

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้จากการศึกษาเรื่อง “ความสำเร็จในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กรและผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร” โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญ โอกาสในการนำไปปฏิบัติและผลของการจัดการความรู้

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของตัวอย่างกับผลของการจัดการความรู้

ส่วนที่ 4 การพยากรณ์ผลของการจัดการความรู้ด้วยปัจจัยความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านการสัมภาษณ์การให้ความสำคัญ โอกาสในการนำไปปฏิบัติและผลของการจัดการความรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N = 180)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
น้อยกว่า 40 ปี	64	35.6
41 ปีขึ้นไป	116	64.4
<u>อายุงานในองค์กร</u>		
1-10 ปี	54	30.0
11-20 ปี	64	35.6
21 ปีขึ้นไป	62	34.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N = 180)	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด</u>		
1-10 ปี	30	16.7
11-20 ปี	65	36.1
21 ปีขึ้นไป	85	47.2
<u>ตำแหน่งงาน</u>		
พยาบาลวิชาชีพ 7	86	47.8
พยาบาลวิชาชีพ 6	61	33.9
พยาบาลวิชาชีพ 3-5	33	18.3
<u>กลุ่มงาน</u>		
กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลและพัฒนา คุณภาพ	66	36.7
กลุ่มการบริการทางการแพทย์	114	63.3
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ปริญญาตรี	141	78.3
ปริญญาโท	39	21.7
<u>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ (ต่อสัปดาห์)</u>		
1 ครั้ง	138	76.7
มากกว่า 1 ครั้ง	42	23.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน หรือร้อยละ 64.4 และอายุน้อยกว่า 40 ปี จำนวน 64 คน หรือร้อยละ 35.6

อายุงานในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 11-20 ปี จำนวน 64 คน หรือร้อยละ 35.6 รองลงมา ได้แก่ อายุงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน หรือร้อยละ 34.4 และอายุงานในองค์กรระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 30.0 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดเป็นระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน หรือร้อยละ 47.2 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 11-20 ปี จำนวน 65 คน หรือร้อยละ 36.1 และประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 1-10 ปี จำนวน 30 คน หรือร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ 7 จำนวน 86 คน หรือร้อยละ 47.8 รองลงมาเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 จำนวน 61 คน หรือร้อยละ 33.9 และพยาบาลวิชาชีพ 3-5 จำนวน 33 คน หรือร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

กลุ่มงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในกลุ่มงานการบริการทางการแพทย์ จำนวน 114 คน หรือร้อยละ 63.3 และกลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาลและพัฒนาคุณภาพ จำนวน 66 คน หรือร้อยละ 36.7

การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน หรือร้อยละ 78.3 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 39 คนหรือร้อยละ 21.7

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ (ต่อสัปดาห์)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ 1 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 138 คน หรือร้อยละ 76.7 และเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้มากกว่า 1 ครั้ง ต่อสัปดาห์ จำนวน 42 คน หรือร้อยละ 23.3

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญ โอกาสในการนำไปปฏิบัติ และผลของการจัดการความรู้

การวิเคราะห์ ความสำคัญ โอกาสในการนำไปปฏิบัติและผลของการจัดการความรู้ ในส่วนนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ความสำเร็จด้านบุคคล

1. บทบาทของผู้บริหารความรู้

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับบทบาทของผู้บริหารความรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารความรู้ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.26$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ ผู้บริหารความรู้ต้องมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.39$) และการให้แนวทางในการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.27$) (โปรดดูตารางที่ 1 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินบทบาทของผู้บริหารความรู้ว่าอยู่ในระดับที่องค์การทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.58$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินบทบาทของผู้บริหารความรู้ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงานสามประเด็นแรก ได้แก่ ผู้บริหารความรู้ต้องมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาได้แก่ การให้แนวทางในการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.74$) และการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.66$) (โปรดดูตารางที่ 1 ในภาคผนวก ก)

2. สมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมของสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.59$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีสมรรถนะในด้านความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.67$) ความสามารถส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ ($\bar{X} = 3.61$) และมีความสามารถเชื่อมต่อกับความรู้และกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.59$) (โปรดดูตารางที่ 2 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประเมินสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่าอยู่ในระดับที่องค์การดำเนินการไปบ้าง ($\bar{X} = 3.69$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่าอยู่ในระดับดำเนินการไปบ้างสามประเด็นแรก ได้แก่ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีสมรรถนะในด้านความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.84$) ความสามารถส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ ($\bar{X} = 3.77$) และมีความสามารถตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.69$) (โปรดดูตารางที่ 2 ในภาคผนวก ก)

3. การปรับตัวของบุคลากร

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับการปรับตัวของบุคลากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวของบุคลากรในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.33$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ การปรับตัวของบุคลากรในด้านคุณค่าในการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.47$) การยอมรับความว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์สำหรับทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.44$) และเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.37$) (โปรดดูตารางที่ 3 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการปรับตัวของบุคลากรว่าอยู่ในระดับที่บุคลากรเริ่มปรับตัวในการรับรู้เกี่ยวกับโครงการการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.36$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการปรับตัวของบุคลากรว่าบุคลากรเริ่มปรับตัวสามประเด็นแรก ได้แก่ การปรับตัวของบุคลากรเกี่ยวกับการยอมรับความจริงว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์สำหรับทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.46$) การขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในการพัฒนาความรู้และการเห็นคุณค่าของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.40, 3.39$) (โปรดดูตารางที่ 3 ในภาคผนวก ก)

ความสำเร็จด้านองค์การ

1. กลยุทธ์การจัดการความรู้

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.53$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและผลักดันกลยุทธ์การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.64$) การกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้สามารถนำไปปฏิบัติและวัดผลได้ ($\bar{X} = 3.62$) และกลยุทธ์ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรทุกคนในองค์การ ($\bar{X} = 3.54$) (โปรดดูตารางที่ 4 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินกลยุทธ์การจัดการความรู้ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.46$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินกลยุทธ์การจัดการความรู้ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงานสามประเด็นแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและผลักดันกลยุทธ์การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาได้แก่กลยุทธ์การจัดการความรู้ต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.49, 3.46$) (โปรดดูตารางที่ 4 ในภาคผนวก ก)

2. วัฒนธรรมองค์การ

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.36$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การในการสนับสนุนบรรยากาศการสร้างการเรียนรู้กับบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.47$) การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.39$) และการส่งเสริมการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X} = 3.39$) (โปรดดูตารางที่ 5 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประเมินวัฒนธรรมองค์การว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.52$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินวัฒนธรรมองค์การว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงานสามประเด็นแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การในการส่งเสริมการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X} = 3.64$) การสนับสนุนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับ

การปฏิบัติงาน และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.63, 3.54$) ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 5 ในภาคผนวก ก)

3. เทคโนโลยีการจัดการความรู้

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับเทคโนโลยีการจัดการความรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีการจัดการความรู้ ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.31$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสามประเด็นแรก ได้แก่ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ต้องเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.47$) มีเทคโนโลยีการเรียนรู้ระบบทางไกลในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 3.47$) และมีเทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ในคลังความรู้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.30$) (โปรดดูตารางที่ 6 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินเทคโนโลยีการจัดการความรู้ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.20$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินเทคโนโลยีการจัดการความรู้ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน สามประเด็นแรก ได้แก่ เทคโนโลยีการจัดการความรู้สามารถเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.57$) สามารถใช้ข้อมูลที่จัดเก็บไว้เป็นหมวดหมู่โดยผ่านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้และบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.28, 3.23$) (โปรดดูตารางที่ 6 ในภาคผนวก ก)

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.30$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ การดำเนินโครงการการจัดการความรู้ ต้องมีหน่วยงานรับผิดชอบในการสนับสนุนการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.34$) โดยรับผิดชอบในการ สร้าง แสวงหา แบ่งปัน ประมวล และจัดเก็บความรู้สร้างเป็นภูมิปัญญาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.34$) และมีทีมการจัดการความรู้อยู่ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.33$) (โปรดดูตารางที่ 7 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.29$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการ

การส่วนตัว/ตามบางหน่วยงานสามประเด็นแรก ได้แก่ โครงการการจัดการความรู้ที่มีจัดการความรู้ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.42$) มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการความรู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมและสนับสนุนการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.41, 3.31$) ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 7 ในภาคผนวก ก)

5. การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญโดยรวมกับการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.23$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสามประเด็นแรก ได้แก่ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติต้องประกาศให้บุคลากรรับทราบ ($\bar{X} = 3.29$) องค์การและสมาชิกสนับสนุนเงินทุนในจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.23$) ผู้นำและสมาชิกเป็นผู้ริเริ่มการสร้างชุมชน สนับสนุนและพัฒนาเครือข่ายชุมชน ($\bar{X} = 3.24$) (โปรดดูตารางที่ 8 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.93$) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติว่าอยู่ในระดับทดลองใช้เป็นการส่วนตัว/ตามบางหน่วยงานสามประเด็นแรก ได้แก่ บุคคลที่สนใจสาระหรือปัญหาพร้อมกันใช้ชุมชนนักปฏิบัติเป็นที่แลกเปลี่ยนและเสวนาความรู้และได้ประกาศให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X} = 2.99, 2.98, 2.96$) (โปรดดูตารางที่ 8 ในภาคผนวก ก)

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ
และโอกาสในการนำไปปฏิบัติ

ความสำเร็จของการนำการจัดการ ความรู้ไปปฏิบัติ	ความสำคัญ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<u>ด้านบุคคล</u>				
ด้านบทบาทของผู้บริหารความรู้	3.26	0.53	3.58	1.30
ด้านสมรรถนะของผู้ที่ทำงาน เกี่ยวกับการจัดการความรู้	3.59	0.45	3.69	1.42
ด้านการปรับตัวของบุคลากร	3.33	0.57	3.36	1.41
<u>ด้านองค์การ</u>				
กลยุทธ์การจัดการความรู้	3.53	0.50	3.46	1.45
วัฒนธรรมองค์การ	3.36	0.53	3.52	1.21
เทคโนโลยีการจัดการความรู้	3.31	0.77	3.20	1.32
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.30	0.62	3.29	1.32
การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ	3.23	0.64	2.93	1.43

จากตารางที่ 4.2 ในด้านความสำคัญ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาได้แก่ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการปรับตัวของบุคลากร ($\bar{X} = 3.33$) ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.31$) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านบทบาทของผู้บริหารความรู้ ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ สำหรับด้านการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.23$) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญเท่านั้น (โปรดดูภาพที่ 1 ในภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาด้านโอกาสในการนำไปปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ว่าจะอยู่ในระดับดำเนินการไปบ้าง ได้แก่ด้านสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.69$) และรับรู้ว่าจะเกิดขึ้นจริงในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับทดลองใช้เป็น

การส่วนตัว ได้แก่บทบาทของผู้บริหารความรู้ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.52$) ด้านกลยุทธ์ของการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการปรับตัวของบุคลากร ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.29$) ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.29$) และด้านการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ (โปรดดูภาพที่ 1 ในภาคผนวก ข)

ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการจัดการความรู้

1. ลักษณะโครงการจัดการความรู้

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะโครงการจัดการความรู้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.32$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ ลักษณะโครงการจัดการความรู้สามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนาทักษะการเรียนรู้ มีความรู้เพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.40$) นอกจากนี้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมโครงการจัดการความรู้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.37$) (โปรดดูตารางที่ 9 ในภาคผนวก ข)

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด สามประเด็นแรก ได้แก่ ผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมจัดการความรู้ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ แต่ละหน่วยงานจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้บุคลากรค้นหาหาความรู้ เข้าถึงความรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.38$) โดยหน่วยงานมีแสงสว่างที่เพียงพอสำหรับการเข้าถึงและค้นหาความรู้ในช่วงเวลาของการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$) นอกจากนี้บุคลากรเข้าถึงความรู้ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยสะดวกเนื่องจากในหน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.18$) (โปรดดูตารางที่ 10 ในภาคผนวก ข)

3. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ โครงการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าในฝ่ายอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 3.07$) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าในฝ่ายอื่น ๆ สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 3.06$) และ บุคลากรสามารถขอความช่วยเหลือหรือขอ

คำปรึกษาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวกับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าในฝ่ายอื่น ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.04$) (โปรดดูตารางที่ 11 ในภาคผนวก ข)

