

ผนวก ก

การให้ความสำคัญและโอกาสในการนำไปปฏิบัติของการจัดการความรู้

ตารางที่ 1

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
ในองค์การด้านบทบาทของผู้บริหารความรู้

บทบาทผู้บริหาร ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้		15 (8.3)	63 (35.0)	102 (56.7)	3.48	0.65	12 (6.7)	29 (16.1)	21 (11.7)	70 (38.9)	27 (15.0)	9 (5.0)	12 (6.7)	3.81	1.51	
ผู้บริหารสนับสนุนให้มี การกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดการความรู้		15 (8.3)	80 (44.4)	85 (47.2)	3.39	0.64	14 (7.8)	35 (19.4)	29 (16.1)	57 (31.7)	20 (11.1)	16 (8.9)	9 (5.0)	3.66	1.57	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหาร ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
ผู้บริหารให้แนวทางการ ดำเนินการจัดการ ความรู้แก่บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการจัดการ ความรู้เพื่อ		25 (13.9)	81 (45.0)	74 (41.1)	3.27	0.69	13 (7.3)	28 (15.6)	34 (19.0)	50 (27.9)	33 (18.4)	13 (7.3)	8 (4.5)	3.74	1.51
ประโยชน์ต่อการนำ ระบบการจัดการความรู้ มาปฏิบัติ															
ผู้บริหารวัดและ ประเมินผลกระทบจาก การนำความรู้ไปปฏิบัติ	4 (2.2)	19 (10.6)	92 (51.1)	65 (36.1)	3.21	0.72	17 (9.4)	34 (18.9)	43 (23.9)	46 (25.6)	28 (15.6)	10 (5.6)	2 (1.1)	3.40	1.40

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหาร ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสร้างเทคโนโลยี สมัยใหม่เพื่อการ ถ่ายทอดความรู้		30 (16.7)	92 (51.1)	58 (32.2)	3.16	0.68	13 (7.3)	28 (15.6)	34 (19.0)	50 (27.9)	33 (18.4)	13 (7.3)	8 (4.5)	3.42	1.60	
ผู้บริหารเป็นผู้จัดการ โครงการการจัดการ ความรู้ในองค์กร	5 (2.8)	24 (13.3)	92 (51.1)	59 (32.8)	3.14	0.75	13 (7.2)	37 (20.6)	30 (16.7)	59 (32.8)	22 (12.2)	15 (8.3)	4 (2.2)	3.56	1.45	
ผู้บริหารสนับสนุนการมี ชุมชนนักปฏิบัติใน องค์กร	2 (1.1)	28 (15.6)	82 (45.6)	68 (37.8)	3.20	0.74	26 (14.4)	29 (16.1)	35 (19.4)	48 (26.7)	25 (13.9)	12 (6.7)	5 (2.8)	3.41	1.57	
ผลรวมของความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารความรู้ (ความสำคัญ)					3.26	0.53	ผลรวมของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารความรู้ (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)								3.58	1.30

ตารางที่ 2

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์การ
ด้านสมรรถนะของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้

สมรรถนะของ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร	1 (0.6)	7 (3.9)	58 (32.2)	114 (63.3)	3.58	0.60	16 (8.9)	30 (16.7)	30 (16.7)	58 (32.2)	24 (13.3)	14 (7.8)	8 (4.4)	3.66	1.54
ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีความสามารถตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ต่าง ๆ		8 (4.4)	69 (38.3)	103 (57.2)	3.53	0.58	11 (6.1)	33 (18.3)	38 (21.1)	51 (28.3)	24 (13.3)	11 (6.1)	12 (6.7)	3.69	1.55

