดิมเพราะว่าความเข้าใจในองค์ความรู้ทางการลงทุนในตลาดการเงินที่มีอยู่เดิมจะช่วยให้บุคคลได้มีการสร้างสรรค์ความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้เพราะว่าการผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งบุคคลต้องมีแรงขับด้านบวกจึงจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ทางการเงินเพื่อนำมาพัฒนาตน
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของความรู้เพราะการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ด้านการลงทุนในหลักทรัพย์ในตลาดการเงินจะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาความรู้ด้านการลงทุนในหลักทรัพย์ ดังนั้น องค์การควรจะมีการจัดทำแผนที่นำทางความรู้การลงทุนในหลักทรัพย์เพื่อขึ้นำการค้นหาความรู้ดังกล่าว
IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องความสามารถวางขอบข่ายความรู้เพราะว่าการจัดทำแผนที่นำทางความรู้จะเป็นวิธีการที่จะกำหนดขอบข่ายของความรู้ภายในองค์การได้อย่างดียิ่ง
IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากรเพราะว่าการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ทางการเงินในตลาดหลักทรัพย์นั้นจะช่วยให้องค์การได้รู้ถึงศักยภาพทางการเงินหรือสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ทางการเงินได้อย่างเหมาะสม

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพราะผู้เชี่ยวชาญทางด้านตลาดการเงินและการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์จะเป็นผู้ที่ให้ความรู้ทางการเงินในตลาดได้มาก เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเอกสารการวิจัยสำรวจ เพราะเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์จะสามารถช่วยให้บุคคลได้ค้นหาความรู้ทางการเงินเพื่อการลงทุนในหลักทรัพย์
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพราะการค้นหาความรู้ทางการเงินของตลาดหลักทรัพย์จากตำราวิชาการต่างๆมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลงทุนในตลาดการเงิน
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องการเสาะหาความรู้จาก INTRANET เพราะการค้นหาความรู้ทางด้านการลงทุนในหลักทรัพย์จำเป็นต้องมีการค้นหาทาง INTRANET เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯเกี่ยวข้องกับเรื่องการเสาะหาความรู้จาก Google เพราะการค้นหา

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	ความรู้ทางตลาดการเงินในการลงทุนในหลักทรัพย์ บุคลากร จำต้องขนขวายศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และ เพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ การทำงานระหว่าง บุคลากร	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร เพราะว่าคุณคณาในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องมีการแบ่งปันความรู้ ทางด้านการลงทุนในหลักทรัพย์ เช่น การจัดฝึกอบรม การพูดคุย กันก่อนการเริ่มทำงาน ระหว่างการทำงาน หรือหลังเลิกงาน
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ของ องค์กรใส่ใน INTRANET ของ องค์กร	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการ นำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร เพราะว่าการ นำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กรจะช่วยให้บุคคล ากรได้ความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์เพิ่มขึ้นและแพร่กระจาย อย่างรวดเร็ว
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะบุคลากร	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการ นำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร เพราะว่าการ จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากรเป็นวิธีการแบ่งปันความรู้ ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ได้ดี
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของ บริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และ เพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้นำกับ ลูกทีม	ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเพราะว่าการเรียนรู้ทางด้านการ การลงทุนในหลักทรัพย์ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีมเป็นการ แบ่งปันความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ	เพราะว่าการใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการทางการเงินการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ผ่านการใช้ความรู้ทางการเงินในการบริหารงานของตลาดหลักทรัพย์จำเป็นต้องใช้หลายภาษาของ
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้	เพราะว่าความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้ เช่น ปัญหาการเลือกซื้อหลักทรัพย์ในตลาดการเงิน
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	เพราะว่าการพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลกเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์สามารถนำมาใช้ในการคาดการณ์เกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ในตลาดการเงินได้ เพราะว่าการตัดสินใจด้วยตัวเลขเกี่ยวกับตัวเลขของการลงทุนในหลักทรัพย์สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการคาดการณ์เกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ในตลาดการเงินได้
IV4.3 การประยุกต์การความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ	เพราะว่าการใช้ความรู้ทางการเงินการลงทุนในหลักทรัพย์ในการบริหารงานแต่ละระดับของบริษัทหลักทรัพย์จะต้องสามารถนำความรู้ทางการเงินในหลักทรัพย์มาประกอบการตัดสินใจลงทุนในหลักทรัพย์
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์	เพราะว่าการใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ทางการเงินการลงทุนในหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกันโดยตรง
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน	เพราะว่าการใช้ความรู้ทางการเงินการลงทุนในหลักทรัพย์จะต้องมีลำดับขั้นตอนในการวางแผนเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	เพราะว่าการใช้ความรู้ทางบัญชีเกี่ยวข้องกับตัวเลขทางการลงทุนในตลาดทางการเงิน
<b>DV1 ความรู้</b>	
<b>DV1.1 การเรียนรู้</b>	<b>ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร</b>
DV1.1.1 จากข้อมูล	เพราะว่าข้อมูลทางการเงินในการลงทุนในหลักทรัพย์เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีข้อมูลทางการลงทุนไว้สำหรับบริการในงานของตน
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	เพราะว่าสารสนเทศทางการเงินในการลงทุนในหลักทรัพย์เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีสารสนเทศที่เป็นข้อมูลที่ผ่านการสังเคราะห์แล้วในด้านการลงทุน
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	เพราะบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์นั้นจะความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในบริษัทหลักทรัพย์
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	เพราะบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์นั้นจะความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นที่อยู่ภายในบริษัทหลักทรัพย์
<b>DV2 ทักษะ</b>	
<b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	เพราะว่าบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องรู้จักจัดการตนเอง โดยจะต้องรู้จักฝึกฝนทักษะ
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	เพราะว่าบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องรู้จักจัดการตนเอง โดยจะต้องรู้จักฝึกฝนทักษะในการทำงานหลายประการเพื่อพัฒนาตนเอง
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	เพราะว่าบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องรู้จักจัดการตนเอง โดยจะต้องรู้จักฝึกฝนทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะอุปสรรค
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	เพราะว่าบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องรู้จักจัดการตนเอง โดยจะต้องรู้จักฝึกฝนทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินในตลาดการเงินในการลงทุนเกี่ยวกับหลักทรัพย์

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไข้ปัญหา	เพราะว่าบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องรู้จักจัดการตนเอง โดยจะต้องรู้จักฝึกฝนทักษะในการแก้ไข้ปัญหาเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	เพราะว่าบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องรู้จักจัดการตนเอง โดยจะต้องรู้จักฝึกฝนทักษะในการบริหารเวลา
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	เพราะว่าทักษะการจัดการกิจกรรมมีสอดคล้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.2 การวินิจฉัย	เพราะว่าทักษะการจัดการกิจกรรมมีสอดคล้องกับการวินิจฉัยในการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	เพราะว่าทักษะการจัดการกิจกรรมมีสอดคล้องกับการทำงานเชิงรุกในการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	เพราะว่าทักษะการจัดการกิจกรรมมีสอดคล้องกับการคำนึงถึงผลกระทบในการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.5 การวางแผน	เพราะว่าทักษะการจัดการกิจกรรมมีสอดคล้องกับการวางแผนเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์
<b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร</b>
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	เพราะว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์
DV2.3.2 การมองภาพรวม	เพราะว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ทำให้บุคลากรรู้จักมองภาพรวมเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	เพราะว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ทำให้บุคลากรสามารถนำเสนอการพูดเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	เพราะว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ทำให้บุคลากรมีการคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	เพราะว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ทำให้บุคลากรได้มีการคัดเลือกพนักงานเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	เพราะว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ทำให้บุคลากรได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	เพราะว่าทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวกับความสามารถในการสังเคราะห์ตัวเลขที่เป็นฐานข้อมูลทางการเงินในหลักทรัพย์
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	เพราะว่าทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทักษะในการลงทุนในหลักทรัพย์
<b>DV3 อุปนิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	เพราะว่าอุปนิสัยของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์ส่วนมากจะชอบงานท้าทายทางด้านการลงทุนในหลักทรัพย์
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	เพราะว่าอุปนิสัยในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าฯ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มักจะชอบงานที่มีความท้าทาย
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	เพราะว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าฯ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มักจะชอบการมุ่งมั่นในการทำงาน
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	เพราะว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าฯ นั้นจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.3.1 การแก้ไข้ปัญหา	อุปนิสัยในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้าฯ ต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวกับการการแก้ไข้ปัญหา เพราะว่า การปฏิบัติงานในหลักทรัพย์จะต้องทราบถึงสาเหตุแห่งปัญหาและสามารถแก้ไข้ปัญหาทางการเงินในตลาดการเงิน
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	ความเข้าใจผู้อื่นก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดอุปนิสัยของบุคคล หากบุคคลเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลอื่น ข้าพเจ้าฯ เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดีที่บุคคลต้องรู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	การแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้าฯ นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับบุคคลอื่นในบริษัทหลักทรัพย์
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
<b>DV4.1 แรงขับ</b>	<b>ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร</b>
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าฯต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จในด้านการลงทุนในหลักทรัพย์
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าฯต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายในด้านการลงทุนในหลักทรัพย์
DV4.1.3 การแข่งขัน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าฯต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จในด้านการลงทุนในหลักทรัพย์
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
<b>DV5.1 การรู้จักตน</b>	<b>ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร</b>
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ	ข้าพเจ้าฯคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของข้าพเจ้าฯต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบเพราะสามารถประเมินตนเองได้เกี่ยวกับความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง	ข้าพเจ้าคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนเองของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมองตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนที่ต้องปรับปรุงเพราะสามารถประเมินตนเองได้เกี่ยวกับความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	ข้าพเจ้า คิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนเพราะว่าภาพลักษณ์ของตนมีส่วนช่วยให้บุคคลภายนอกเกิดความเชื่อมั่น
DV5.3 ค่านิยมของตน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	ข้าพเจ้าคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของข้าพเจ้ามีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานด้านการลงทุนในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเพราะว่าอุปนิสัยเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญหรือเป็นเสมือนพลังในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดเห็นคุณค่าในการทำงาน และอยากที่จะทำงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	ข้าพเจ้าคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของข้าพเจ้ามีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานด้านการลงทุนในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด เพราะว่า เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลเกิดเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนด



## แบบสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> นางสาวณรรันพร ลั่นทัด</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> เจ้าหน้าที่การตลาด</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046</p> <p><b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p>
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</b>	
<b>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</b>	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	พนักงานในบริษัทจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ด้วยการ พูดคุยกัน หรือพูดคุยกันในกลุ่มคนทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างกันก่อนทำงานหรือช่วงเช้าของวันทำงาน
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคลก็เป็นส่วนสำคัญใน การสร้างสรรค์ความรู้เกี่ยวกับหลักทรัพย์ ด้วยการแลกเปลี่ยน ความรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักทรัพย์
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกลุ่มคนทำงานก็เป็นส่วน หนึ่งในการสร้างสรรค์ความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ โดยพนักงาน ในบริษัทหลักทรัพย์สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์ในบริษัทหลักทรัพย์ก่อนการทำงานในช่วงเช้าหรือ ช่วงเย็นหลังเลิกงานจากกลุ่มคนทำงานหลักทรัพย์ด้วยกัน
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานด้านหลักทรัพย์ก็เป็นส่วนหนึ่งของ การสร้างสรรค์ความรู้ โดยเฉพาะบริษัทหลักทรัพย์จะต้องจัดให้มีการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์
IV1.1.5 การสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา	การสร้างความรู้ด้วยการเสวนาก็เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ความรู้ โดยพนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องจัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับ ตลาดหุ้นในประเทศไทยให้แก่พนักงานในบริษัท
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์	การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ก็ เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้จากการปฏิสัมพันธ์ทาง

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	ความรู้ของผู้มีประสบการณ์ทางด้านตลาดหลักทรัพย์เช่นกัน
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม	เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม เพราะว่า แต่ละองค์การจะต้องจัดให้มีการปฏิสัมพันธ์กัน หรือประสานกัน เพื่อให้พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์ได้เกิดมีความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด	การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาดก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ตามรูปการของตลาดหลักทรัพย์
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การ	การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะการบันทึกความรู้เป็นวิธีการเก็บรักษาความรู้ได้เป็นอย่างดี เพื่อป้องกันการลืม
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล	การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จักการแปลงความรู้จากภายนอกเป็นความรู้ของตนเอง
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่	การรับความรู้ทางการตลาดใหม่ เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะต้องผสมผสานความรู้ทางการตลาดใหม่ๆ อยู่เสมอ
IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กร	การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กรใหม่ เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า บริษัทต้องมีการต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กรเสมอ
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ต้องมีการสร้างสรรค์ ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัท หลักทรัพย์ เพราะว่า พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จัก วิธีการพัฒนาความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสานความรู้ใหม่ จนเกิด เป็นนวัตกรรมใหม่ในบริษัทหลักทรัพย์
IV1.4.2 การต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่ พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์ต้องมีวิธีการจัดการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการ ปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จักวิธีการพัฒนาความรู้ เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสานความรู้ใหม่ จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ใน บริษัทหลักทรัพย์
IV1.5 การแปลงความรู้	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร</b>
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ ความรู้เดิม	ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม จึงคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ จำเป็นต้องทำ ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิมของตนเสียก่อน
IV1.5.2 การผลักดันการต่อ ยอดองค์ความรู้	การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้ จึงเป็นการสร้างสรรค์ ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ที่ จำเป็นต้องทำการผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้	<b>ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
IV2.1.1 การจัดลำดับ ความสำคัญของ ความรู้	การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ ด้านการจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่าทำให้ เกิดความสะดวกรวดเร็วในการแสวงหาความรู้ทางด้านตลาด หลักทรัพย์
IV2.1.2 ความสามารถวาง ขอบข่ายความรู้	ความสามารถวางขอบข่ายความรู้ ด้านการจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่า พนักงาน จะได้ทราบขอบเขตในการค้นหาความรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์
IV2.1.3 ความสามารถ	ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสมกับ



