

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ นำเสนอข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่งเสริมแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

4.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.2 องค์ความรู้หรือรูปแบบ (Model) ที่ได้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 225 คน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.22 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุด

คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.78 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.11 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.78 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.78 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.78 รองลงมา คือ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.67 สำหรับประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 48.44 รองลงมา เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 26.22 และน้อยที่สุด เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.56 ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (n = 225)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	20.00
หญิง	180	80.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-
21 - 40 ปี	131	58.22
41 - 50 ปี	54	24.00
51 ขึ้นไป	40	17.78
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	13.33
ปริญญาตรี	133	59.11
ปริญญาโท	58	25.78
สูงกว่าปริญญาโท	4	1.78
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	67	29.78
5 - 10 ปี	51	22.67
11 - 20 ปี	53	23.55

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (n = 225)	ร้อยละ
21 ปี ขึ้นไป	54	24.00
5. ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	109	48.44
ลูกจ้างประจำ	8	3.56
พนักงานราชการ	59	26.22
ลูกจ้างชั่วคราว	49	21.78

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่า แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) 2) การใช้ความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) 3) การวัดและประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.53) และ 4) การสร้างความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50) ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การจัดการความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การสร้างความรู้	3.45	0.50	มาก	4
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.71	0.49	มาก	1
3. การใช้ความรู้	3.70	0.58	มาก	2
4. การวัดและประเมินผล	3.61	0.53	มาก	3
รวม	3.62	0.46	มาก	

4.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ด้าน โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) การสร้างความรู้ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติใน ระดับมาก รวม 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 5 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ประยุกต์ใหม่เพื่อใช้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) 2) ข้อ 4 การขอคำแนะนำกับผู้รู้เสมอเมื่อมีปัญหาไม่เข้าใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) และ 3) ข้อ 1 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และการปฏิบัติล่าสุด คือ ข้อ 2 การเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาเป็นประจำ เมื่อมีโอกาส (ค่าเฉลี่ย = 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.85) ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การสร้างความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต	3.84	1.03	มาก	3
2. ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาเป็นประจำเมื่อมีโอกาส	3.10	0.85	ปานกลาง	10
3. ท่านจดบันทึกข้อมูลที่สำคัญในการทำงานเป็นประจำ	3.47	0.81	มาก	5
4. ท่านจะขอคำแนะนำกับผู้รู้เสมอเมื่อมีปัญหาไม่เข้าใจ	3.86	0.79	มาก	2
5. ท่านเรียนรู้จากประสบการณ์ มาประยุกต์ใหม่เพื่อใช้ประโยชน์	3.87	0.73	มาก	1
6. ท่านสรุปความรู้จากการฝึกอบรม สัมมนาไว้ เพื่อใช้ในการทำงาน	3.16	0.83	ปานกลาง	7
7. ท่านจัดเก็บข้อมูลที่จดบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ	3.12	0.81	ปานกลาง	9

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การสร้างความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
8. เวลาว่างท่านจะอ่านหนังสือเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเอง	3.30	0.83	ปานกลาง	6
9. ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อเพิ่มความรู้ให้ตนเองเป็นประจำ	3.64	0.75	มาก	4
10. ท่านชอบสนทนาวิธีสร้างความสำเร็จในการทำงาน	3.15	0.82	ปานกลาง	8
รวม	3.45	0.50	มาก	

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก รวม 8 ข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 4 การยินดีให้คำปรึกษาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) 2) ข้อ 3 การยินดีถ่ายทอด และเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และ 3) ข้อ 2 การยินดีและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61) และการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 9 การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	3.61	0.75	มาก	7
2. ท่านยินดีและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้	3.99	0.61	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. ท่านยินดีถ่ายทอด และเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้อื่น	4.09	0.64	มาก	2
4. ท่านยินดีให้คำปรึกษาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.66	มาก	1
5. ท่านระดมความคิดในการวางแผนทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.63	0.73	มาก	6
6. เมื่อเข้าร่วมอบรม สัมมนา ท่านยินดีแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น	3.31	0.80	ปานกลาง	9
7. ท่านยินดีถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานที่ได้รับความสำเร็จให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.72	มาก	4
8. ท่านเรียนรู้การแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.72	0.64	มาก	5
9. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.28	0.77	ปานกลาง	10
10. การจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรมีอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.53	0.97	มาก	8
รวม	3.71	0.49	มาก	