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ โครงการการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรรู้จักคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น ($\bar{X} = 3.18$) รวมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคลากรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.12$) (โปรดดูตารางที่ 12 ในภาคผนวก ข)

5. โอกาสก้าวหน้า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ โครงการการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.23$) บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฯ มาพัฒนาการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคต ($\bar{X} = 3.10$) (โปรดดูตารางที่ 13 ในภาคผนวก ข)

6. การยอมรับนับถือ

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการยอมรับนับถือในระดับสูง ($\bar{X} = 3.10$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดสามประเด็นแรก ได้แก่ โครงการการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$) บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ทุกฝ่ายสนับสนุนโครงการการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.15$) นอกจากนี้โครงการการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.10$) (โปรดดูตารางที่ 14 ในภาคผนวก ข)

7. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.14$) โดยประเด็นที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดสามประเด็นแรก คือ โครงการการจัดการความรู้ช่วยให้ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ที่ได้รับมาแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมากขึ้น ($\bar{X} = 3.21$) ทำให้ผลงานที่

เกิดขึ้นจากการปฏิบัติเป็นที่พอใจแก่ตัวท่านและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.17, 3.12$) (โปรดดูตารางที่ 15 ในภาคผนวก ข)

ตารางที่ 4.3
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลของการจัดการความรู้

ผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<u>ความพึงพอใจของบุคลากร</u>		
ลักษณะโครงการการจัดการความรู้	3.32	0.41
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.17	0.55
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า	3.04	0.49
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.01	0.42
โอกาสก้าวหน้า	3.04	0.44
การยอมรับนับถือ	3.10	0.49
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.14	0.49

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร ในด้านลักษณะโครงการการจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า $\bar{X} = 3.32, 3.17, 3.14, 3.10$ ตามลำดับ และผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรในด้านโอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X} = 3.04, 3.04$ และ 3.01 ตามลำดับ (โปรดดูภาพที่ 2 ในภาคผนวก ข)

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของตัวอย่าง
กับผลของการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.4

การเปรียบเทียบผลของการจัดการความรู้จำแนกตามอายุ

ผลของการจัดการความรู้ ต่อบุคลากร	น้อยกว่า 40 ปี (64 คน)		40 ปีขึ้นไป (115 คน)		t	Sig. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะโครงการจัดการ ความรู้	3.35	0.41	3.30	0.42	0.67	0.505
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.21	0.63	3.15	0.51	0.73	0.465
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	3.03	0.57	3.05	0.46	-0.17	0.862
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.03	0.50	3.00	0.37	0.45	0.652
โอกาสก้าวหน้า	3.06	0.50	3.03	0.41	0.50	0.619
การยอมรับนับถือ	3.15	0.56	3.07	0.44	0.94	0.351
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.17	0.56	3.12	0.44	0.57	0.569
รวม	3.14	0.45	3.11	0.33	0.63	0.530

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายประเด็นในมิติของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ($\bar{X} = 3.14$) กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.11$) ระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในทุกกรณีไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.5

การเปรียบเทียบผลของการจัดการความรู้จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	ปริญญาตรี (141 คน)		ปริญญาโท (39 คน)		t	Sig. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะโครงการจัดการ ความรู้	3.32	0.41	3.36	0.43	-0.54	0.593
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.15	0.54	3.24	0.60	-0.86	0.392
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	3.02	0.47	3.12	0.60	-1.15	0.252
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.03	0.39	2.97	0.52	0.75	0.453
โอกาสก้าวหน้า	3.03	0.44	3.07	0.48	-0.48	0.632
การยอมรับนับถือ	3.08	0.46	3.19	0.57	-1.29	0.198
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.14	0.47	3.12	0.54	0.29	0.774
รวม	3.11	0.36	3.15	0.45	-0.60	0.552

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายประเด็นในมิติของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.11$) กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 3.15$) ระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในทุกกรณีไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.6