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
จัดสรรทรัพยากร ความรู้อย่าง เหมาะสมกับ บุคลากร	บุคลากร ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ เพราะว่า บริษัทจะได้จัดทรัพยากรความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ให้เหมาะกับตำแหน่งงานในองค์การให้พนักงานได้รับความรู้ตรงกับตำแหน่งงาน
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	เพราะว่า ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญถือเป็นการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์
IV2.2.2 จากเอกสารการ วิจัยสำรวจ	เพราะว่า การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากเอกสารการวิจัยสำรวจ ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์
IV2.2.3 จากตำราวิชาการ ที่เกี่ยวข้อง	เพราะว่า การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตลาดหลักทรัพย์ ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์
IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้ จาก INTRANET	การเสาะหาความรู้จาก INTRANET เป็นการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะทำเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์
IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้ จาก Google	การเสาะหาความรู้จากจาก Google เป็นการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะทำเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว หลากหลายในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วน บุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ การทำงาน ระหว่างบุคลากร	การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของการทำงานระหว่างบุคลากร เพราะว่า พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จะต้องมีการแบ่งปันความรู้ให้แกกัน
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ของ องค์กรใส่ใน INTRANET ของ องค์กร IV3.2.2 การจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะบุคลากร	การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร เพราะว่า เป็นการแพร่กระจายความรู้ที่ ได้ผลดีที่สุด การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการจัด ฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร เพราะว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ให้กับพนักงานของบริษัทหลักทรัพย์d
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของ บริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และ เพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้นำกับ ลูกทีม	การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีมเป็นการแบ่งปันความรู้ ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ผู้นำของ บริษัทหลักทรัพย์จะมีความรู้หลากหลาย ผู้นำจึงต้องมีการบูรณา การความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ร่วมกับลูกทีมในบริษัท หลักทรัพย์ด้วย
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ เรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษา ต่างประเทศใน งานบริการ	การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์มี ความเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการผ่าน การใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญในงานบริการเกี่ยวกับตลาด หลักทรัพย์ในปัจจุบัน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้	ความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์สามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ้น เพราะเป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์ จึงเป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก	การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลกเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เชิงปริมาณด้านการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เห็นว่าการนำความรู้ด้านตลาดหลักทรัพย์ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	การตัดสินใจด้วยตัวเลขเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เชิงปริมาณด้านการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เห็นว่าการนำความรู้ด้านตัวเลขในตลาดหลักทรัพย์ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.3 การประยุกต์ใช้ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ	การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ มีความเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์	การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์มีความเกี่ยวข้องกับการประยุกต์การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ในบริษัทหลักทรัพย์
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน	การใช้ความรู้ในการวางแผนมีความเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ความรู้ในการวางแผน ด้วยการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ในการวางแผนของบริษัทหลักทรัพย์
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	การประยุกต์ใช้ความรู้ทางบัญชี มีความเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ทางบัญชีไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้ความรู้ทางบัญชี



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV1 ความรู้	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้ที่ได้จากข้อมูลทางตลาดหลักทรัพย์
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้ที่ได้จากสารสนเทศทางการตลาดหลักทรัพย์
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ตนเองในด้านการตลาดหลักทรัพย์
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่น ผู้เชี่ยวชาญทางการตลาดหลักทรัพย์
DV2 ทักษะ	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการเรียนรู้ด้านการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ เพราะ ทักษะในการเรียนรู้สามารถช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานหลายๆ อย่าง เพราะ การทำงานหลายอย่างถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ เพราะว่า ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะในด้านการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะช่วยในการจัดการตนเอง

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการวิเคราะห์ เพราะ ทักษะในการวิเคราะห์ถือเป็นการใช้ทักษะในด้านการวิเคราะห์ช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการแก้ไขปัญหา เพราะ ทักษะการแก้ไขปัญหาถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้ามีความเกี่ยวข้องกับทักษะในการบริหารเวลา เพราะ การบริหารเวลาถือเป็นการใช้ทักษะช่วยในการจัดการตนเอง
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ เพราะ บริษัทหลักทรัพย์ต้องการบริหารงานให้ได้ผลกำไรสูงสุด
DV2.2.2 การวินิจจัย	การวินิจจัยมีความเกี่ยวข้องและเป็นทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	การทำงานเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องและเป็นทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	การคำนึงถึงผลกระทบมีความเกี่ยวข้องและเป็นทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.2.5 การวางแผน	การวางแผนมีความเกี่ยวข้องและเป็นทักษะในการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์
DV2.3 ทักษะการนำทีม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าโดยมีความเกี่ยวข้องกับการมีความเชื่อมั่นในตนเองในทักษะการนำทีม
DV2.3.2 การมองภาพรวม	ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	โดยมีความเกี่ยวข้องกับการมองภาพรวมในทักษะการนำทีม
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเสนอการพูดในทักษะการนำทีม
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการคิดอย่างมีเหตุผลในทักษะการนำทีม
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพนักงานในทักษะการนำทีม
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	ทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในทักษะการนำทีม
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	ทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลทางด้านตลาดหลักทรัพย์
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	ทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการแก้ไขปัญหา
DV3 อุปนิสัย	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	อุปนิสัยในด้านความเคยชินของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการชอบงานท้าทาย
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการชอบงานท้าทายเกี่ยวกับการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยการมุ่งมั่นในการทำงานในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	อุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยความกระตือรือร้นในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้ามีผลต่อการแก้ไขปัญหาในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยในการแก้ไขปัญหา
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้ามีผลต่อความเข้าใจผู้อื่นในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยด้านความเข้าใจผู้อื่น
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	อุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของข้าพเจ้ามีผลต่อการให้ความร่วมมือในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยด้านการให้ความร่วมมือ
DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย
DV4.1.3 การแข่งขัน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน
DV5 การมีแนวคิดของตนเอง	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.1.1 การมองตนเอง อย่างชัดเจนทั้งใน แง่บวกหรือแง่ลบ	การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนเองของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมองตนเองอย่าง ชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ
DV5.1.2 การมองตนเองทั้ง ในส่วนตัวและส่วน ที่ต้องปรับปรุง	การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนเองของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมองตนเองทั้งใน ส่วนตัวและส่วนที่ต้องปรับปรุง
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านกรมีความคิดเห็นต่อ ภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็น ต่อภาพลักษณ์ของ ตน	แนวคิดของตนเอง ในด้านกรมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของ ตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมี ความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน
DV5.3 ค่านิยมของตน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานใน บริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการ ทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	อุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัท หลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตาม เป้าหมาย
DV5.3.2 คุณค่าของการ ปฏิบัติได้ทันตาม กำหนด	อุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัท หลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับคุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด

## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสานความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด จะต้องมีการสร้างสรรค์ความรู้ของตนเองด้วยการเรียนรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ เรื่องการจัดลำดับความสำคัญของความรู้เพราะการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ด้านการลงทุนในหลักทรัพย์ในตลาดการเงินจะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาความรู้ด้านการลงทุนในหลักทรัพย์</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ข้าพเจ้าฯ คิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการทางด้านการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ผ่านการใช้ความรู้ทางการเงินในการบริหารงานของตลาดหลักทรัพย์จำเป็นต้องใช้หลายภาษา</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>



## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>      <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ จำกัด ได้มีการ            แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงานด้วยกันด้วยการ            ชักถามเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์จากบุคคลผู้มี            ประสบการณ์มาหลายสิบปี ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ด้านการลงทุน</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>      <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัท            หลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องความสามารถวาง            ขอบข่ายความรู้เพราะว่าการจัดทำแผนที่นำทางความรู้จะ            เป็นวิธีการที่จะกำหนดขอบข่ายของความรู้ภายในองค์กรได้            อย่างดีเยี่ยม</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>      <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล            ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าฯ เกี่ยวข้องกับเรื่องการ            แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร            เพราะว่าคุณคณากรในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องมีการแบ่งปัน            ความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ เช่น การจัดฝึกอบรม            การพูดคุยกันก่อนการเริ่มทำงาน ระหว่างการทำงาน หรือ            หลังเลิกงาน</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>      <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการทางการ            ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ผ่านการใช้ความรู้ทางการเงินใน            การบริหารงานของตลาดหลักทรัพย์จำเป็นต้องใช้หลายภาษา            ของ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้ทางการลงทุน ในหลักทรัพย์เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลซึ่งบุคคล ต้องมีแรงขับด้านบวกจึงจะทำให้เกิดการสรรค์ความรู้ทาง การเงินเพื่อนำมาพัฒนาตน	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การเสาะหาความรู้ทางตลาดการเงินในการลงทุนใน หลักทรัพย์ บุคลากรจำเป็นต้องขวนขวายศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ การลงทุนในหลักทรัพย์	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การเรียนรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ร่วมกัน ระหว่างผู้นำกับลูกทีมเป็นการแบ่งปันความรู้ทางการลงทุนใน หลักทรัพย์	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์ทางการ ลงทุนในหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกันโดยตรง	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้            ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่องเพราะว่า            การสร้างสรรค์ความรู้เสมือนการต่อยอดการสร้างสรรค์            ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆให้กับองค์กร</p>	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้            ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับเรื่อง            ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสมกับ            บุคลากรเพราะว่าการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ทางการเงิน            ในตลาดหลักทรัพย์นั้นจะช่วยให้องค์กรได้รู้ถึงศักยภาพทาง</p>	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล            ของบริษัทหลักทรัพย์ของข้าพเจ้า เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำ            ความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร            เพราะว่าการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากรเป็นวิธีการ            แบ่งปันความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ได้ดี</p>	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การพยากรณ์ภาวะการณ์ของโลกเกี่ยวกับการ            ลงทุนในหลักทรัพย์สามารถนำมาใช้ในการคาดการณ์            เกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ในตลาดการเงินได้</p>	DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ DV4.1 แรงขับ



## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5


IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเพราะว่า            อุนิสัยเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญหรือเป็นเสมือนพลังในการ            ขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดเห็นคุณค่าในการทำงาน และอยากที่            จะทำงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อ            การปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องการมี            ความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนเพราะว่าภาพลักษณ์ของ            ตนมีส่วนช่วยให้บุคคลภายนอกเกิดความเชื่อมั่น</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของ            ข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับ            การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบเพราะ            สามารถประเมินตนเองได้เกี่ยวกับความรู้ทางการลงทุนใน            หลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การใช้ความรู้ทางการลงทุนในหลักทรัพย์ในการ            บริหารงานแต่ละระดับของบริษัทหลักทรัพย์จะต้องสามารถ            นำความรู้ทางการเงินในหลักทรัพย์มาประกอบการตัดสินใจ            ลงทุนในหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปัน ความรู้ IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	เพราะ เพื่อระดมเงินลงทุนจากประชาชนรายย่อยทั่วไปที่ประสงค์จะลงทุน ในตลาดทุนและ/หรือตลาดเงินการลงทุนผ่านกองทุนรวมจะช่วยให้ ผู้ลงทุนรายย่อย ได้ประโยชน์มากขึ้น เช่น สามารถกระจายการ ลงทุนเพื่อลดความเสี่ยงในการลงทุนลงทุนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าและมี โอกาสได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า จากการจัดการลงทุนของ ผู้บริหารกองทุนมืออาชีพที่มีความรู้และประสบการณ์ แต่อย่างไร ก็ตาม การลงทุนในกองทุนรวมก็ยังคงมีความเสี่ยงที่ผู้ลงทุนควร พิจารณาก่อนการลงทุนเช่นกัน	DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุบัติสัย DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง



## แบบสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> คุณดวงสิทธิ์ คำชู</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> เจ้าหน้าที่การตลาด</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046 <b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	การรวบรวมฐานความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจายอยู่ใน ตัวบุคคล หรือ เอกสาร
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล  IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Building a Knowledge-Friendly Culture) คือให้ทุกคนเห็นประโยชน์ของความรู้ อยากที่จะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และจัดการให้เหมาะกับองค์การ ของเรา
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้  IV1.1.5 การสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา	สร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งคำที่นำมาใช้และ จุดประสงค์ (State your Clear Purpose and Language) ไม่ว่าจะ เป็นคำว่า “ข้อมูล” “สารสนเทศ” “ความรู้” “องค์การแห่งการ เรียนรู้” หรือ “การเรียนรู้ขององค์การ” ต้องแปลความออกมาให้ เข้าใจในทิศทางเดียวกัน
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์	การใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ (Use Multiple Channels for Knowledge Transfer) ข้อมูลและความรู้ในเรื่อง ต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีวิธีการสื่อสารและถ่ายทอดอย่าง เหมาะสม บางเรื่องอาจต้องมีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางเรื่องอาจใช้คอมพิวเตอร์เข้าช่วย



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ กับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร
IV1.2.1 การสร้างความรู้ ระหว่างองค์การ กับสภาพแวดล้อม	การสร้างความรู้ ในลักษณะของการนำ ความรู้มา สร้างสรรค์ใหม่
IV1.2.2 การปรับความรู้ ส่วนองค์การจาก รูปการของตลาด	การสร้างความรู้ ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนใน องค์การ คือทุกคนในองค์การสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ ได้ โดยมีรูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้ ได้แก่ การที่บุคคลให้ ความรู้ที่ตนเองมีอยู่กับผู้อื่น การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติและการ ทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ผ่านมาในอดีต
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ ภายนอกในฐานะ ความรู้องค์การ	การในการเก็บรักษาเพื่อสามารถนำความรู้ที่มี มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ตามความต้องการ ทั้งความรู้ที่ เป็นข้อมูลสารสนเทศ หรือ ผลสะท้อน กลับ การวิจัยและทดลอง กา รัด เก็บข้อมูล ด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล การบันทึกเป็นลาย ลักษณ์ อักษรที่ชัดเจน
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสาน ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	เกิดจากการจดจำใน ภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ องค์การ ซึ่งกลายเป็นความรู้ที่บุคคลแปลงความรู้ผ่านการจดจำ เรียบร้อยแล้ว
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	เป็นการรับรู้ที่นักวิเคราะห์หลักทรัพย์จะต้องวางแผนการตลาด ใหม่ในทุกๆ วัน เพื่อนำมาเป็นความรู้ของบุคคลนั้น
IV1.3.3 การต่อยอด นวัตกรรมภายใน องค์การ	ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานองค์กรควร สื่อสารให้พนักงานทราบถึงช่องทาง วิธีการสำหรับ การค้นหาความรู้ ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ เรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเมื่อข้อมูลความรู้เริ่มสะสมมาก ขึ้น การมีระบบสืบค้นจะช่วยลดระยะเวลาในการเข้าถึงข้อมูลได้ ภายในคลิกเดียว