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้ทำงานเกี่ยวกับ การจัดการความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)			ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
ผู้ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ	5 (2.8)	49 (27.2)	126 (7.0)	3.67	0.53	11 (6.1)	30 (16.7)	34 (18.9)	51 (28.3)	27 (15.0)	10 (5.6)	17 (9.4)	3.84	1.62	
ผู้ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีความสามารถออกแบบและประมวลความรู้ที่มีอยู่	8 (4.4)	68 (37.8)	104 (57.8)	3.53	0.58	17 (9.4)	29 (16.1)	27 (15.0)	64 (35.6)	22 (12.2)	10 (5.6)	11 (6.1)	3.66	1.56	
ผู้ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต้องมีความสามารถส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้	7 (3.9)	56 (31.1)	117 (65.0)	3.61	0.56	12 (6.7)	30 (16.7)	32 (17.8)	60 (33.3)	19 (10.6)	13 (7.2)	14 (7.8)	3.77	1.58	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้ทำงานเกี่ยวกับ การจัดการความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
ผู้ทำงานเกี่ยวกับการ จัดการความรู้ต้องมี ความสามารถเชื่อมต่อกับ ความรู้และกำหนด เป้าหมายของการ จัดการความรู้		9 (5.0)	56 (31.1)	115 (63.9)	3.59	0.59	14 (7.8)	37 (20.6)	32 (17.8)	55 (30.6)	25 (13.9)	12 (6.7)	5 (2.8)	3.53	1.47
ผลรวมของความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ทำงานเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ (ความสำคัญ)					3.59	0.45	ผลรวมของความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ทำงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)							3.69	1.42

ตารางที่ 3

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
ในองค์การด้านการปรับตัวของบุคลากร

การปรับตัวของ บุคลากร	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
บุคลากรเห็นคุณค่าของ การนำการจัดการ ความรู้ไปปฏิบัติ	1 (0.6)	18 (10.0)	57 (31.7)	104 (57.8)	3.47	0.69	25 (13.9)	29 (16.1)	38 (21.1)	46 (25.6)	27 (15.0)	10 (5.6)	5 (2.8)	3.39	1.54	
บุคลากรยอมรับความ จริงเกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ว่ามีประโยชน์ สำหรับทุกคนใน หน่วยงาน	1 (0.6)	16 (8.9)	65 (36.1)	98 (54.4)	3.44	0.68	21 (11.7)	31 (17.2)	38 (21.1)	50 (27.8)	21 (11.7)	12 (6.7)	7 (3.9)	3.46	1.55	
บุคลากรเข้าใจกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับการจัดการ ความรู้	2 (1.1)	29 (16.1)	74 (41.1)	75 (41.7)	3.23	0.76	27 (15.0)	31 (17.2)	43 (23.9)	44 (24.4)	19 (10.6)	10 (5.6)	6 (3.3)	3.24	1.60	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การปรับตัวของบุคลากร	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการ ไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
บุคลากรรู้สึกมั่นคงในงานเมื่อนำการจัดการความรู้มาปฏิบัติในหน่วยงาน	3 (1.7)	14 (7.8)	96 (53.3)	67 (37.7)	3.26	0.67	25 (13.9)	29 (16.1)	41 (22.8)	48 (26.7)	23 (12.8)	10 (5.6)	4 (2.2)	3.28	1.55
บุคลากรเข้าใจหน้าที่ที่ตนเองต้องปฏิบัติในโครงการการจัดการความรู้	2 (1.1)	18 (10.0)	92 (51.1)	68 (37.8)	3.26	0.68	20 (11.1)	31 (17.2)	41 (22.8)	51 (28.3)	24 (13.3)	7 (3.9)	6 (3.3)	3.34	1.50
บุคลากรขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในการพัฒนาความรู้	1 (0.6)	20 (11.1)	94 (52.2)	65 (36.1)	3.24	0.66	21 (11.7)	31 (17.2)	46 (25.6)	47 (26.1)	19 (10.6)	11 (6.1)	5 (2.8)	3.41	1.47

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การปรับตัวของ บุคลากร	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
บุคลากรเข้าใจถึง วัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโครงการ การจัดการความรู้	1 (0.6)	16 (8.9)	79 (43.9)	84 (46.7)	3.37	0.67	18 (10.0)	37 (20.6)	34 (18.9)	50 (27.8)	23 (12.8)	13 (7.2)	5 (2.8)	3.61	1.48	
ผลรวมของความคิดเห็นต่อการปรับตัวของบุคลากร (ความสำคัญ)					3.33	0.57	ผลรวมของความคิดเห็นต่อการปรับตัวของบุคลากร (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)								3.36	1.41