การเปรียบเทียบผลของการจัดการความรู้จำแนกตามกลุ่มงาน

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	กลุ่มงานกลุ่มงาน ภารกิจด้านการ พยาบาลและพัฒนา คุณภาพ (66 คน)		กลุ่มงาน การบริการทาง การแพทย์ (114 คน)		t	Sig. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะโครงการการ จัดการความรู้	3.33	0.39	3.32	0.43	0.09	0.931
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.13	0.50	3.19	0.58	-0.62	0.535
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	2.97	0.52	3.08	0.48	-1.39	0.166
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.96	0.46	3.04	0.40	-1.22	0.223
โอกาสก้าวหน้า	2.98	0.42	3.08	0.45	-1.45	0.148
การยอมรับนับถือ	3.02	0.46	3.15	0.50	-1.86	0.064
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	3.02	0.51	3.21	0.46	-2.55	0.012 *
รวม	3.18	0.44	3.04	0.23	0.93	0.360

*p<0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายประเด็นในมิติของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาลและพัฒนาคุณภาพ ($\bar{X} = 3.18$) กับ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มงานการบริการทางการแพทย์ ($\bar{X} = 3.04$) แตกต่างกัน ระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่ากลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาลและพัฒนาคุณภาพมีความคิดเห็นต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มงานการบริการทางการแพทย์

ตารางที่ 4.7

การเปรียบเทียบผลของการจัดการความรู้จำแนกตามการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมการจัดการความรู้ (ต่อสัปดาห์)

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	1 ครั้ง (138 คน)		มากกว่า 1 ครั้ง (42 คน)		t	Sig. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะโครงการจัดการ ความรู้	3.34	0.42	3.28	0.41	0.70	0.482
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.17	0.56	3.15	0.54	0.28	0.782
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	3.05	0.52	3.02	0.44	0.40	0.693
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.02	0.44	3.01	0.37	0.12	0.904
โอกาสก้าวหน้า	3.07	0.46	2.93	0.35	1.88	0.062
การยอมรับนับถือ	3.14	0.50	2.98	0.43	1.85	0.067
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.11	0.49	3.24	0.47	-1.61	0.109
รวม	3.13	0.40	3.09	0.30	0.52	0.604

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายประเด็นในมิติของการจัดการความรู้
ต่อบุคลากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.13$) กับ
กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้มากกว่า 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.09$) ระดับความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในทุกกรณีไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ของค่าเฉลี่ยผลของการจัดการความรู้

จำแนกตามอายุงานในองค์กร

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ลักษณะโครงการการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.262	2	0.131	0.761	0.469
	ภายในกลุ่ม	30.341	177	0.172		
	รวม	30.604	179			
สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.748	2	0.374	1.222	0.297
	ภายในกลุ่ม	54.169	177	0.306		
	รวม	54.917	179			
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	0.453	2	0.226	0.907	0.406
	ภายในกลุ่ม	44.220	177	0.250		
	รวม	44.673	179			
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.379	2	0.190	1080	0.342
	ภายในกลุ่ม	31.081	177	0.176		
	รวม	31.460	179			
โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.495	2	0.248	1.261	0.286
	ภายในกลุ่ม	34.775	177	0.196		
	รวม	35.270	179			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.141	2	0.571	2.464	0.088
	ภายในกลุ่ม	40.979	177	0.232		
	รวม	42.120	179			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.128	0.540	0.684
	ภายในกลุ่ม	41.927	177	0.237		
	รวม	42.183	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.409	2	0.204	1.440	0.240
	ภายในกลุ่ม	24.972	177	0.142		
	รวม	25.381	179			

จากตารางที่ 4.8 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร ระหว่างกลุ่มบุคลากร 3 กลุ่มอายุงาน ตามที่
แสดงไว้ในตารางที่ 4.1 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า บุคลากรที่
มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรในด้านลักษณะโครงการ
การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)
 ของค่าเฉลี่ยผลของการจัดการความรู้จำแนก
 ตามประสบการณ์การทำงาน