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.4.2 การต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	การจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่า (Manage knowledge as an asset) ข้อมูลความรู้ต่างๆ เมื่อได้จัดเก็บแล้วจะต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เช่น ช่วยในการปรับปรุงงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การบริการลูกค้าที่ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น บุคลากรภายในมีความรู้กว้างขึ้น เป็นต้น
IV1.5 การแปลงความรู้	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร</b>
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ ความรู้เดิม	การปรับปรุงวิธีการเข้าถึงความรู้ (Improve knowledge access) จะต้องใช้งานสะดวก ง่าย และที่สำคัญข้อมูลความรู้ดังกล่าว จะต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลา
IV1.5.2 การผลักดันการต่อ ยขององค์ความรู้	การนำข้อมูลความรู้ต่างๆ มาแบ่งปันกัน พัฒนาและบริหารจัดการกันเอง และเชื่อว่าต่อไปก็จะมีครบทุกฝ่าย
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้	<b>ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
IV2.1.1 การจัดลำดับ ความสำคัญของ ความรู้	สำรวจและจัดกลุ่มข้อมูลความรู้ที่ได้รับการตอบกลับมาจากพนักงานภายในแล้ว ก็จะมาดำเนินการเพื่อ “สร้างระบบ” ที่จะทำอะไรให้คนในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ได้อย่างง่ายดาย
IV2.1.2 ความสามารถวาง ขอบข่ายความรู้	ทำให้สามารถสืบค้นและตอบสนองลูกค้าได้รวดเร็วขึ้น
IV2.1.3 ความสามารถ จัดสรรทรัพยากร ความรู้ที่เหมาะสม กับบุคลากร	การจัดวางรูปแบบความรู้ให้เหมาะสม
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า	<b>ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มี คุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
IV2.2.1 จากความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	ตัวแทนความรู้ องค์กรแห่ง ความรู้การเข้าใจถึงพฤติกรรมการใช้สารสนเทศ

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	ฐานความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์และเอกสารสำคัญในระบบที่ให้รายละเอียด อธิบายการใช้งาน
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	ระบบฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงาน (Work Procedure) แบบฟอร์มที่ใช้ในงาน (Form) รายงานต่างๆ ที่พิมพ์ออกมาจากระบบ (Report) เอกสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการของหน่วยงาน
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	จำนวนพนักงานที่เข้ามาใช้งานเว็บภายในองค์กร (Intranet) เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการปรับปรุง โดยการบันทึกเป็นสถิติการเข้าใช้งานของพนักงาน
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	ระบบจัดการเอกสารและจดหมายเข้าจากลูกค้า ทำให้สามารถสืบค้นและตอบสนองลูกค้าได้รวดเร็วขึ้น เนื่องจากมีจดหมายร้องขอให้ทำธุรกรรมผ่านทางเมลเป็นจำนวนมากต่อวัน ระบบนี้จึงช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งเรื่องระบบงานภายใน บริการใหม่ๆ ตลอดจนจนสาระความรู้ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน	บางเรื่องอาจต้องใช้การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บาง



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
INTRANET ของ องค์กร	เรื่องอาจใช้คอมพิวเตอร์เข้าช่วย
IV3.2 การจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความรู้ทั้งแนวลึกและแนวกว้าง
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของ บริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และ เพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้นำกับ ลูกทีม	ซึ่งสามารถทำได้ในหลายลักษณะ อาทิ การแสดงออกด้วยการ เข้ามามีส่วนร่วมตลอดทุกครั้งในกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นกำลังใจแก่คนที่เข้าร่วม การเข้า มาให้คำแนะนำแก่คณะทำงานหรือผู้ที่รับผิดชอบโครงการ เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้อง กับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ เรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษา ต่างประเทศใน งานบริการ	การดูแลและให้บริการระบบหลังการขายหลักทรัพย์แบบ ครบวงจร
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการ ตัดสินใจปัญหาที่ ยุ่งยากได้	สำรวจสิ่งที่พนักงานภายในต้องการรู้และมีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน การสำรวจนี้ทำให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนมากมาย หลายเรื่อง ในขณะเดียวกันก็พบสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหา ที่เป็น โอกาสให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นได้
IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่อง ใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ ภาวะการณ์ของ ตลาดโลก	ข่าวสารความเคลื่อนไหวในแวดวงตลาดเงินและตลาดทุน การ เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกที่สำคัญ
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วย ตัวเลข	การจับบันทึก

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ การความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่อง ใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการ บริหารงานแต่ละ ระดับ	ปัจจุบันเกิดเว็บไซต์ของหน่วยงานในระดับฝ่ายที่ตีมาก พัฒนา และบริหารจัดการกันเอง และเชื่อว่าต่อไปก็จะมีครบทุกฝ่าย
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทาง เทคนิคคอมพิวเตอร์	สร้างวิธีการให้ทุกคนในหน่วยงานมีช่องทางในการเข้าถึง KM ที่ จัดทำขึ้นและสร้างเทคนิควิธีการใช้ KM ให้เกิดผลสำเร็จที่ กลุ่มเป้าหมาย
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการ วางแผน	จัดทำแผนการลงทุน
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	เมื่อกิจการมีกำไรจากการดำเนินงาน และมีการชำระบัญชี
DV1 ความรู้	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	การไหลของข้อมูล
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	การให้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ กา ลังศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะผ่าน สื่อการเรียนการสอน
DV1.1.3 จากประสบการณ์ ตนเอง	แลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาต่างๆ ที่พบให้กับบุคคล หรือ หน่วยงานต่างๆ ได้
DV1.1.4 จากประสบการณ์ ของผู้อื่น	มีประสบการณ์ภาคสนามในการใกล้เคียงความขัดแย้ง
DV2 ทักษะ	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการ ทำงานหลายอย่าง	ความสามารถในการแสดงออก เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกว่า องค์กร ต้องการบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ จึงจะเป็นไปในรูปแบบ เดียวกับองค์กรที่ต้องการ หรือ เป็นไปตามวัฒนธรรม ค่านิยม หรือ ความเชื่อขององค์กร

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	โดยมีการวางยุทธศาสตร์ทางธุรกิจที่ชัดเจนมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะขยายส่วนแบ่งทางการตลาดและสร้างความแข็งแกร่งให้กับเครือข่ายช่องทางทางการจัดจำหน่ายยิ่งขึ้น
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	นำข้อมูลเบื้องต้นมาวิเคราะห์หาคุณสมบัติหรือสิ่งที่เป็นปัจจัยในการทำให้บรรลุความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ทางบริษัทได้วางไว้
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	รู้สาเหตุของปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาที่ไม่ซับซ้อนในงานของตนเองได้
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	เข้าใจผลกระทบของงานตนเองกับงานอื่น
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการบริหารจัดการงานที่เร่งด่วนของหน่วยงาน
DV2.2.2 การวินิจฉัย	วิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	การค้นหาและวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า รวมทั้งการให้บริการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	ติดตามผลการใช้สินค้าและการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ
DV2.2.5 การวางแผน	แจ้งความคืบหน้าในการเปลี่ยนแปลงสินค้าหรือการให้บริการต่างๆ แก่ลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ
<b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร</b>
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	แก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากลูกค้าและสมาชิกในทีม
DV2.3.2 การมองภาพรวม	กระตุ้นจิตสำนึกการให้บริการแก่สมาชิกภายในและภายนอกทีมได้
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	สอนผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการในการบริหารและจัดการงานที่เร่งด่วนได้



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เร่งด่วนที่จะต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	สามารถควบคุมอารมณ์และใช้สติในการจัดการกับงานที่เร่งด่วนได้
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	สามารถจัดสรรทีมงานให้รับผิดชอบงานที่เร่งด่วนเพื่อเป้าหมายและผลสำเร็จของหน่วยงาน
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	สังเคราะห์ความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงระบบงานได้
<b>DV3 อุปนิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	ความสามารถทางานภายใต้แรงกดดัน/สามารถจัดการกับความเร่งด่วนของงาน
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง มองความเชื่อมโยงกับภารกิจองค์กร
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการบริหารจัดการงานที่เร่งด่วนของหน่วยงาน
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	กระตือรือร้นและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	สามารถควบคุมและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	เข้าใจจุดมุ่งหมายของทีม
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	ยินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
<b>DV4.1 แรงขับ</b>	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จ
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย
DV4.1.3 การแข่งขัน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
<b>DV5.1 การรู้จักตน</b>	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่ดี	การรู้จักตนด้านการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่ดี เขียนกระบวนการงานของตนเองได้
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในส่วนที่ต้องปรับปรุง	การรู้จักตนด้านการมองตนเองทั้งในส่วนที่ต้องปรับปรุง โดยเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงระบบงานได้
<b>DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน</b>	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	อันเป็นที่ตนคติ ค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองบุคคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละคน
<b>DV5.3 ค่านิยมของตน</b>	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	เป็นต้นแบบในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของคนในองค์กรให้เป็นเอกภาพ
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น

## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสานความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกลุ่มคนทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ความรู้ในบริษัทหลักทรัพย์ โดยพนักงานในบริษัทหลักทรัพย์สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในบริษัทหลักทรัพย์ก่อนการทำงานในช่วงเช้า</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ บริษัทจะได้จัดทรัพยากรความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์ให้เหมาะกับตำแหน่งงานในองค์การให้พนักงานได้รับความรู้ตรงกับตำแหน่งงาน</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีมเป็นการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ผู้นำของบริษัทหลักทรัพย์จะมีความรู้หลากหลาย ผู้นำจึงต้องมีการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ร่วมกับลูกทีมในบริษัทหลักทรัพย์ด้วย</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาต่างประเทศใน งานบริการผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ เพราะว่า ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญในงานบริการเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์ในปัจจุบัน</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>



## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม จึงคิดว่าการสร้างสรรค์            ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์            จำเป็นต้องทำความเข้าใจในองค์ความรู้เดิมของตนเสียก่อน</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าจากตำราวิชาการที่            เกี่ยวข้องกับตลาดหลักทรัพย์ ถือเป็นการค้นหาความรู้ด้วย            การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการในบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล            ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการนำความรู้ของ            องค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์สามารถช่วยในการ            ตัดสินใจปัญหาที่ยุ้งยากเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ้น เพราะ            เป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์            จึงเป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการ            บริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อนุปนิสัยในด้านความเคยชินของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องของการชอบ งานท้าทาย	DV3 อนุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อนุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับ อนุปนิสัยการชอบงานท้าทายเกี่ยวกับการลงทุนในตลาด หลักทรัพย์	DV3 อนุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อนุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับ อนุปนิสัยการมุ่งมั่นในการทำงานในการลงทุนในตลาด หลักทรัพย์	DV3 อนุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ อนุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับ อนุปนิสัยความกระตือรือร้นในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์	DV3 อนุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของข้าพเจ้าต่อการ ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับการบรรลุ เป้าหมาย</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสม กับบุคลากร ด้านการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วน เกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร เพราะว่า พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องมีการแบ่งปันความรู้ให้แก่ กัน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์สามารถช่วยในการ ตัดสินใจปัญหาที่ยุ้งยากเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ้น เพราะ เป็นการตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้ทางตลาดหลักทรัพย์ จึงเป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการ บริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>



## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จะต้องรู้จักวิธีการพัฒนา            ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ผสมผสานความรู้ใหม่ จนเกิดเป็น            นวัตกรรมใหม่ในบริษัทหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การจัดทำแผนที่นำทางความรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ            ค้นหาความรู้ เพราะว่าทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการ            แสวงหาความรู้ทางด้านตลาดหลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ เป็นการแพร่กระจายความรู้ที่ได้ผลดีที่สุด การแบ่งปัน            ความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัท            หลักทรัพย์</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์การใช้            ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ มีความเกี่ยวข้องการประยุกต์ใช้            ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์	<input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้	<p>เพราะ</p> <p>บริษัทมักจัดการลงทุนด้วยพนักงานของตนเองโดยไม่พึ่งพาการจัดการลงทุนของผู้จัดการกองทุน เพราะบริษัทอาจมีพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในการลงทุน ซึ่งมักอยู่ในฝ่ายการเงินหรือฝ่ายบัญชี สำหรับบริษัทที่มีขนาดใหญ่ การลงทุนอาจอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารสภาพคล่อง (Treasury Department) หรือหากเหลือเงินเป็นจำนวนมากและยังไม่มีแผนที่จะใช้ ก็อาจจ้างมืออาชีพภายนอกมาบริหารเงินที่เหลือนั้นแทนได้</p>		DV1 ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้			DV2 ทักษะ
IV3 การแบ่งปัน ความรู้			DV3 อุบนิสัย
IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์			DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์
			DV5 แนวคิดของ ตนเอง



## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> นางสาวสุนันทา พรจิตโกวิท</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> เจ้าหน้าที่การตลาด</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046</p> <p><b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล IV1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	ดูแลให้บุคลากรมีคุณสมบัติเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาตรการป้องกันการล่องรู้ข้อมูลภายในระหว่างหน่วยงานและ บุคลากร มาตรการควบคุมภายในเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุล การปฏิบัติงาน มีการประเมินผลงานจากการมีส่วนร่วมของ พนักงานที่มีส่วนในการจัดการความรู้ และทำให้บุคลากรใน หน่วยงานเกิดความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการ จัดการความรู้ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ มากยิ่งขึ้น โดยผ่านการสร้างความรู้ด้วยการ เสวนาการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ระหว่างกลุ่มคนทำงาน ด้วยกัน
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2.1 การสร้างความรู้ ระหว่างองค์การ กับสภาพแวดล้อม  IV1.2.2 การปรับความรู้ ส่วนองค์การจาก รูปการของตลาด  IV1.2.3 การบันทึกความรู้ ภายนอกในฐานะ ความรู้องค์การ	การสร้างความรู้ในลักษณะของการนำความรู้มาสร้างสรรค์ ใหม่ โดยการสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคน ในองค์กร คือทุกคนในองค์กรสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ โดยมีรูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้ ได้แก่ การที่บุคคลให้ ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น การเรียนรู้โดยการปฏิบัติและการ ทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งใน การเก็บรักษาเพื่อสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ตามความต้องการ ทั้งความรู้ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ หรือผล สะท้อนกลับ การวิจัยและทดลอง การจัดเก็บข้อมูลด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล การบันทึกเป็นลายลักษณ์ อักษร ที่ชัดเจน
<b>IV1.3 การผสมผสานความรู้</b>	<b>ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสาน ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร</b>
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	เกิดจากการจดจำใน ภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ องค์การ ซึ่งกลายเป็นความรู้ที่บุคคลแปลงความรู้ผ่านการจดจำ เรียบร้อยแล้ว
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	เป็นการรับรู้ที่นักวิเคราะห์หลักทรัพย์จะต้องวางแผนการตลาด ใหม่ในทุกๆ วัน เพื่อนำมาเป็นความรู้ของบุคคลนั้น
IV1.3.3 การถ่ายทอด นวัตกรรมภายใน องค์กร	ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานองค์กรควร สื่อสารให้พนักงานทราบถึงช่องทาง วิธีการสำหรับการค้นหา ความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	การเรียนรู้ จากประสบการณ์ ที่ผ่านมาในอดีต
IV1.4.2 การถ่ายทอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลด้านอิเล็กทรอนิกส์ การเคลื่อนที่ของ สารสนเทศและความรู้ ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้	ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีกระบวนการความรู้ขององค์การอย่างเป็นระบบการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้	การจัดลำดับเหตุการณ์ การเชื่อมโยง และการสนทนาสำหรับองค์ความรู้จะสะสมอยู่ในรูปของเอกสารหรือแฟ้มเก็บเอกสารต่างๆ
IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้	
IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากร	มีการให้ความสำคัญกับเรื่องบทบาทของผู้บริหารความรู้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ การมีทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์กร
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	การวัดและการจัดการความรู้ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการป้องกันการเอาเปรียบในด้านกฎหมายและเพิ่มคุณค่าทางการตลาดหากจดทะเบียนได้ถูกจังหวะและเวลา
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	การฝึกฝนหรือส่งเสริมให้เกิดการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถจับประเด็น และเข้าถึงการใช้แหล่งทรัพยากรสารสนเทศขององค์การอย่างผสมผสานสอดคล้อง โดยทรัพยากรสารสนเทศนี้อาจเป็น ฐานข้อมูลที่เป็นโครงสร้าง หรือเป็นข้อมูลดิบที่เป็นต้นฉบับเดิม เช่น นโยบาย เอกสารประกอบ

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	ขั้นตอนการทำงาน และอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	การบริหารจัดการความรู้ ไม่สามารถทำได้โดยปราศจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน โดยเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ได้แก่ อินทราเน็ต (intranet) ระบบการจัดการเอกสาร (document management system) เครื่องมือในการค้นคืนสารสนเทศ (information retrieval engine) ฐานข้อมูลความสัมพันธ์และเชิงวัตถุ (Relational and object database) ระบบการพิมพ์โฆษณาอิเล็กทรอนิกส์ (electronic publishing system) ระบบผังงานและโปรแกรมกลุ่ม (groupware and workflow system) เทคโนโลยีและตัวแทน (push technologies and agent) โปรแกรมช่วยเหลือ (helpdesk application) รวมทั้งเครื่องมือเกี่ยวกับคลังข้อมูล (data warehousing and data mining tool)
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการประยุกต์ใช้ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต โครงสร้างข้อมูล (data structure) การจัดเก็บและค้นคืน การส่งต่อข้อมูลให้ถูกคนถูกเวลา และการออกแบบระบบคลังข้อมูล
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	ชี้ชัดแหล่งข้อมูลและการเชื่อมโยงของความรู้ชั้นสูง
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	การผสมผสานวัฒนธรรม และการเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการนำการจัดการความรู้มาใช้ ขึ้นกับวัฒนธรรมขององค์กรและการปรับตัวของคนในองค์กร



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร	ความเข้าใจแนวโน้มของเทคโนโลยี สารสนเทศ และการศึกษา ต้องรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การบริหารจัดการสารสนเทศและความรู้เป็นอย่างดี เข้าใจด้านการศึกษาและเทคนิคใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร	มองล่วงหน้าไปว่าการฝึกอบรมมุ่งไปสู่การปฏิบัติ วัฒนธรรมความร่วมมือ และกลยุทธ์การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม	การจับประเด็นความรู้และแบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้ที่ได้มาจากการปฏิบัติ (ลองผิดลองถูก)
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ	ช่วยให้องค์กรเข้าใจลูกค้า การตลาด และกลไกการแข่งขัน ทำให้สามารถตระหนักถึงโอกาสพัฒนาและปรับปรุงจากความลดหล่นในด้านการแข่งขันขององค์กรตนเองเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้	อย่างน้อยก็ประกันได้ว่าการตัดสินใจนั้นให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าแม้จะเกิดจากการตัดสินใจจากระดับผู้ปฏิบัติงานระดับล่างก็ตาม
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก	บริษัทจะมีการใช้การบริหารจัดการความรู้เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและการบริหารจัดการความรู้ จะกลายเป็นเสาหลักในการจัดการธุรกิจท่ามกลางผู้นำการตลาดอื่น
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	ต้องมีการแบ่งหมวดหมู่ชนิดและคุณภาพของความรู้ที่องค์กรมีอยู่เพื่อช่วยในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ การความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่อง ใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการ บริหารงานแต่ละ ระดับ	ใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทาง เทคนิคคอมพิวเตอร์	การประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการ วางแผน	การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้แต่คือการประยุกต์รวมเอาทุกสิ่งทุก อย่างไม่ว่าเป็น แผนกลยุทธ์ด้านธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรและ ขั้นตอนการทำงาน
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทาง บัญชี	ความรู้ด้านขอบเขตหน้าที่ทางธุรกิจ คือ เข้าใจในธุรกิจของ องค์กร การโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจที่สำคัญ ทรัพยากร มนุษย์ การผลิต การตลาด บัญชี การเงิน และสามารถเสนอ แนวทางและให้คำแนะนำได้
DV1 ความรู้	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	โครงสร้างพื้นฐานด้านระบบอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะช่วย สนับสนุนการดำเนินงานของธุรกิจสารสนเทศต่างๆ
DV1.1.3 จากประสบการณ์ ตนเอง	จริงเข้าใจจริง มีประสบการณ์จริงอย่างเพียงพอ
DV1.1.4 จากประสบการณ์ ของผู้อื่น	การหลีกเลี่ยงที่จะพูดความจริงหรือไม่ยอมรับความไม่ประสาน ในงานของคนที่เจ้าของจ้างมากก็ตาม ความสูญเสียก็จะเกิดขึ้น ความมั่นคงของธุรกิจก็จะลดลง
DV2 ทักษะ	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการ เรียนรู้	มีทักษะและลักษณะนิสัย ตลอดจนทัศนคติและเป้าหมายอย่าง มีอาชีพในแต่ละตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	โดยการให้พนักงานได้ทำงานที่ตัวเองชอบและอยากจะทำแล้วจึงประมวลสมรรถนะที่พนักงานจะต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดีที่สุด
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	ไม่มีทักษะ ที่เห็นแก่ตัวแบบนี้
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	เพราะถ้าไปวิเคราะห์ห้สิ่งแวดล้อมภายนอกก่อนอาจจะทำให้เจ้าของกิจการเกิดความโลภในโอกาสที่มองเห็นจนลืมสถานะของตัวเอง
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	ถ้าวิเคราะห์องค์การแล้วพบความล่าช้าหรือล่าช้าหน้ามากเกินไปองค์การนั้นก็ประสบปัญหา “การเจริญเติบโตที่ขาดสมดุล”
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	ระบบจนเกิดความชัดเจน
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	เป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
DV2.2.2 การวิจิฉัย	การเพิ่มพูนทางปัญญาขององค์กรช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าฟันอุปสรรคในอนาคตได้
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	การปรับปรุงกลยุทธ์ และกิจกรรมต่างๆ
DV2.2.5 การวางแผน	เปิดเผยตนเองและไว้วางใจกันมากขึ้น
<b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร</b>
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ
DV2.3.2 การมองภาพรวม	สามารถรวบรวมและถ่ายทอดในรูปแบบต่างๆ
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	ความรู้ที่สามารถทำให้คนเข้าถึงได้ง่าย



## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	การที่บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	จากความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาได้ดี
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้ว ผลลัพธ์คือความสำเร็จของทีมและผลผลิตที่ได้
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	ในการใช้เทคโนโลยีประกอบองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในบุคคล
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	ทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ไหวพริบในการแก้ไขปัญหา
DV3 อูปนิสัย	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	ในบริษัทมีความท้าทายในแต่ละวันอยู่แล้ว เพราะต้องวิเคราะห์หาความน่าจะเป็น และความเป็นไปได้ในหุ้น เพราะช่วยเหลือลูกค้า
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	ความท้าทายในงาน
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	เกิดจากการตลาดที่ดี และความไว้วางใจของลูกค้า
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	พนักงานโดยส่วนใหญ่ก็มีความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน และงานที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้ว
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้องค์การเสียหาย
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	มีความเข้าใจอยู่เสมอ เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และให้คำปรึกษาในงาน
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	ร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานผ่านไปด้วยดี
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
<b>DV4.1 แรงขับ</b>	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	เพื่อให้องค์การมีความสำเร็จ บุคลากรจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยความเป็นผู้นำและทีมงานที่ดี
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	พนักงานจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
DV4.1.3 การแข่งขัน	มีแรงขับในการทำงานที่จะแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
<b>DV5.1 การรู้จักตน</b>	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ	รู้จักตนเองและคิดในแง่บวก เพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในแง่ดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง	จะต้องปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ
<b>DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน</b>	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	ควรมีบุคลิกที่ดี ในการพบปะกับลูกค้า เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี
<b>DV5.3 ค่านิยมของตน</b>	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร

## แบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.3.1 คุณค่าในการ ทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	ใช้ค่ะ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นเรื่องที่ดี เรา สามารถทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาใหม่ได้
DV5.3.2 คุณค่าของการ ปฏิบัติได้ทันตาม กำหนด	ควรมีบุคลิกแบบนี้ เพื่องานจะได้ไม่ผิดพลาด





## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสานความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Building a Knowledge-Friendly Culture) คือให้ทุกคนเห็นประโยชน์ของความรู้ อยากรที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และจัดการให้เหมาะกับองค์การของเรา</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ สืบหาและจัดกลุ่มข้อมูลความรู้ที่ได้รับการตอบกลับมาจากพนักงานภายในแล้ว ก็จะมาดำเนินการเพื่อ “สร้างระบบ” ที่จะทำอย่างไรให้คนในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ได้อย่างง่ายดาย</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งเรื่องระบบงานภายใน บริการใหม่ๆ ตลอดจนสาระความรู้ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ สืบหาสิ่งที่พนักงานภายในต้องการรู้และมี ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การสำรวจนี้ทำให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนมากมายหลายเรื่อง ในขณะที่เดียวกันก็พบสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหา ที่เป็นโอกาสให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นได้</p>	<p>DV1 ความรู้</p> <p>DV1.1 การเรียนรู้</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การปรับปรุงวิธีการเข้าถึงความรู้ (Improve knowledge access) จะต้องใช้งานสะดวก ง่าย และที่สำคัญ ข้อมูลความรู้ดังกล่าวจะต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลา</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ตัวแทนความรู้ องค์การแห่ง            ความรู้การเข้าใจถึงพฤติกรรมการใช้สารสนเทศ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความรู้ทั้งแนวลึกและ            แนวกว้าง</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ปัจจุบันเกิดเว็บไซต์ของหน่วยงานในระดับฝ่ายที่ตีมาก            พัฒนาและบริหารจัดการกันเอง และเชื่อว่าต่อไปก็จะมีครบ            ทุกฝ่าย</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การนำข้อมูลความรู้ต่างๆ มาแบ่งปันกัน พัฒนาและ บริหารจัดการกันเอง และเชื่อว่าต่อไปก็จะมีครบทุกฝ่าย	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ฐานความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์และเอกสารสำคัญใน ระบบที่ให้รายละเอียด อธิบายการใช้งาน	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ เรื่องอาจต้องใช้การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางเรื่องอาจใช้คอมพิวเตอร์เข้าช่วย	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ เมื่อกิจการมีกำไรจากการดำเนินงาน และมีการชำระ บัญชี	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ เป็นการรับรู้ที่นักวิเคราะห์หลักทรัพ์จะต้องวางแผน การตลาดใหม่ในทุกๆ วัน เพื่อนำมาเป็นความรู้ของบุคคลนั้น</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ระบบฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Work Procedure) แบบฟอร์มที่ใช้ในงาน (Form) รายงานต่างๆ ที่ พิมพ์ออกมาจากระบบ (Report) เอกสารเกี่ยวกับสินค้าและ บริการของหน่วยงาน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ซึ่งสามารถทำได้ในหลายลักษณะ อาทิ การแสดงออก ด้วยการเข้ามามีส่วนร่วมตลอดทุกครั้งในกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความรู้ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นกำลังใจแก่คนที่เข้า ร่วม</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ สร้างวิธีการให้ทุกคนในหน่วยงานมีช่องทางในการ เข้าถึง KM ที่จัดทำขึ้นและสร้างเทคนิควิธีการใช้ KM ให้ เกิดผลสำเร็จที่กลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การรู้จักตนเองด้านการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่ดี เขียนกระบวนการของตนเองได้</p>	DV5 แนวคิดของตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การรู้จักตนเองด้านการมองตนเองทั้งในส่วนที่ต้องปรับปรุง โดยเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงระบบงานได้</p>	DV5 แนวคิดของตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การรู้จักตนเองด้านการมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่ดี เขียนกระบวนการของตนเองได้</p>	DV5 แนวคิดของตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ต้นแบบในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของคนในองค์กรให้เป็นเอกภาพ</p>	DV5 แนวคิดของตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์	<input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้	<p>เพราะ บริษัทมักเลือกที่จะหลีกเลี่ยงการลงทุนที่มีความเสี่ยงมาก เกินควรเพราะบริษัทอาจมีเงินเหลือใช้ใน ขณะใดขณะหนึ่ง แต่เงิน เหลือใช้นั้นก็จะถูกนำกลับมาใช้ในการขยายกิจการในโอกาสต่อไป ไป เงินเหลือใช้ของบริษัทจึงมักจะถูกนำไปลงทุนในทรัพย์สิน/ หลักทรัพย์ที่มีระดับความเสี่ยงต่ำกว่า ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทที่มีเงิน เหลือก็มีความ เชื่อวชาญเฉพาะในธุรกิจของตน แต่อาจมีความ เชี่ยวชาญด้านการลงทุนในตลาดการเงินน้อยกว่า</p>		DV1 ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้			DV2 ทักษะ
IV3 การแบ่งปัน ความรู้			DV3 อุปนิสัย
IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์			DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง





## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> นายรณกฤต สารินวงศ์</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ (นักวิเคราะห์)</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิทญู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614</p> <p><b>สายตรง :</b> 02 205 7046</p> <p><b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p>
<b>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</b>	
<b>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทางความรู้</b>	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทางความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้จากความรู้ส่วนบุคคล	เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล	บุคลากรในหน่วยงานที่สามารถให้/ความรู้/ความเข้าใจและประสบการณ์
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มคนทำงาน	สามารถใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้จากทุกกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วยให้เหมาะสม
IV1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
IV1.1.5 การสร้างความรู้ด้วยการเสวนา	ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	
<b>IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก</b>	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม	รวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับองค์การความรู้
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องวิเคราะห์และเลือกนำไปปรับใช้ปฏิบัติงานที่กลุ่มเป้าหมาย
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การ	ความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล	นำผลประโยชน์จากการลงทุนมาแบ่งเฉลี่ยตามสัดส่วนผู้ถือหุ้นลงทุน
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่	การรับรู้ข่าวสารทุกวันและข่าวการเปิดตลาดใหม่รวมทั้งการรวมทุน
IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กร	เอกสารประกอบการเข้าไปปฏิบัติงานที่กลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนเป็นระบบต่อการนำไปเผยแพร่ได้
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่	ต้องนำมาประยุกต์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่อยู่แล้ว
IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่	เราต้องมีจิตรนาการที่ ต่อยอดความรู้ใหม่เสมอ
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ ความรู้เดิม	เข้าใจในความต้องการขององค์การ
IV1.5.2 การผลักดันการต่อ ยอดองค์ความรู้	ในการเสนอองค์ความรู้ในเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกใน องค์การได้รับทราบ
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับ ความสำคัญของ ความรู้	มีการจัดลำดับความรู้ในการทำงานอยู่เสมอและงานที่ได้รับ มอบหมาย
IV2.1.2 ความสามารถวาง ขอบข่ายความรู้	สร้างเครือข่ายการตลาด
IV2.1.3 ความสามารถ จัดสรรทรัพยากร ความรู้ เหมาะสมกับ บุคลากร	สามารถจัดสรรทรัพยากรในองค์การที่มีอยู่อย่างจำกัดได้
<b>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มี คุณค่า</b>	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มี คุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญในการสอนงานหรือการฝึกฝน อบรมในเรื่องนั้นๆ
IV2.2.2 จากเอกสารการ วิจัยสำรวจ	การใช้แบบสอบถาม
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่ เกี่ยวข้อง	ศึกษาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
<b>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</b>	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายใน องค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้ จาก INTRANET	ต้องศึกษาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ กับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้ จาก Google	เป็นการสืบค้นข้อมูลหรือแหล่งรวมข้อมูล
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วน บุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วน บุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ การทำงานระหว่าง บุคลากร	ไม่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ทุกอย่าง เพราะเป็นความรู้ ส่วนตัว อาจจะแชร์ประสบการณ์ในบางเรื่องให้ผู้รับฟังเข้าใจได้ ในบางส่วนเท่านั้น
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วน องค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ของ องค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร	เป็นเกร็ดความรู้เพิ่มทักษะ ความรู้ หรือเทคนิค กับผู้ที่เข้าเยี่ยม ชมเว็บไซต์
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะบุคลากร	หน่วยงานจะมีการการจัดฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะในเรื่อง ทุน หรือตลาดโลก หรือแหล่งข้อมูลในการค้นหาข่าวสารให้มากขึ้น
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของ บริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และ เพราะอะไร
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้นำกับ ลูกทีม	ผู้นำจะต้องรู้ความชำนาญหรือความถนัดในด้านต่างๆ ของลูก ทีมเป็นอย่างดี เพราะจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ และผลงาน อันเป็นเลิศ
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ กับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.1.1 การใช้ภาษา ต่างประเทศใน งานบริการ	พนักงานที่ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์ส่วนใหญ่จะมีการใช้ภาษา ในการติดต่อกับชาวต่างชาติ
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการ ตัดสินใจปัญหาที่ ยุ่งยากได้	ถูกต้องเมื่อมีความรู้รอบด้าน เราสามารถตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาได้อย่างดี
IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่อง ใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ ภาวะการณ์ของ ตลาดโลก IV4.2.2 การตัดสินใจด้วย ตัวเลข	การพยากรณ์จะต้องดูองค์ประกอบในภาพรวม คือ เศรษฐกิจ ของประเทศมหอำนาจ สังคม และการเมืองจาก 4.2.1 เรา สามารถจะตัดสินใจหรือคาดการณ์ได้ว่าตลาดหลักทรัพย์จะอยู่ ในเชิงบวกหรือเชิงลบ
IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ การความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่อง ใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการ บริหารงานแต่ละ ระดับ	ในข้อนี้จะเป็นระดับผู้บริหารที่จะสามารถเข้าใจในระบบงานของ องค์การโดยรวม
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทาง เทคนิคคอมพิวเตอร์	ใช้ทักษะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ และสามารถแลกเปลี่ยนกับ สมาชิกในกลุ่มได้
IV4.3.3 การใช้ความรู้ใน การวางแผน	ต้องมีความรู้ในการวางแผนงาน หรือความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์การได้
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทาง บัญชี	มีความรู้เพื่อคำนวณความเป็นไปได้ในการลงทุน
DV1 ความรู้	
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	จากข้อมูลที่มีอยู่และที่สามารถหาได้ ในหลายๆ ทาง
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ ในองค์กรให้ดีขึ้น

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	มีประสบการณ์สอนให้ตนเอง ทันท่อเหตุการณ์อยู่เสมอ
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	เรียนรู้จากผู้อื่น โดยนำเอาสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมมาใช้กับตนเอง
<b>DV2 ทักษะ</b>	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	การจัดระบบจัดเก็บความรู้
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	การกำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติงาน
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	ทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	หาความน่าจะเป็นและความเป็นไปได้ของตลาดหลักทรัพย์
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	เรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อแก้ไขอนาคต
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	บริษัทจะให้บริการข้อมูลข่าวสารล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ข้อมูลของหุ้นในแต่ละตัวที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียติดตาม
<b>DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	องค์กรจะมุ่งผลลัพธ์ว่าจะฝึกฝนทักษะในการให้ความรู้แก่พนักงานอย่างไร
DV2.2.2 การวินิจฉัย	ดูความต้องการของลูกค้า
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	องค์กรทำงานในเชิงรุก เนื่องจากมีการแข่งขันสูง
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	บริษัทจะคำนึงถึงผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ
DV2.2.5 การวางแผน	การวางแผนจะอัปเดตและมองภาพรวมของตลาดเศรษฐกิจและภาพรวมขององค์กร



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.3 ทักษะการนำทีม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	พนักงานจะถูกฝึกมาให้เป็นผู้นำ
DV2.3.2 การมองภาพรวม	มองการคิด วิเคราะห์
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	เป็นทักษะที่มาพร้อมกับความสามารถส่วนตัวของพนักงานอยู่ที่ว่ามีมากน้อย
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	มีระบบการคิดที่หลักแหล่ง
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	บริษัทมีฝ่ายบุคคลเป็นฝ่ายที่คัดเลือกพนักงาน
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	หัวหน้าฝ่ายจะมีความเชี่ยวชาญในการจัดคนให้ตรงกับงาน
DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	พนักงานมีไหวพริบที่จะสังเคราะห์ข้อมูล
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	ของพนักงานทุกคนมีความสามารถแก้ไขปัญหา
<b>DV3 อูปนิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	เป็นงานที่จะต้องเจอเรื่องท้าทายอยู่ตลอดเวลา
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	จะรับผิดชอบงานที่ท้าทายจนสำเร็จ
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	เป็นความตั้งใจส่วนตัว มีอยู่ในแต่ละบุคคล

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุด
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาได้ จะต้องวัดที่ผลงาน
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	เนื่องจากการทำงานเป็นที่มจะต้องรู้ใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือในทุกๆ เรื่องที่ได้รับงานมาทำ
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	บริษัทมุ่งเน้นความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	บริษัทได้วางเป้าหมายของส่วนงานไว้ชัดเจน
DV4.1.3 การแข่งขัน	แข่งขันกับเวลา และกับตนเอง
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
DV5.1 การรู้จักตน	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ	มีทั้ง 2 ด้าน
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในแง่ดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง	มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา
DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	เป็นบุคลิกภาพในการทำงาน

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV5.3 ค่านิยมของตน	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และเวลาในการทำงานอย่างเป็นระบบ
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	ทำงานให้ทันต่อเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ดี





## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจความรู้สึที่จะส่งผลต่อผลการ ดำเนินงาน	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ จัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจาก ความ เกี่ยวข้องกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ การสื่อสารในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความรู้ ข้อมูลที่สำคัญขององค์กร	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ความเป็นผู้นำนวัตกรรมในตลาดเศรษฐกิจ องค์กรมี แนวโน้มที่จะทำงานด้วยความตื่นตัว เป็นอิสระ	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์    <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ ทำความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหาร          จำเป็นต้องเข้าใจและศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นอยู่</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์    <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ การแบ่งปันทักษะของบุคลากรทั้งภายในหน่วยงาน          และข้ามหน่วยงาน หน่วยงานปฏิบัติการ รวมทั้งบุคลากรที่อยู่ต่าง          สถานที่กัน มีการถ่ายทอดสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์    <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ ในการสรรหาจากแหล่งภายใน สามารถทำได้โดยการ          ประกาศรับสมัคร (Job posting) ซึ่งในบางองค์กรอาจใช้การ          ประกาศทาง Intranet ภายในองค์กร ในระบบสารสนเทศ          ทางด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์    <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์         </div> <p>เพราะ สร้างวัฒนธรรมใหม่ จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร          จากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการ          บริหารงานแบบควบคุม-สั่งการ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การจัดการทรัพยากรบุคคลต้องถูกบูรณาการเข้ากับการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อสร้างทุนมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ความเชี่ยวชาญและเครือข่าย แต่ค่าใช้จ่ายมักจะสูง	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ เสริมทักษะแก่ผู้สัมภาษณ์ โดยการฝึกอบรมทักษะที่จะช่วยให้การสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพ	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การเก็บข้อมูลของพนักงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการจัดการ	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ นวัตกรรมที่จะนำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ดำเนินงาน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ โดยศึกษาจากหลักฐานและข้อมูลที่เป็นเอกสารใน อดีต รวมทั้งสอบถามพนักงานและผู้บริหารในอดีตและ ปัจจุบัน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเป็นที่ปรึกษาแนะนำที่มี ประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ความเป็นผู้นำนวัตกรรมในตลาดเศรษฐกิจ องค์กรมี แนวโน้มที่จะทำงานด้วยความตื่นตัว เป็นอิสระ</p>	<p>DV4 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ความปรารถนาในการเรียนรู้และการพัฒนาซึ่งระบุ          โดยบุคลากร รวมทั้งหัวหน้างาน และผู้บริหาร</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ความนิยมในการใช้งาน เนื่องจากใช้งานยาก มี          ค่าใช้จ่ายสูง เพราะบ่อยครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจาก          ภายนอกและต้องพัฒนาคะแนนให้เหมาะสมสำหรับงานแต่ละ          งานโดยเฉพาะ</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ บริษัทประเมินทักษะความรู้ กำลังคนที่ต้องการใน          อนาคต การจัดทำเส้นทางอาชีพ การสื่อสารทางเลือก          เส้นทางอาชีพให้บุคลากรทราบ</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การจัดการทรัพยากรบุคคลต้องมีการติดตาม          ตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินงาน ว่าเป็นไปตาม          เป้าหมายที่ต้องการหรือไม่</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปัน ความรู้ IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	<p>เพราะ</p> <p>มาตรฐานเปรียบเทียบ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการเรียนรู้ที่จะวัด ประเมินผล ปฏิบัติงานขององค์กรเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา เทียบกับองค์กรประเภทเดียวกัน หรือองค์กรต่างประเภทว่าเป็นอย่างไร เพื่อหากิจกรรมที่เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนำมาสร้างความเป็นเลิศให้องค์กร</p> <p>แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา เป็นสิ่งที่เราใช้บันทึกเกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมอย่างต่อเนื่อง ทั้งส่วนบุคคล หน่วยงาน และองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถเก็บเอาความรู้เหล่านั้นมาเผยแพร่</p>	DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุบัติสัย DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง





## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :</b> คุณแฉล้ม เสมสฤกษ์ดี</p> <p><b>ตำแหน่ง :</b> รองกรรมการผู้จัดการ</p> <p><b>ที่อยู่ :</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330</p> <p><b>โทรศัพท์ :</b> 02 205 7000 ต่อ 8614 <b>สายตรง :</b> 02 205 7046</p> <p><b>มือถือ :</b> 081 701 1148 <b>โทรสาร :</b> 02 205 7049</p> <p><b>Email. :</b> suparerk.bo@countrygroup.co.th</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	สามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์จากทุนทางด้านความรู้(Knowledge Asset)ที่เกิดจากปัญญาของบุคคลากรทุกระดับภายในองค์กร อย่างไม่รู้จักหมด
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ในเวลาอันสั้น โดยการมอบหมายให้พี่ เลี้ยงเป็นผู้แนะนำและสอนวิธีการทำงานให้
IV1.1.5 การสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา	การทำ Dialogue เป็นการปรับฐานความคิด โดยการฟังจากผู้อื่น และความหลากหลายทางความคิดที่เกิดขึ้น ทำให้สมาชิกเห็น ภาพที่ใกล้เคียงกัน
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์	การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรได้มีการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ ทั้งในรูปแบบของความสำเร็จ ความ ล้มเหลวและข้อเสนอแนะในเรื่องที่สนใจ โครงการ หรือกลุ่มที่ ปรึกษา

