

ตารางที่ 4.12

ความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการทำนายผล
ของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร (ด้านความสำคัญ)

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adj R ²	F	Sig.
1	การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	.409	0.167	.162	35.509	0.000

ตารางที่ 4.13

รูปแบบสมการทำนายผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร
จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ด้านความสำคัญ)

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	2.296	.141		16.323	.000
การจัดการทรัพยากร มนุษย์	.249	.042	.409	5.959	.000

โอกาสในการนำไปปฏิบัติ

ในบรรดาองค์ประกอบด้านโอกาสในการนำไปปฏิบัติกับผลของการจัดการความรู้ทั้งหมด พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์และชุมชนนักปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญทั้งหมดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 4.14)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนในด้านโอกาสนำไปปฏิบัติพบว่า องค์ประกอบที่มีอำนาจในการทำนายผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร มีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (ตารางที่ 4.15)

สามารถสร้างสมการทำนายผลของการจัดการความรู้จากการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.16)

$$\text{ผลของการจัดการความรู้} = 2.946 + .594 (\text{การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ})$$

จากสมการ พบว่า ถ้าคะแนนโอกาสที่เกิดขึ้นจริงในการนำไปปฏิบัติของการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนผลของการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น .594 คะแนน

ตัวอย่างเช่น ต้องการทราบว่าผู้ที่มีคะแนนโอกาสที่เกิดขึ้นจริงในการนำไปปฏิบัติของการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ 2 คะแนน จะมีคะแนนผลของการจัดการความรู้เท่าใด คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ผลของการจัดการความรู้} = 2.946 + .594 (2) = 4.134$$

ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนคะแนนโอกาสที่เกิดขึ้นจริงในการนำไปปฏิบัติของการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ 2 คะแนน จะมีคะแนนผลของการจัดการความรู้เท่ากับ 4.134 ซึ่งจัดว่ามีผลของการจัดการความรู้ระดับมาก