

ตารางที่ 4.11

สหสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญกับผลของการจัดการความรู้

ผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร	บทบาทของผู้บริหารความรู้	สมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้	การปรับตัวของบุคลากร	กลยุทธ์การจัดการความรู้	วัฒนธรรมองค์การ	เทคโนโลยีการจัดการความรู้	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ
ลักษณะโครงการการจัดการความรู้	0.261** (0.000)	0.322** (0.000)	0.343** (0.000)	0.375** (0.000)	0.243** (0.001)	0.303** (0.000)	0.391** (0.000)	0.328** (0.000)
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.155* (0.038)	0.231** (0.002)	0.303** (0.000)	0.257** (0.001)	0.254** (0.001)	0.254** (0.001)	0.340** (0.000)	0.188* (0.012)
ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า	0.274** (0.000)	0.232** (0.002)	0.276** (0.000)	0.243** (0.000)	0.272** (0.000)	0.233** (0.002)	0.358** (0.000)	0.327** (0.000)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.283* (0.000)	0.233** (0.002)	0.309** (0.000)	0.295** (0.000)	0.313** (0.000)	0.224** (0.002)	0.317** (0.000)	0.315** (0.000)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร	บทบาทของผู้บริหารความรู้	สมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้	การปรับตัวของบุคลากร	กลยุทธ์การจัดการความรู้	วัฒนธรรมองค์การ	เทคโนโลยีการจัดการความรู้	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ
โอกาสก้าวหน้า	0.167* (0.025)	0.196** (0.008)	0.234** (0.002)	0.261** (0.000)	0.177* (0.017)	0.179* (0.016)	0.251** (0.001)	0.184* (0.014)
การยอมรับนับถือ	0.222** (0.003)	0.201** (0.007)	0.304** (0.000)	0.283** (0.000)	0.222** (0.003)	0.182* (0.014)	0.327** (0.000)	0.257** (0.000)
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.153* (0.041)	0.161* (0.030)	0.278** (0.000)	0.271** (0.000)	0.214** (0.004)	0.180* (0.015)	0.290** (0.000)	0.296** (0.000)

** p < 0.01, * p<0.05