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ กับเรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร
IV1.2.1 การสร้างความรู้ ระหว่างองค์การ กับสภาพแวดล้อม	บอกเล่าทำให้ผู้ฟังเข้าใจไปรวมอยู่ในความคิด มีความรู้สึกเสมือน เป็นส่วนหนึ่งของเรื่องที่เล่า
IV1.2.2 การปรับความรู้ ส่วนองค์การจาก รูปการของตลาด	มีความต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาเรื่องราวและ ความคิดต่างๆ
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ ภายนอกในฐานะ ความรู้องค์การ	ทำให้พนักงานทั้งองค์กรสามารถเข้ามาเรียนรู้จากประสบการณ์ ของผู้เชี่ยวชาญได้โดยตรง
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสาน ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ ส่วนองค์การเป็น ความรู้ส่วนบุคคล	ฐานองค์การนี้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการองค์ ความรู้ในองค์กร
IV1.3.2 การรับความรู้ทาง การตลาดใหม่	จัดประชุมหรืออภิปรายเพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติต่อไปได้ โดยง่าย
IV1.3.3 การต่อยอด นวัตกรรมภายใน องค์กร	เห็นภาพในองค์รวมเป็นที่ตั้ง
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ เรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการ ความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่	ความสามารถในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะเรียนรู้ การบูรณาการเชื่อมโยงความรู้
IV1.4.2 การต่อยอด ผลิตภัณฑ์ด้วย ความรู้ใหม่	การจัดทำระบบจัดการองค์ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ในรูปแบบ ของเว็บไซต์

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม	ลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้	ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บไซต์บอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น
IV2 การค้นหาความรู้	
IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้	เรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลัง
IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้	เชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ
IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร	กระบวนการค้นหาหนทางไปสู่อนาคตที่พึงปรารถนา ด้วยการทบทวนตนเองและภูมิปัญญาในอดีต
IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ถูกดึงตัวเข้ามาร่วมทีมงานจะเป็นคนที่ทำงานแต่ละด้านขององค์กร
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่บริหารผลการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	สารสนเทศที่ได้ก็ทำให้การตัดสินใจลงทุนเปลี่ยนจากการมองโลกในแง่ดีเกินไป
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	เป็นการสืบค้นข้อมูลหรือแหล่งรวมข้อมูล
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	สามารถสืบค้นข้อมูลได้มาก
<b>IV3 การแบ่งปันความรู้</b>	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	กระบวนการของการจัดการความรู้ควรมีการต่อยอด หรือการจัดเก็บ/เผยแพร่ ไปยังกลุ่มอื่นด้วย
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ในองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร	ค้นหาความรู้ที่เป็นแนวคิดทฤษฎีจากอินเทอร์เน็ต
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร	ต้องฝึกฝนบ่อยๆ เรียนรู้โดยการจับจริง
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม	การใช้ความรู้แบบการเรียนรู้ เป็นการใช้ความรู้เชิงคุณภาพ รู้ว่าจะใช้ความรู้นั้นไปพัฒนาได้อย่างไร และนำความรู้ที่ได้มาเรียนรู้ที่จะมีข้อเสนอในการพัฒนางานใหม่ๆ
<b>IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์</b>	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ	การใช้ภาษาในการติดต่องานกับชาวต่างชาติ
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้	สังเคราะห์ความรู้ของเราให้ลึกซึ้งขึ้น
<b>IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ</b>	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก	ช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	ทำให้เกิดการคำนวณเพื่อตัดสินใจในกราฟหุ้น
<b>IV4.3 การประยุกต์ความรู้</b>	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ	หาความรู้ที่เป็นความรู้เชิงแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราต่างๆ ซึ่งเรียกว่า Explicit Knowledge
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์	ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมที่เราจะสามารถนำมาใช้ในการจัดการความรู้ได้
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน	ให้นึกถึงแต่ละกระบวนการของงาน ขั้นตอนอะไรบ้างที่ต้องการพัฒนา ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการความรู้ที่มาจากประสบการณ์

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทาง บัญชี	ข้อมูลนั้นก็ไม่ได้เกิดการนำมาเผยแพร่ให้คนอื่นรับรู้ ดังนั้นหากเราบันทึกข้อมูลทุกอย่างไว้ ก็จะเป็นการสร้างคลังความรู้ ที่เราสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันในองค์กรได้
<b>DV1 ความรู้</b>	
<b>DV1.1 การเรียนรู้</b>	<b>ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร</b>
DV1.1.1 จากข้อมูล	เกิดจากการอ่านและการทำความเข้าใจในเนื้อหาของข้อมูลต่างๆ
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	เป็นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
DV1.1.3 จากประสบการณ์ ตนเอง	เรียนรู้จากการสะสมความรู้ในอดีตจนถึงปัจจุบัน
DV1.1.4 จากประสบการณ์ ของผู้อื่น	เป็นการเรียนรู้ที่พบเห็นและสามารถนำมาใช้ได้ทันที และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
<b>DV2 ทักษะ</b>	
<b>DV2.1 การจัดการตนเอง</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการ เรียนรู้	การจัดเก็บข้อมูล จัดองค์ความรู้ และวิเคราะห์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการ ทำงานหลายอย่าง	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมี ความเข้มแข็งที่จะ เอาชนะ	การแสดงความคิดเห็นและการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กร
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการ วิเคราะห์	การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการ แก้ไขปัญหา	มีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการ บริหารเวลา	การวางแผนที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้และถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.2 ทักษะการจัดการ กิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การกำหนดเป้าหมาย การเชื่อมโยงเป้าหมาย เข้ากับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร
DV2.2.2 การวินิจฉัย	ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานของหน่วยงานที่ ชัดเจน
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	การกระจายอำนาจให้บุคลากร มีการกำกับ มีการทำงานเป็น ระบบ และมีการป้องกันการทุจริต
DV2.2.4 การคำนึงถึง ผลกระทบ	มีการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร
DV2.2.5 การวางแผน	กำหนดแนวทางการทำงานรวมทั้งตัดสินใจ
DV2.3 ทักษะการนำทีม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่น ในตนเอง	การแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในและ นอกองค์กร
DV2.3.2 การมองภาพรวม	มองการคิด วิเคราะห์
DV2.3.3 การนำเสนอการ พูด	มีระบบการให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมี ขวัญกำลังใจ
DV2.3.4 การคิดอย่างมี เหตุผล DV2.3.5 การคัดเลือก พนักงาน	มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากร พร้อมมีระบบ ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
DV2.3.6 การมอบหมาย อำนาจหน้าที่	มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความ รับผิดชอบต่อองค์กร
DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัท หลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร
DV2.4.1 ความสามารถใน การสังเคราะห์ ข้อมูล	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ (พฤติกรรม) และ ค่านิยม ที่จำเป็น (Required) เปรียบเทียบกับสิ่งที่บุคลากรมีอยู่ จริง (Actual) เพื่อหาส่วนต่างที่ต้องได้รับการพัฒนา

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	การแก้ปัญหาผลการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงงาน
<b>DV3 อูปรินิสัย</b>	
DV3.1 ความเคยชิน	ท่านคิดว่าอูปรินิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV3.1.1 การชอบงานที่ทำ	ความท้าทายภายในองค์กร
DV3.2 ความเชื่อมั่น	ท่านคิดว่าอูปรินิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร
DV3.2.1 การชอบงานที่ทำ	ความท้าทายภายนอกองค์กร และความท้าทายด้านอื่นๆ
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	การมุ่งมั่นทรัพยากรบุคคลด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	สร้างความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการทำงานทั้งของตัวเองและของหน่วยงาน
DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม	ท่านคิดว่าอูปรินิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	นำผลการปรึกษาหารือมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการการทำงาน
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐาน หรือหลักการที่ไม่ซับซ้อน
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	การให้ความช่วยเหลือกับทีมงาน ช่วยสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
DV4.1 แรงขับ	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้ทันเวลา โดยไม่ย่อท้อ
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ตลอดจนสามารถเลือกพฤติกรรมสื่อสารที่เหมาะสมกับเวลาและโอกาส

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV4.1.3 การแข่งขัน	มีการแข่งขันในองค์กรสูง
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
<b>DV5.1 การรู้จักตน</b>	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ	การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านสมรรถนะ ภาวะผู้นำ คุณธรรม และคุณภาพชีวิต
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในส่วนตัวและส่วนที่ต้องปรับปรุง	เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้
<b>DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน</b>	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	มีกลไกให้บุคลากรได้สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นบุคลากร
<b>DV5.3 ค่านิยมของตน</b>	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการอย่างไร
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	การเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเพิ่มพูนค่าให้กับตนเอง และเป็นคุณค่าที่ยิ่งใช้ก็ยิ่งเพิ่มค่ามากขึ้น



## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ดูแลให้บุคลากรมีคุณสมบัติเป็นไปตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ มาตรการป้องกันการลวงรู้ข้อมูลภายในระหว่าง หน่วยงานและบุคลากร มาตรการควบคุมภายในเพื่อ ตรวจสอบและถ่วงดุลการปฏิบัติงาน	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การจัดลำดับเหตุการณ์ การเชื่อมโยง และการสนทนา สำหรับองค์ความรู้จะสะสมอยู่ในรูปของเอกสารหรือแฟ้ม เก็บเอกสารต่างๆ	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การผสมผสานวัฒนธรรม และการเป็นตัวแทนการ เปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการนำการจัดการความรู้มาใช้ ขึ้นกับวัฒนธรรมขององค์กรและการปรับตัวของคนใน องค์กร	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ช่วยให้องค์กรเข้าใจลูกค้า การตลาด และกลไกการ แข่งขัน ทำให้สามารถตระหนักถึงโอกาสพัฒนาและปรับปรุง จากความลดหล่นในด้านการแข่งขันขององค์กรตนเองเมื่อ เทียบกับองค์กรอื่น	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน            องค์กรควรสื่อสารให้พนักงานทราบถึงช่องทาง วิธีการ            สำหรับการค้นหาความรู้ ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ            และไม่เป็นทางการ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ มีการให้ความสำคัญกับเรื่องบทบาทของผู้บริหาร            ความรู้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ การมีทักษะและความรู้            ของบุคลากรในองค์กร</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การจับประเด็นความรู้และแบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้            ที่ได้มาจากการปฏิบัติ(ลองผิดลองถูก)</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้แต่คือการประยุกต์รวมเอา            ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าเป็น แผนกลยุทธ์ด้านธุรกิจ วัฒนธรรม            องค์กรและขั้นตอนการทำงาน</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความกระตือรือร้นใน การเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ ซึ่งจะช่วยให้การ จัดการความรู้ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การวัดและการจัดการความรู้ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการป้องกันการเอาเปรียบในด้านกฎหมายและเพิ่ม คุณค่าทางการตลาดหากจดทะเบียนได้ถูกจังหวะและเวลา</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ความเข้าใจแนวโน้มของเทคโนโลยี สารสนเทศ และ การศึกษา ต้องรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การ บริหารจัดการสารสนเทศและความรู้เป็นอย่างดี เข้าใจ ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ความรู้ด้านขอบเขตหน้าที่ทางธุรกิจ คือ เข้าใจใน ธุรกิจขององค์กร โครงสร้างองค์กร การตัดสินใจที่สำคัญ ทรัพยากรมนุษย์ การผลิต การตลาด บัญชี การเงิน และ สามารถเสนอแนวทางและให้คำแนะนำได้</p>	<p>DV3 อุปนิสัย</p> <p>DV3.1 ความเคยชิน</p> <p>DV2.2 ความเชื่อมั่น</p> <p>DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม</p>



### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกิดขึ้นในแต่ละบุคคล มีกระบวนการความรู้ขององค์การอย่างเป็นระบบ</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ ประยุกต์ใช้ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร เครือข่าย อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต โครงสร้างข้อมูล( data structure) การจัดเก็บและค้นคืน การส่งต่อข้อมูลให้ถูกคนถูก เวลา และการออกแบบระบบคลังข้อมูล</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การบริหารจัดการความรู้ จะกลายเป็นเสาหลักในการ จัดการธุรกิจท่ามกลางผู้นำการตลาดอื่น</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ การประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ผู้สร้างความรู้ ได้            โดยมีรูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้ ได้แก่ การที่บุคคลให้            ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติและการ            ทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ผ่านมานในอดีต</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การมีทักษะและความรู้ ของบุคลากรในองค์กร</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การบริหารจัดการ            สนับสนุนเทคโนโลยีและความรู้เป็นอย่างดี</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ควรมีบุคคลที่ดี ในการพบปะกับลูกค้า เพื่อสร้าง            สัมพันธ์ที่ดี</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้ IV2 การค้นหาความรู้ IV3 การแบ่งปัน ความรู้ IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	<p>เพราะ</p> <p>การอบรมและการเรียนรู้ ฝึกให้คนสามารถใช้ระบบที่สร้างขึ้นมา และ พัฒนาค้นให้มากพอจำนวนหนึ่งและทำแต่เนิ่นๆ เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถช่วยเหลือระหว่างกันได้ การแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานจะช่วยให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งทางตรง ทางอ้อม ทั้งผู้ให้และผู้รับ และเกิดการไหลเวียนความรู้ขึ้นอีกด้วย</p>	DV1 ความรู้ DV2 ทักษะ DV3 อุบัติสัย DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง





## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ บุคลากรในหน่วยงานที่สามารถให้/ความรู้/ความเข้าใจ และประสบการณ์	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ เป็นการสืบค้นข้อมูลหรือแหล่งรวมข้อมูล	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ไม่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ทุกอย่าง เพราะเป็น ความรู้ส่วนตัว อาจจะไม่แชร์ประสบการณ์ในบางเรื่องให้ผู้รับฟัง เข้าใจได้ ในบางส่วนเท่านั้น	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การพยากรณ์จะต้องดูองค์ประกอบในภาพรวม คือ เศรษฐกิจของประเทศมหานาชา สังคม และการเมือง	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ในการเสนอองค์ความรู้ในเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ เป็นการสืบค้นข้อมูลหรือแหล่งรวมข้อมูล</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ผู้นำจะต้องรู้ความชำนาญหรือความถนัดในด้านต่างๆ ของลูกทีมเป็นอย่างดี เพราะจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ และผลงานอันเป็นเลิศ</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ใช้ทักษะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ และสามารถแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มได้</p>	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ต้องนำมาประยุกต์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่อยู่แล้ว	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ สร้างเครือข่ายการตลาด สามารถจัดสรรทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ จะรับผิดชอบงานที่ทำหายจนสำเร็จ.	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุด	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ นำผลประโยชน์จากการลงทุนมาแบ่งเฉลี่ยตาม สัดส่วนผู้ถือหุ้นรายลงทุน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ บริษัทได้วางเป้าหมายของส่วนงานไว้ชัดเจน</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ หน่วยงานจะมีการการจัดฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะใน เรื่อง หุ่น หรือตลาดโลก หรือแหล่งข้อมูลในการค้นหา ข่าวสารให้มากขึ้น</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์</p> <p>เพราะ ต้องมีความรู้ในการวางแผนงาน หรือความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์การได้</p>	<p>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ต้องมีกิจกรรมการที่ ต่อยอดความรู้ใหม่เสมอ</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ เป็นการสืบค้นข้อมูลหรือแหล่งรวมข้อมูล</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ผู้นำจะต้องรู้ความชำนาญหรือความถนัดในด้านต่างๆ            ของลูกทีมเป็นอย่างดี เพราะจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ            และผลงานอันเป็นเลิศ</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b>    <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ ต้องมีความรู้ในการวางแผนงาน หรือความเข้าใจ            เกี่ยวกับองค์การได้            มีความรู้เพื่อคำนวณความเป็นไปได้ในการลงทุน</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้	<p>เพราะ จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าเงินลงทุนเป็นสิ่งที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ หากในระบบเศรษฐกิจใดมีปริมาณเงินลงทุนไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้แล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งภาครัฐบาลและภาคธุรกิจ กล่าวคือ เมื่อไม่มีการลงทุนเพิ่ม เนื่องจากการขาดแคลนเงินลงทุน ย่อมก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการขยายกิจการ หรือการดำเนินโครงการลงทุนต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การเติบโตทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของการจัดเก็บรายได้จากภาษีในภาครัฐบาล ทั้งยังส่งผลต่อมาตรฐานการครองชีพของประชาชน ตลอดจนความมั่นคงและเสถียรภาพในระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ</p>	DV1 ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้		DV2 ทักษะ
IV3 การแบ่งปัน ความรู้		DV3 อุปนิสัย
IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์		DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ DV5 แนวคิดของ ตนเอง



## ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
	<p><b>ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์</b> คุณพิมพ์ปวีณ์ แก้ววิสูตร</p> <p><b>ตำแหน่ง</b> รองผู้จัดการ</p> <p><b>ที่อยู่</b> บริษัทหลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 132 อาคารสินธร 1 ชั้น 2 ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330</p> <p><b>โทรศัพท์มือถือ</b> 0-2205-7000 ต่อ 8624, 08-1613-1399</p>
IV1 การสร้างสรรค์ความรู้	
IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ในบริษัทของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.1.1, IV1.1.2, IV1.1.3, IV1.1.4, IV1.1.5, IV1.1.6) และเพราะอะไร
IV1.1.1 การสร้างความรู้ จากความรู้ส่วนบุคคล	ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจความรู้สึกที่จะส่งผลต่อผลการดำเนินงาน
IV1.1.2 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล	ประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ พฤติกรรม และค่านิยมที่บุคลากรมีอยู่จริง เปรียบเทียบกับระดับความจา เป็นสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจ ในปัจจุบัน และที่จาเป็นสำหรับ อนาคต
IV1.1.3 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของ กลุ่มคนทำงาน	ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ความผูกพันของ บุคลากร
IV1.1.4 การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	บรรยากาศการทำงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและ ผู้บริหาร และการประเมินความผูกพัน ส่วนสภาพแวดล้อมเกิด จากองค์ประกอบหลัก
IV1.1.5 การสร้างความรู้ ด้วยการเสวนา	การปรับทัศนคติในการพูดคุย
IV1.1.6 การเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์	การแนะนำอย่างใกล้ชิด รวมทั้งประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงาน
IV1.2 การปรับเปลี่ยนความรู้ สู่ภายนอก	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอกของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับ เรื่องใด (IV1.2.1, IV1.2.2, IV1.2.3) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.2.1 การสร้างความรู้ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม	และความปรารถนาในการเรียนรู้และการพัฒนาซึ่งระบุโดยบุคลากร รวมทั้งหัวหน้างาน และผู้บริหาร
IV1.2.2 การปรับความรู้ส่วนองค์การจากรูปการของตลาด	การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม
IV1.2.3 การบันทึกความรู้ภายนอกในฐานะความรู้องค์การ	สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้
IV1.3 การผสมผสานความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการผสมผสานความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.3.1, IV1.3.2, IV1.3.3) และเพราะอะไร
IV1.3.1 การแปลงความรู้ส่วนองค์การเป็นความรู้ส่วนบุคคล	ศักยภาพของพนักงานแต่ละบุคคลรวมถึงผลงานและความรับผิดชอบ
IV1.3.2 การรับความรู้ทางการตลาดใหม่	การให้คุณค่าต่อภายในองค์กรที่มุ่งเน้นไปที่การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับภายนอกองค์กรที่มุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างกันในตลาดเศรษฐกิจ
IV1.3.3 การต่อยอดนวัตกรรมภายในองค์กร	นวัตกรรมที่จะนำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน
IV1.4 การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายในของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.4.1, IV1.4.2) และเพราะอะไร
IV1.4.1 การบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้ใหม่	การจัดการทรัพยากรบุคคลต้องถูกบูรณาการเข้ากับการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อสร้างทุนมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
IV1.4.2 การต่อยอดผลิตภัณฑ์ด้วยความรู้ใหม่	การวิเคราะห์ผลผลิตภาพในแต่ละระดับ
IV1.5 การแปลงความรู้	ท่านคิดว่าการสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยวิธีการแปลงความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV1.5.1) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV1.5.1 ความเข้าใจในองค์ความรู้เดิม	ทำความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นอยู่
IV1.5.2 การผลักดันการต่อยอดองค์ความรู้	ความสามารถที่สามารถผลักดันการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามภารกิจ
<b>IV2 การค้นหาความรู้</b>	
<b>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำทางความรู้</b>	<b>ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการจัดทำแผนที่นำทางความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
IV2.1.1 การจัดลำดับความสำคัญของความรู้	จัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจาก ความเกี่ยวข้องกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต
IV2.1.2 ความสามารถวางขอบข่ายความรู้	ความเชี่ยวชาญและเครือข่าย แต่ค่าใช้จ่ายมักจะสูง
IV2.1.3 ความสามารถจัดสรรทรัพยากรความรู้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร	จากจำนวนผู้สมัครในตำแหน่งงานที่เปิดไว้ องค์กรต้องทำการตัดสินใจเลือกคนที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาในองค์กร
<b>IV2.2 การกำหนดความรู้ที่มีคุณค่า</b>	<b>ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการกำหนดความรู้ที่มีคุณค่าของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร</b>
IV2.2.1 จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ความนิยมในการใช้งาน เนื่องจากใช้งานยาก มีค่าใช้จ่ายสูง เพราะบ่อยครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและต้องพัฒนาคนให้เหมาะสมสำหรับงานแต่ละงานโดยเฉพาะ
IV2.2.2 จากเอกสารการวิจัยสำรวจ	วิเคราะห์การตอบสนองต่อเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เคยเกิดขึ้นในองค์กร โดยศึกษาจากหลักฐานและข้อมูลที่เป็นเอกสารในอดีตรวมทั้งสอบถามพนักงานและผู้บริหารในอดีตและปัจจุบัน
IV2.2.3 จากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง	การสื่อสารโดยการเขียนในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นการใช้เอกสาร แต่ปัจจุบันนี้ การสื่อสารโดยการเขียนจะผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้นเรื่อยๆ



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV2.3 การเสาะหาความรู้ภายในองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.3.1, IV2.3.2) และเพราะอะไร
IV2.3.1 การเสาะหาความรู้จาก INTRANET	การแบ่งปันทักษะของบุคลากรทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน หน่วยปฏิบัติการ รวมทั้งบุคลากรที่อยู่ต่างสถานที่กัน มีการถ่ายทอดสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
IV2.4 การเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กร	ท่านคิดว่าการค้นหาความรู้ ด้วยการเสาะหาความรู้ภายนอกองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, IV2.1.2, IV2.1.3) และเพราะอะไร
IV2.4.1 การเสาะหาความรู้จาก Google	บนฐานของการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ และระบบสารสนเทศเพื่อการประมวล จัดเก็บข้อมูล องค์กรความรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้	
IV3.1 การแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคล	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.1.1) และเพราะอะไร
IV3.1.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการทำงานระหว่างบุคลากร	การสื่อสารในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ ข้อมูลที่สำคัญขององค์กร
IV3.2 การแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กร	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้ส่วนองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.2.1, IV3.2.2) และเพราะอะไร
IV3.2.1 การนำความรู้ขององค์กรใส่ใน INTRANET ขององค์กร	ในการสรรหาจากแหล่งภายใน สามารถทำได้โดยการประกาศรับสมัคร (Job posting) ซึ่งในบางองค์กรอาจใช้การประกาศทาง Intranet ภายในองค์กร ในระบบสารสนเทศทางด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล
IV3.2.2 การจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากร	เสริมทักษะแก่ผู้สัมภาษณ์ โดยการฝึกอบรมทักษะที่จะช่วยให้การสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพ
IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	ท่านคิดว่าการแบ่งปันความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV3.3.1) และเพราะอะไร

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
IV3.3.1 การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำกับลูกทีม	ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเป็นที่ปรึกษาแนะนำที่มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
IV4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
IV4.1 การตระหนักถึงประโยชน์ของความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้ในการบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1, 4.1.2) และเพราะอะไร
IV4.1.1 การใช้ภาษาต่างประเทศในงานบริการ	ความสามารถในการปรับตัวและทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ
IV4.1.2 ความรู้ช่วยในการตัดสินใจปัญหาที่ยุ่งยากได้	การเก็บข้อมูลของพนักงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการจัดการ
IV4.2 การใช้ความรู้เชิงปริมาณ	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการใช้ความรู้เชิงปริมาณของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.2.1, IV4.2.2) และเพราะอะไร
IV4.2.1 การพยากรณ์ภาวะการณ์ของตลาดโลก	ความเป็นผู้นำนวัตกรรมในตลาดเศรษฐกิจ องค์กรรมมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความตื่นตัว เป็นอิสระ
IV4.2.2 การตัดสินใจด้วยตัวเลข	การประเมินเชิงปริมาณ การวัดผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลงานที่วัดออกมาเป็นตัวเลขได้
IV4.3 การประยุกต์ความรู้	ท่านคิดว่าการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านการประยุกต์ความรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.3.1, IV4.3.2, IV4.3.3, IV4.3.4) และเพราะอะไร
IV4.3.1 การใช้ความรู้ในการบริหารงานแต่ละระดับ	สร้างวัฒนธรรมใหม่ จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการบริหารงานแบบควบคุม-สั่งการ
IV4.3.2 การใช้ความรู้ทางเทคนิคคอมพิวเตอร์	เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร ซึ่งการจัดเก็บความรู้ในองค์กรควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ
IV4.3.3 การใช้ความรู้ในการวางแผน	การวางแผนก่อนการทำงาน
IV4.3.4 การใช้ความรู้ทางบัญชี	เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำ
DV1 ความรู้	

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV1.1 การเรียนรู้	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV4.1.1) และเพราะอะไร
DV1.1.1 จากข้อมูล	การเก็บรวบรวมข้อมูลและองค์ประกอบที่จะใช้ในการจัดทำสมรรถนะอันประกอบไปด้วยข้อมูลในส่วนขององค์กร
DV1.1.2 จากสารสนเทศ	การถ่ายทอดสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารแบบสองทางกับหัวหน้างานและผู้บริหาร
DV1.1.3 จากประสบการณ์ตนเอง	การศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน และการแนะนำอย่างใกล้ชิด รวมทั้งประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงาน
DV1.1.4 จากประสบการณ์ของผู้อื่น	การอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน สิ่งสำคัญของขั้นตอนนี้คือ ประสบการณ์
DV2 ทักษะ	
DV2.1 การจัดการตนเอง	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการตนเองของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.1.1, DV2.1.2, DV2.1.3) และเพราะอะไร
DV2.1.1 ด้วยทักษะในการเรียนรู้	การจัดให้บุคลากรได้เรียนรู้ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมที่ต้องการของงานที่ทำอยู่
DV2.1.2 ด้วยทักษะในการทำงานหลายอย่าง	เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น ส่วนการพัฒนา
DV2.1.3 ด้วยทักษะในการมีความเข้มแข็งที่จะเอาชนะ	การเอาชนะคู่แข่งขั้นในตลาดเศรษฐกิจ องค์กรจะทำงานค่อนข้างยาก เนื่องจากมีการมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงาน
DV2.1.4 ด้วยทักษะในการวิเคราะห์	การวิเคราะห์คุณค่าและความเชื่อของวัฒนธรรมองค์กรในมุมมองของผู้ก่อตั้งและผู้นำในปัจจุบัน โดยการสอบถามและสังเกตผู้ก่อตั้งผู้บริหารในปัจจุบัน
DV2.1.5 ด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหา	มองเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาได้หลายทาง และเสนอแนวทางที่ดีที่สุด
DV2.1.6 ด้วยทักษะในการบริหารเวลา	บุคลากรก็ได้เติบโตและพัฒนาตนเองตลอดเวลา
DV2.2 ทักษะการจัดการกิจกรรม	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการจัดการกิจกรรมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3) และเพราะอะไร



## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความสำเร็จขององค์กร สร้างการยอมรับในความเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นส่วนสำคัญขององค์กรในการสร้างความสำเร็จและช่วยแก้ปัญหาขององค์กร
DV2.2.2 การวิจิฉัย	นำผลสำรวจมาวิเคราะห์ในภาพรวม
DV2.2.3 การทำงานเชิงรุก	สร้างความกระตือรือร้นในการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์การทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเต็มตามศักยภาพของตนเอง
DV2.2.4 การคำนึงถึงผลกระทบ	ในการดำเนินการการมุ่งเน้นบุคลากรนั้น ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่รับผลกระทบ และ/หรือส่งผลกระทบต่อทีมอื่นตามเกณฑ์
DV2.2.5 การวางแผน	ผู้ปฏิบัติควรทำความเข้าใจและตระหนักถึงความเชื่อมโยงของหมวดตนเองกับหมวดอื่นเพื่อสามารถวางแผนดำเนินการได้สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน
<b>DV2.3 ทักษะการนำทีม</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (IV2.2.1, DV2.2.2, DV2.2.3, DV2.2.4, DV2.2.5) และเพราะอะไร</b>
DV2.3.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	ความผูกพันของบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรทุ่มเท มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลการดำเนินการของบริษัทหลักทรัพย์ที่ดี
DV2.3.2 การมองภาพรวม	ในภาพรวมที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานขององค์กร
DV2.3.3 การนำเสนอการพูด	แบบจำลองของวัฒนธรรมที่ถูกนำเสนอมีหลากหลาย หนึ่งในแบบจำลองที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ
DV2.3.4 การคิดอย่างมีเหตุผล	เพื่อให้เกิดการถกเถียงและได้ข้อสรุปที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมทั้งลงมือทำโดย HR จะถ่ายทอดวิธีคิดและเป้าหมายการจัดการให้เป็นไปตามแนวทางของหัวหน้างานในการถ่ายทอดกันเองภายในกลุ่มของแต่ละแผนก
DV2.3.5 การคัดเลือกพนักงาน	การสรรหาคน ปลุกฝังคุณลักษณะบุคลากรให้กล้ารับฟังความคิดของผู้อื่นอย่างเปิดใจ โดยให้พนักงานกล้าพูด กล้าแสดงออกในหลักเหตุผล
DV2.3.6 การมอบหมายอำนาจหน้าที่	ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ในการสร้างคนเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ดังกล่าว
<b>DV2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน</b>	<b>ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการการนำทีมของบริษัทหลักทรัพย์ของท่านเกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV2.4.1, DV2.4.2) และเพราะอะไร</b>

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
DV2.4.1 ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล	การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นการระบุจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรในอนาคตอันที่จะช่วยให้องค์กรรัฐวิสาหกิจสามารถบรรลุตามกลยุทธ์ที่วางไว้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์งาน
DV2.4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนและไม่เกิดขึ้นบ่อย
<b>DV3 อุปนิสัย</b>	
<b>DV3.1 ความเคยชิน</b>	<b>ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเคยชินของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร</b>
DV3.1.1 การชอบงานท้าทาย	ความท้าทายในการจัดการ โดยการประมาณการในส่วนนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การประมาณการแรงงานจากแหล่งภายนอก และจากแหล่งภายใน
<b>DV3.2 ความเชื่อมั่น</b>	<b>ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านความเชื่อมั่นของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.2.1, DV3.2.2) และเพราะอะไร</b>
DV3.2.1 การชอบงานท้าทาย	เสริมสร้างการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ เพื่อให้ผลดำเนินการดีเกินความคาดหวัง เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และแผนเชิงยุทธศาสตร์ และเพื่อให้คัล่องตัวที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นทางธุรกิจ
DV3.2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน	มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอกให้บรรลุถึงความต้องการ รวมทั้งแสวงหาวิธีการให้บริการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อลูกค้า
DV3.2.3 ความกระตือรือร้น	กระตุ้นผู้อื่นและการสร้างความร่วมมือ ช่วยลดหรือกำจัดความขัดแย้งให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์
<b>DV3.3 การแสดงออกทางพฤติกรรม</b>	<b>ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.3.1, DV3.3.2, DV3.3.3) และเพราะอะไร</b>
DV3.3.1 การแก้ไขปัญหา	การแก้ไขปรับปรุง หรือเพิ่มเติมสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น
DV3.3.2 ความเข้าใจผู้อื่น	มีกลไกการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อความเข้าใจ และเป็นส่วนร่วมของความสำเร็จขององค์กร
DV3.3.3 การให้ความร่วมมือ	ความร่วมมือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน หน่วยปฏิบัติ

## ผลการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บทสัมภาษณ์
<b>DV4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
<b>DV4.1 แรงขับ</b>	ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านแรงขับของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV4.1.1, DV4.1.2, DV4.1.3) และเพราะอะไร
DV4.1.1 การมุ่งความสำเร็จ	ทิศทางการจัดการทรัพยากรบุคคลแล้วก็จะทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่น
DV4.1.2 การบรรลุเป้าหมาย	มีการตั้งเป้าหมายการทำงานของพนักงาน และใช้ผลการบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นส่วนหนึ่งในการให้รางวัล
DV4.1.3 การแข่งขัน	ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการแข่งขันในธุรกิจ
<b>DV5 การมีแนวคิดของตนเอง</b>	
<b>DV5.1 การรู้จักตน</b>	ท่านคิดว่าการมีแนวคิดของตนเอง ในด้านการรู้จักตนของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.1.1, DV5.1.2) และเพราะอะไร
DV5.1.1 การมองตนเองอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ	ทำให้พนักงานเข้าใจผลิตภัณฑ์ขององค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง
DV5.1.2 การมองตนเองทั้งในแง่ดีและส่วนที่ต้องปรับปรุง	ในขณะที่บุคลากรก็ได้เติบโตและพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยการวางแผนและพัฒนาอาชีพนั้นว่าเป็นความรับผิดชอบของทั้งฝ่ายรัฐวิสาหกิจและตัวพนักงาน
<b>DV5.2 ภาพลักษณ์ของตน</b>	ท่านคิดว่าแนวคิดของตนเอง ในด้านการมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตนต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV5.2.1) และเพราะอะไร
DV5.2.1 การมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของตน	บริษัทประเมินทักษะความรู้ กำลังคนที่ต้องการในอนาคต การจัดทำเส้นทางอาชีพ การสื่อสารทางเลือกเส้นทางอาชีพให้บุคลากรทราบ
<b>DV5.3 ค่านิยมของตน</b>	ท่านคิดว่าอุปนิสัย ในด้านค่านิยมของท่านต่อการปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์เกี่ยวข้องกับเรื่องใด (DV3.1.1) และเพราะอะไร
DV5.3.1 คุณค่าในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	การจัดการทรัพยากรบุคคลต้องมีการติดตามตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินงาน ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่
DV5.3.2 คุณค่าของการปฏิบัติได้ทันตามกำหนด	การใช้แบบสอบถามให้บุคลากรตอบโดยไม่ต้องเปิดเผยชื่อ เพื่อให้ได้ให้ข้อมูลจริงที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณค่าบุคลากรต่อไป



## แบบสัมภาษณ์การทดสอบสมมุติฐานเชิงคุณภาพ

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมา บันทึกไว้	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ กระบวนการค้นหาหนทางไปสู่อนาคตที่พึงปรารถนา ด้วยการทบทวนตนเองและภูมิปัญญาในอดีต	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ กระบวนการของการจัดการความรู้ควรมีการต่อยอด หรือการจัดเก็บ/เผยแพร่ ไปยังกลุ่มอื่นด้วย	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์ <input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์ เพราะ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมที่เราจะสามารถนำมาใช้ใน การจัดการความรู้ได้	DV1 ความรู้ DV1.1 การเรียนรู้

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ เป็นการเรียนรู้ที่พบเห็นและสามารถนำมาใช้ได้ทันที และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย และเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การวางแผนที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลง ได้และถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ (พฤติกรรม) และค่านิยม ที่จำเป็น (Required) เปรียบเทียบกับสิ่งที่ บุคลากรมีอยู่จริง (Actual) เพื่อหาส่วนต่างที่ต้องได้รับการ พัฒนา	DV2 ทักษะ DV2.1 การจัดการ ตนเอง DV2.2 ทักษะการ จัดการ กิจกรรม DV2.3 ทักษะการนำ ทีม DV2.4 ทักษะในการ ปฏิบัติงาน

### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ฐานองค์ความรู้จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ จัดการองค์ความรู้ในองค์กร	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ สารสนเทศที่ได้ก็ทำให้การตัดสินใจลงทุนเปลี่ยนจาก การมองโลกในแง่ดีเกินไป	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ การใช้ความรู้แบบการเรียนรู้ เป็นการใช้ความรู้เชิง คุณภาพ รู้ว่าจะใช้ความรู้นั้นไปพัฒนาได้อย่างไร และนำ ความรู้ที่ได้มาเรียนรู้ที่จะมีข้อเสนอในการพัฒนางานใหม่ๆ	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> เพราะ ให้นึกถึงแต่ละกระบวนการของงาน ขั้นตอนอะไรบ้าง ที่ต้องการพัฒนา ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัย การจัดการความรู้ที่มาจากการสะสมประสบการณ์	DV3 อุปนิสัย DV3.1 ความเคยชิน DV2.2 ความเชื่อมั่น DV2.3 การแสดง ออกทาง พฤติกรรม



### ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

<p>IV1 การสร้างสรรค์ความรู้</p> <p>IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้</p> <p>IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก</p> <p>IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน</p> <p>IV1.4 การผสมผสาน ความรู้</p> <p>IV1.5 การแปลงความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ จัดประชุมหรืออภิปรายเพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติ ต่อไปได้โดยง่าย</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV2 การค้นหาความรู้</p> <p>IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้</p> <p>IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า</p> <p>IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร</p> <p>IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้ง เว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็น ต้น</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV3 การแบ่งปันความรู้</p> <p>IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล</p> <p>IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร</p> <p>IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ค้นหาความรู้ที่เป็นแนวคิดทฤษฎีจากอินเทอร์เน็ต</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>
<p>IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้</p> <p>IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ</p> <p>IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b></p> <p>เพราะ ข้อมูลนั้นก็ได้เกิดการนำมาเผยแพร่ให้คนอื่นรับรู้ ดังนั้นหากเราบันทึกข้อมูลทุกอย่างไว้ ก็จะเป็นการสร้างคลัง ความรู้ ที่เราสามารถไปใช้ประโยชน์ร่วมกันในองค์กรได้</p>	<p>DV4 อุปนิสัย</p> <p>DV4.1 แรงขับ</p>

## ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

IV1 การสร้างสรรค์ความรู้ IV1.1 การปฏิสัมพันธ์ทาง ความรู้ IV1.2 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายนอก IV1.3 การปรับเปลี่ยน ความรู้สู่ภายใน IV1.4 การผสมผสาน ความรู้ IV1.5 การแปลงความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านสมรรถนะ ภาวะผู้นำ            คุณธรรม และคุณภาพชีวิต</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV2 การค้นหาความรู้ IV2.1 การจัดทำแผนที่นำ ทางความรู้ IV2.2 การกำหนดความรู้ ที่มีคุณค่า IV2.3 การเสาะหาความรู้ ภายในองค์กร IV2.4 การเสาะหาความรู้ ภายนอกองค์กร	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถ            ลอกเลียนแบบได้</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV3 การแบ่งปันความรู้ IV3.1 การแบ่งปันความรู้ ส่วนบุคคล IV3.2 การแบ่งปันความรู้ ส่วนองค์กร IV3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ มีกลไกให้บุคลากรได้สื่อสารและรับฟังความคิดเห็น            บุคลากร</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน
IV4 การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ IV4.1 การตระหนักถึง ประโยชน์ของ ความรู้ IV4.2 การใช้ความรู้เชิง ปริมาณ IV4.3 การประยุกต์การ ความรู้	<div style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <b>สัมพันธ</b> <input type="checkbox"/> <b>ไม่สัมพันธ</b> </div> <p>เพราะ การเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร เพราะเป็นทรัพยากรที่            สามารถเพิ่มพูนค่าให้กับตนเอง และเป็นคุณค่าที่ยิ่งใช้ก็ยิ่ง            เพิ่มค่ามากขึ้น</p>	DV5 แนวคิดของ ตนเอง DV5.1 การรู้จักตน DV5.2 ภาพลักษณ์ ของตน DV5.3 ค่านิยมของ ตน

ประเด็นการสัมภาษณ์ ตามผลการทดสอบสมมุติฐานรวม

	<input checked="" type="checkbox"/> สัมพันธ์	<input type="checkbox"/> ไม่สัมพันธ์	
IV1 การสร้างสรรค์ ความรู้	<p>เพราะ การปรับเปลี่ยนและการจัดการพฤติกรรม โดยการปรับวิธี คิด ทักษะ และพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ไปในทิศทาง เดียวกัน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน จำเป็นต้องใช้เวลาใน การสร้าง ความเข้าใจ วัฒนธรรมความร่วมมือในการทำงาน ค้นหา สิ่งจูงใจคนเพื่อนำไปสู่การโน้มน้าวให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ต้องมีแผนการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับ</p>		DV1 ความรู้
IV2 การค้นหาความรู้			DV2 ทักษะ
IV3 การแบ่งปัน ความรู้			DV3 อุปนิสัย
IV4 การนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์			DV4 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์
			DV5 แนวคิดของ ตนเอง





## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ - นามสกุล

นางสาวภารดี คลังธาร

วัน เดือน ปีเกิด

12 กุมภาพันธ์ 2527

สถานที่เกิด

จังหวัดตรัง

วุฒิการศึกษา

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ: ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(ปวช.) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ เทคนิค

คอมพิวเตอร์ วิทยาลัยการอาชีพตรัง

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง: ประกาศนียบัตร

วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคคอมพิวเตอร์

โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี จังหวัดสงขลา

ระดับปริญญาตรี: วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศบ.)

สาขาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรุงเทพมหานคร

ระดับปริญญาโท: กำลังศึกษาต่อ สาขารัฐศาสตร์

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รศ.ม.)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถานที่ทำงาน

นักวิจัยอิสระ

ตำแหน่งปัจจุบัน

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ(สปร.)

2186/470 อาคารบ้านสุขุโขทัยคอนโด ตึก 12 ชั้น 8

รามคำแหง 30/1 หัวหมาก บางกะปิ

กรุงเทพมหานคร 10240