ตารางที่ 4

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
ในองค์การด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้ต้องสอดคล้อง กับกลยุทธ์ขององค์การ	1 (0.6)	7 (3.9)	69 (38.3)	103 (57.2)	3.52	0.60	18 (10.0)	37 (20.6)	34 (18.9)	50 (27.8)	23 (12.8)	13 (7.2)	5 (2.8)	3.46	1.51
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้ต้องเริ่มจากการ กำหนดวิสัยทัศน์การ จัดการความรู้	1 (0.6)	8 (4.4)	79 (43.9)	92 (51.1)	3.46	0.61	18 (10.0)	39 (21.7)	31 (17.2)	47 (26.1)	27 (15.0)	10 (5.6)	8 (4.4)	3.49	1.60

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
การกำหนดกลยุทธ์การ จัดการความรู้ต้องได้รับการสนับสนุนจาก พนักงานทุกคนใน องค์กร	2 (1.1)	7 (3.9)	62 (34.4)	109 (60.6)	3.54	0.63	20 (11.1)	42 (23.3)	29 (16.1)	46 (25.6)	21 (11.7)	13 (7.2)	9 (5.0)	3.45	1.63
ผู้บริหารต้องสนับสนุน และผลักดันกลยุทธ์การ จัดการความรู้		7 (3.9)	51 (28.3)	122 (67.8)	3.64	0.56	18 (10.0)	36 (20.0)	33 (18.3)	48 (26.7)	22 (12.2)	12 (6.7)	11 (6.1)	3.56	1.62
ฝ่ายบริหารทรัพยากร มนุษย์ต้องดูแลกิจกรรม ที่สำคัญของการจัดการ ความรู้		14 (7.8)	67 (37.2)	99 (55.0)	3.47	0.64	20 (11.1)	36 (20.0)	39 (21.7)	48 (26.7)	17 (9.4)	13 (7.2)	7 (3.9)	3.41	1.55

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้ต้องสามารถ นำไปปฏิบัติและวัดผล ได้		6 (3.3)	56 (31.1)	118 (65.6)	3.62	0.55	20 (11.1)	36 (20.0)	37 (20.6)	46 (25.6)	20 (11.1)	13 (7.2)	8 (4.4)	3.45	1.59
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้เปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	1 (0.6)	8 (4.4)	78 (43.3)	93 (51.7)	3.46	0.61	17 (9.4)	36 (20.0)	43 (23.9)	46 (25.6)	23 (12.8)	9 (5.0)	6 (3.3)	3.41	1.47
ผลรวมของความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การจัดการความรู้ (ความสำคัญ)					3.53	0.50	ผลรวมของความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การจัดการความรู้ (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)							3.46	1.45