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ลักษณะโครงการการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.074	0.929
	ภายในกลุ่ม	30.578	177	0.174		
	รวม	30.604	179			
สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.901	2	0.450	1.476	0.231
	ภายในกลุ่ม	54.016	177	0.305		
	รวม	54.917	179			
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	0.105	2	0.053	0.209	0.812
	ภายในกลุ่ม	44.568	177	0.252		
	รวม	44.673	179			
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.041	2	0.021	0.116	0.891
	ภายในกลุ่ม	31.419	177	0.178		
	รวม	31.460	179			
โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.000	2	0.000	0.001	0.999
	ภายในกลุ่ม	35.270	177	0.199		
	รวม	35.270	179			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.024	2	0.012	0.051	0.950
	ภายในกลุ่ม	42.096	177	0.238		
	รวม	42.120	179			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.050	2	0.025	0.104	0.901
	ภายในกลุ่ม	42.134	177	0.238		
	รวม	42.183	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.014	0.094	0.911
	ภายในกลุ่ม	25.354	177	0.144		
	รวม	25.381	179			

จากตารางที่ 4.9 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร ระหว่างกลุ่มบุคลากร 3 กลุ่มประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.1 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรในด้านลักษณะโครงการการจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ของค่าเฉลี่ยผลของการจัดการความรู้จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ลักษณะโครงการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.011	0.066	0.936
	ภายในกลุ่ม	30.581	177	0.174		
	รวม	30.604	179			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ผลของการจัดการ ความรู้ต่อบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.227	2	0.114	0.368	0.693
	ภายในกลุ่ม	54.689	177	0.309		
	รวม	54.916	179			
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใน ตำแหน่งสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	0.417	2	0.208	0.833	0.436
	ภายในกลุ่ม	44.257	177	0.250		
	รวม	44.674	179			
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.511	2	0.256	1.462	0.235
	ภายในกลุ่ม	30.949	177	0.175		
	รวม	31.460	179			
โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.177	2	0.089	0.448	0.640
	ภายในกลุ่ม	35.093	177	0.198		
	รวม	35.270	179			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.617	2	0.308	1.316	0.271
	ภายในกลุ่ม	41.503	177	0.234		
	รวม	42.120	179			
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.165	2	0.582	2.513	0.084
	ภายในกลุ่ม	41.018	177	0.232		
	รวม	42.183	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.985	2	0.246	1.756	0.140
	ภายในกลุ่ม	24.396	177	0.140		
	รวม	25.381	179			

จากตารางที่ 4.10 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร ระหว่างกลุ่มบุคลากร 3 กลุ่มตำแหน่งงาน
ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.1 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากรในด้าน ลักษณะโครงการการจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่ง สูงกว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การพยากรณ์ผลของการจัดการความรู้ด้วย

ปัจจัยความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ

การศึกษาค้นคว้าความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์การ โดยการทดสอบ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการนำ การจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์การ ได้แก่ด้านผู้บริหารความรู้ สมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การปรับตัวของบุคลากร กลยุทธ์การจัดการความรู้ วัฒนธรรมขององค์การ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติกับผลของการจัดการความรู้ และการสร้างสมการพยากรณ์ผลของการจัดการความรู้ แสดงผลการวิเคราะห์ ข้อมูลดังต่อไปนี้

การให้ความสำคัญ

ในบรรดาองค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญกับผลของการจัดการความรู้ทั้งหมด พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดและมีนัยสำคัญทาง สถิติ อย่างไรก็ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญทั้งหมดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.11)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนในด้านความสำคัญพบว่าองค์ประกอบที่มีอำนาจในการทำนายผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร มีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ตารางที่ 4.12)

สามารถสร้างสมการทำนายผลของการจัดการความรู้จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.13)

$$\text{ผลของการจัดการความรู้} = 2.296 + .249 (\text{การจัดการทรัพยากรมนุษย์})$$

จากสมการ พบว่า ถ้าคะแนนความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเพิ่มขึ้น

1 คะแนน จะทำให้คะแนนผลของการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น .249 คะแนน

ตัวอย่างเช่น ต้องการทราบว่าผู้ที่มีคะแนนความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2 คะแนน จะมีคะแนนผลของการจัดการความรู้เท่าใด คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ผลของการจัดการความรู้} = 2.296 + .249(2) = 2.794$$

ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2 คะแนน จะมีคะแนนผลของการจัดการความรู้ เท่ากับ 2.794 คะแนน ซึ่งจัดว่ามีผลของการจัดการความรู้ระดับปานกลาง