ตารางที่ 5

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไป
ปฏิบัติในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
บุคลากรเข้าใจค่านิยม ความเชื่อ และแนวทาง การทำงาน รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติ	1 (0.6)	12 (6.7)	89 (49.4)	78 (43.3)	3.36	0.63	17 (9.4)	29 (16.1)	49 (27.2)	53 (29.4)	15 (8.3)	12 (6.7)	5 (2.8)	3.42	1.43	
องค์การสนับสนุน บรรยากาศการสร้างการ เรียนรู้	1 (0.6)	12 (6.7)	68 (37.8)	99 (55.0)	3.47	0.65	13 (7.2)	33 (18.3)	43 (23.9)	49 (27.2)	28 (15.6)	10 (5.6)	4 (2.2)	3.51	1.40	
องค์การยอมรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากรทุก ระดับ	1 (0.6)	14 (7.8)	78 (43.3)	87 (48.3)	3.39	0.66	18 (10.0)	28 (15.6)	36 (20.0)	54 (30.0)	30 (16.7)	8 (4.4)	6 (3.3)	3.54	1.47	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
องค์การส่งเสริมการ ถ่ายทอดและ แลกเปลี่ยนความรู้	1 (0.6)	12 (6.7)	83 (46.1)	84 (46.7)	3.39	0.64	12 (6.7)	31 (17.2)	31 (17.2)	63 (35.0)	29 (16.1)	7 (3.9)	7 (3.9)	3.64	1.41
องค์การกระตุ้นการ ถ่ายทอดความรู้ด้วยการ ให้รางวัลจูงใจ	2 (1.1)	31 (17.2)	80 (44.4)	67 (37.2)	3.18	0.75	21 (11.7)	28 (15.6)	40 (22.2)	55 (30.6)	25 (13.9)	8 (4.4)	3 (1.7)	3.39	1.42
องค์การส่งเสริมการ มอบหมายและกระจาย อำนาจการทำงาน	3 (1.7)	14 (7.8)	83 (46.1)	80 (44.4)	3.33	0.70	19 (10.6)	23 (12.8)	41 (22.8)	61 (33.9)	25 (13.9)	6 (3.3)	5 (2.8)	3.49	1.40

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
องค์การสนับสนุนการ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงาน	3 (1.7)	9 (5.0)	84 (46.7)	84 (46.7)	3.38	0.66	16 (8.9)	26 (14.4)	33 (18.3)	61 (33.9)	28 (15.6)	9 (5.0)	7 (3.9)	3.63	1.46
ผลรวมของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ (ความสำคัญ)					3.36	0.53	ผลรวมของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)							3.52	1.21

ตารางที่ 6

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
ในองค์การด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้

เทคโนโลยีการจัดการ ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
เทคโนโลยีขององค์การ อำนวยความสะดวก และสามารถเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสารความรู้ ทั้งภายในและภายนอก	1 (0.6)	11 (6.1)	70 (38.9)	98 (54.4)	3.47	0.64	21 (11.7)	24 (13.3)	37 (20.6)	50 (27.8)	33 (18.3)	7 (3.9)	8 (4.4)	3.57	1.54	
โทรศัพท์และการประชุม เทคโนโลยีทางไกล เพื่ออำนวยความสะดวก จัดการความรู้	4 (2.2)	31 (17.2)	71 (39.4)	74 (41.1)	3.19	0.80	32 (17.8)	35 (19.4)	41 (22.8)	42 (23.3)	24 (13.3)	2 (1.1)	4 (2.2)	3.07	1.46	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เทคโนโลยีการจัดการ ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
องค์การรวบรวม เชื่อมโยงความรู้ทั้งหมด ไว้ ณ จุดเดียวกันโดย แยกแยะหมวดหมู่ของ ข้อมูลในการค้นหา ความรู้	4 (2.2)	17 (9.4)	88 (48.9)	71 (39.4)	3.26	0.72	30 (16.7)	37 (20.6)	38 (21.1)	42 (23.3)	23 (12.8)	4 (2.2)	6 (3.3)	3.15	1.53
บุคลากรใช้ข้อมูลที่ จัดเก็บไว้เป็นหมวดหมู่ ผ่านเทคโนโลยี	2 (1.1)	21 (11.7)	78 (43.3)	79 (43.9)	3.30	0.72	27 (15.0)	37 (20.6)	35 (19.4)	50 (27.8)	18 (10.0)	5 (2.8)	8 (4.4)	3.23	1.55
บุคลากรแลกเปลี่ยน ความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต ในหน่วยงาน	3 (1.7)	21 (11.7)	84 (46.7)	72 (40.0)	3.25	0.72	29 (16.1)	28 (15.6)	41 (22.8)	47 (26.1)	20 (11.1)	11 (6.1)	4 (2.2)	3.28	1.53

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เทคโนโลยีการจัดการ ความรู้	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
องค์กรมีโปรแกรม สำเร็จรูปสำหรับการ ค้นหาความรู้	1 (0.6)	29 (16.1)	76 (42.2)	74 (41.1)	3.24	0.74	35 (19.4)	36 (20.0)	42 (23.3)	37 (20.6)	16 (8.9)	8 (4.4)	6 (3.3)	3.06	1.57
องค์กรมีเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้ในระบบ ทางไกล	5 (2.8)	22 (12.2)	80 (44.4)	72 (40.0)	3.47	0.73	32 (17.8)	44 (24.4)	39 (21.7)	35 (19.4)	18 (10.0)	5 (2.8)	7 (3.9)	3.03	1.56
ผลรวมของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร (ความสำคัญ)					3.31	0.77	ผลรวมของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)							3.20	1.32

ตารางที่ 7

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
ในองค์การด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากร มนุษย์	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
มีหน่วยงานรับผิดชอบ ชัดเจนในการสนับสนุน การจัดการความรู้	2 (1.1)	16 (8.9)	80 (44.4)	82 (45.6)	3.34	0.69	24 (13.3)	35 (19.4)	41 (22.8)	47 (26.1)	14 (7.8)	12 (6.7)	7 (3.9)	3.31	1.56
มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ การจัดการความรู้ทำ หน้าที่ออกแบบกลยุทธ์ การจัดการความรู้	1 (0.6)	23 (12.8)	79 (43.9)	77 (42.8)	3.29	0.71	26 (14.4)	41 (22.8)	38 (21.1)	46 (25.6)	14 (7.8)	8 (4.4)	7 (3.9)	3.18	1.54

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากร มนุษย์	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดการความรู้ทำ หน้าที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับ การจัดการความรู้	1 (0.6)	21 (11.7)	79 (43.9)	79 (43.9)	3.31	0.70	19 (10.6)	39 (21.7)	31 (17.2)	51 (28.3)	24 (13.3)	12 (6.7)	4 (2.2)	3.41	1.50
มีหน่วยงานทำหน้าที่ เสาะหาผู้นำการจัดการ ความรู้	1 (0.6)	23 (12.8)	78 (43.3)	78 (43.3)	3.29	0.71	27 (15.0)	33 (18.3)	34 (18.9)	54 (30.0)	20 (11.1)	8 (4.4)	4 (2.2)	3.26	1.49
มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดการความรู้ทำ หน้าที่สร้างทีมการ จัดการความรู้	1 (0.6)	22 (12.2)	74 (41.1)	83 (46.1)	3.32	0.71	17 (9.4)	36 (20.0)	37 (20.6)	56 (31.1)	17 (9.4)	12 (6.7)	5 (2.8)	3.42	1.46

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากร มนุษย์	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่ สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนิน การไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดการความรู้ทำ หน้าที่สนับสนุนให้ บุคลากรในหน่วยงาน สร้าง แสวงหา แบ่งปัน ประมวล เผยแพร่และ เก็บความรู้สร้างเป็น ภูมิปัญญาของ หน่วยงาน	3 (1.7)	19 (10.6)	71 (39.4)	87 (48.3)	3.34	0.73	24 (13.3)	36 (20.0)	37 (20.6)	51 (28.3)	16 (8.9)	11 (6.1)	5 (2.8)	3.29	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการ บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดการความรู้ทำ หน้าที่สร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การจัดการความรู้ใน องค์กร	1 (0.6)	24 (13.3)	90 (50.0)	65 (36.1)	3.22	0.69	27 (15.0)	38 (21.1)	37 (20.6)	48 (26.7)	20 (11.1)	7 (3.9)	3 (1.7)	3.16	1.46
ผลรวมของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ความสำคัญ)					3.30	0.62	ผลรวมของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)							3.29	1.32

ตารางที่ 8

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ
ในองค์การด้านการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ

การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)								ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการ ไป บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.	
ชุมชนนักปฏิบัติเป็น สถานที่ที่รวมบุคคล ต่าง ๆ ที่สนใจสาระหรือ ปัญหาร่วมกัน	4 (2.2)	25 (13.9)	82 (45.6)	69 (38.3)	3.20	0.76	39 (21.7)	39 (21.7)	33 (18.3)	37 (20.6)	21 (11.7)	8 (4.4)	3 (1.7)	2.99	1.56	
ชุมชนนักปฏิบัติเป็น สถานที่ที่เสวนากัน ระหว่างบุคคลเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ ร่วมกัน	2 (1.1)	27 (15.0)	82 (45.6)	69 (38.3)	3.21	0.73	42 (23.3)	43 (23.9)	28 (15.6)	31 (17.2)	23 (12.8)	9 (5.0)	4 (2.2)	2.96	1.64	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ มาก	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการ บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
ผู้นำและสมาชิกใน ชุมชนนักปฏิบัติต้องเป็น ผู้ริเริ่มการสร้างชุมชน สนับสนุนและพัฒนา เครือข่ายชุมชน	2 (1.1)	21 (11.7)	88 (48.9)	69 (38.3)	3.24	0.70	40 (22.2)	43 (23.9)	33 (18.3)	31 (17.2)	25 (13.9)	6 (3.3)	2 (1.1)	2.91	1.53
ผู้นำและสมาชิกใน ชุมชนนักปฏิบัติต้อง สร้างที่ประชุมร่วมกัน สำหรับการอภิปรายเพื่อ แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน	1 (0.6)	22 (7.3)	91 (50.6)	66 (36.7)	3.23	0.68	39 (21.7)	43 (23.9)	37 (20.6)	31 (17.2)	20 (11.1)	7 (3.9)	3 (1.7)	2.91	1.53

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการ บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
ชุมชนนักปฏิบัติต้องมีเทคโนโลยีเช่น โทรศัพท์ อี-เมลล์ ห้องสมุด ซอฟต์แวร์ในการสนับสนุนการจัดการความรู้	6 (3.3)	22 (12.2)	84 (46.7)	68 (37.8)	3.19	0.78	42 (23.3)	37 (20.6)	35 (19.4)	36 (20.0)	20 (11.1)	7 (3.9)	3 (1.7)	2.93	1.55
องค์การและสมาชิกร่วมสนับสนุนเงินทุนในการสร้างชุมชนนักปฏิบัติสำหรับการจัดการความรู้	5 (2.8)	23 (12.8)	78 (43.3)	74 (41.1)	3.23	0.78	43 (23.9)	38 (21.1)	33 (18.3)	43 (23.9)	14 (7.8)	4 (2.2)	5 (2.8)	2.88	1.54

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ	ความสำคัญ (คนและอัตราร้อยละ)				ผลรวมแต่ละข้อ		โอกาสในการนำไปปฏิบัติ (คนและอัตราร้อยละ)							ผลรวมแต่ละข้อ	
	ไม่สำคัญ	สำคัญ อยู่บ้าง	สำคัญ	สำคัญ มาก	\bar{X}	S.D.	รับรู้แต่ยังไม่ ได้ดำเนินการ	แสวงหา รูปแบบ แนวทาง อยู่	ทดลองใช้ เป็นการ ส่วนตัว/ ตามบาง หน่วยงาน	ดำเนินการ บ้าง	เริ่ม ให้ผล ที่ดี	ขยาย ผล	เป็น ตัวอย่าง การ ปฏิบัติที่ดี	\bar{X}	S.D.
องค์กรต้องประกาศ การสร้างชุมชนนัก ปฏิบัติให้บุคลากรทราบ โดยทั่วกัน	4 (2.2)	19 (10.6)	78 (43.3)	79 (43.9)	3.29	0.74	44 (24.4)	32 (17.8)	31 (17.2)	40 (22.2)	25 (13.9)	5 (2.8)	3 (1.7)	2.98	1.57
ผลรวมของความคิดเห็นต่อการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (ความสำคัญ)					3.23	0.64	ผลรวมของความคิดเห็นต่อการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (โอกาสในการนำไปปฏิบัติ)							2.93	1.43