3) การใช้ความรู้ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 9 การนำความรู้ หรือข้อเท็จจริงมาใช้ประกอบการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.83 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) 2) ข้อ 6 การนำความรู้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) และ 3) ข้อ 3 การนำความรู้ที่มีอยู่มาแก้ปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) และการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 8 การนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การใช้ความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน	3.69	0.73	มาก	7
2. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการทำงานใหม่ ๆ	3.72	0.71	มาก	5
3. ท่านนำความรู้ที่มีอยู่มาแก้ปัญหาในการทำงาน	3.81	0.74	มาก	3
4. ท่านนำความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์	3.64	0.784	มาก	9
5. ท่านนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น	3.73	0.73	มาก	4
6. ท่านนำความรู้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.83	0.72	มาก	2
7. ท่านนำความรู้ไปแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์	3.70	0.73	มาก	6
8. ท่านนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่น	3.40	0.79	มาก	10
9. ท่านนำความรู้ หรือข้อเท็จจริงมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	3.83	0.71	มาก	1
10. การนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน	3.66	0.79	มาก	8
รวม	3.70	0.58	มาก	

4) การวัดและประเมินผล พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 1 การติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องช่วยให้งานของท่านบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) 2) ข้อ 2 การประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนช่วยให้งานของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) และ 3) ข้อ 7 การประเมินผลการดำเนินงานทำให้ท่านทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) และการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 การสามารถประเมินผล

การดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย = 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80)
 ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและ
 ประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การวัดและประเมินผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การวัดและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้งานของท่านบรรลุเป้าหมาย	3.74	0.74	มาก	1
2. การประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนช่วยให้ งานของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.74	0.76	มาก	2
3. ท่านมีการประเมินผลการดำเนินงานสอดคล้อง กับกลยุทธ์ขององค์กร	3.44	0.78	มาก	9
4. ท่านสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ อย่างเป็นระบบ	3.43	0.80	มาก	10
5. ท่านเรียนรู้ผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น	3.59	0.67	มาก	6
6. การประเมินทำให้ท่านเปรียบเทียบความสำเร็จ ของการทำงาน และปรับปรุงการดำเนินงาน ต่อไป	3.64	0.66	มาก	5
7. การประเมินผลการดำเนินงานทำให้ท่านทราบ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.72	0.66	มาก	3
8. การวัดและประเมินผลทำให้ท่านสามารถเรียนรู้ และตัดสินใจคุณค่าการดำเนินงานได้	3.58	0.72	มาก	8
9. การประเมินทำให้ท่านเรียนรู้และความเข้าใจ ผลการดำเนินงานได้ดี	3.67	0.66	มาก	4
10. ท่านติดตามการดำเนินงานและเรียนรู้ผล การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.69	มาก	7
รวม	3.61	0.53	มาก	

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) ตามลำดับ และมีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ภาวะผู้นำ	3.67	0.46	มาก	4
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.94	0.49	มาก	2
3. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.79	0.56	มาก	3
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.32	0.59	มากที่สุด	1
รวม	3.93	0.43	มาก	

4.1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ด้าน โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก 9 ข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 9 การสามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) 2) ข้อ 10 การสามารถทำงานเป็นทีมได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) และ 3) ข้อ 7 การสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานได้

(ค่าเฉลี่ย = 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) และการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 6 การสามารถลดหรือจัดการความขัดแย้งในองค์กรได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ภาวะผู้นำ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.65	0.75	มาก	6
2. ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้	3.72	0.66	มาก	5
3. ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.87	0.64	มาก	4
4. ท่านสามารถมอบหมายผู้อื่นให้ทำงานแทนได้	3.52	0.78	มาก	8
5. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี	3.63	0.71	มาก	7
6. ท่านสามารถลดหรือจัดการความขัดแย้งในองค์กรได้	3.08	0.77	ปานกลาง	10
7. ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานได้	3.91	0.71	มาก	3
8. ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้	3.49	0.64	มาก	9
9. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้	3.95	0.59	มาก	1
10. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้	3.94	0.68	มาก	2
รวม	3.67	0.46	มาก	

2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก 8 ข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 9 การมีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นงานที่ทำประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) 2) ข้อ 1 การมีความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) และ 3) ข้อ 4 การมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และ

การปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 3 การขอยานนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านมีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.60	มากที่สุด	2
2. ท่านปรับปรุงวิธีทำงานเป็นประจำเพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	3.91	0.67	มาก	5
3. ท่านขอยานนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับงานที่ทำ	3.74	0.78	มาก	10
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	3.97	0.64	มาก	3
5. ท่านทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ	3.84	0.72	มาก	8
6. ท่านเห็นว่าเวลามีคุณค่าต่อการทำงานทุกครั้ง	3.95	0.70	มาก	4
7. ท่านชอบริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นประจำ	3.86	0.77	มาก	6
8. ท่านสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.84	0.63	มาก	7
9. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นงานที่ทำประสบความสำเร็จ	4.29	0.68	มากที่สุด	1
10. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานทุกครั้ง	3.82	0.75	มาก	9
รวม	3.94	0.46	มาก	

3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก 8 ข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 10 การคิดว่าควรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) 2) ข้อ 2 การขอเรียนรู้จากการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) และ 3) ข้อ 4 การใฝ่หาความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) และการปฏิบัติ

ต่ำสุด คือ ข้อ 7 การเป็นคนชอบเปรียบเทียบการทำงานของตนเองกับคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.89) ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านชอบศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	3.80	0.82	มาก	6
2. ท่านชอบเรียนรู้จากการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี	3.96	0.77	มาก	2
3. เมื่อท่านสงสัยสิ่งใดจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ	3.84	0.73	มาก	4
4. การเฝ้าหาความรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานของท่าน	3.91	0.78	มาก	3
5. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.84	0.80	มาก	5
6. การเรียนรู้ทำให้ท่านเข้าใจแนวทางหลักธรรมชาติ	3.78	0.75	มาก	7
7. ท่านเป็นคนชอบเปรียบเทียบการทำงานของตนเองกับคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.28	0.89	ปานกลาง	10
8. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมทำให้ท่านได้รับประโยชน์	3.74	0.75	มาก	8
9. ท่านชอบแลกเปลี่ยนพูดคุยเฝ้าหาความรู้ให้กับตนเอง	3.64	0.82	มาก	9
10. ท่านคิดว่าควรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.20	0.71	มากที่สุด	1
รวม	3.79	0.56	มาก	

4) เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีระดับการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 3 IT ทำให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัย (ค่าเฉลี่ย = 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.62) 2) ข้อ 5 IT ช่วยให้คุณทำงานได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และ 3) ข้อ 2 IT ช่วยให้คุณเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้

สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) และการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 8 IT ช่วยให้ท่านสามารถจัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลได้ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การรู้จักการใช้ IT เป็นสิ่งจำเป็น	4.37	0.70	มากที่สุด	4
2. IT ช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูล ความรู้ได้ สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	4.39	0.66	มากที่สุด	3
3. IT ทำให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัย	4.41	0.62	มากที่สุด	1
4. IT ทำให้ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นได้สะดวกขึ้น	4.28	0.70	มากที่สุด	8
5. IT ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	4.40	0.64	มากที่สุด	2
6. IT ช่วยให้ท่านประมวลผลข้อมูลได้ รวดเร็วแม่นยำ	4.32	0.69	มากที่สุด	5
7. IT ช่วยให้งานของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.32	0.72	มากที่สุด	6
8. IT ช่วยให้ท่านสามารถจัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลได้ดี	4.18	0.74	มาก	10
9. IT ทำให้ท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.31	0.67	มากที่สุด	7
10. IT สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานของท่าน	4.28	0.73	มากที่สุด	9
รวม	4.32	0.59	มากที่สุด	

4.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) สถานภาพส่วนบุคคล สัมพันธ์ต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และ 2) ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ สัมพันธ์ต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบการส่งผลของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตาม โดยทำการทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งใช้วิธี

นำเข้าตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ (Significant Level – $\alpha = 0.05$)

4.1.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพส่วนบุคคล สัมพันธ์ต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการจัดการความรู้ ส่วนเพศและประสบการณ์ทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การทดสอบสมมติฐาน ด้านสถานภาพส่วนบุคคล สัมพันธ์ต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตัวแปรที่ศึกษา	แนวทางการจัดการความรู้	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แนวทางการจัดการความรู้	1.000	-0.093	0.033	0.0146	-0.030	0.134	3.6208	0.46941
เพศ		1.000	0.012	-0.081	0.093	-0.138	1.80	0.401
อายุ			1.000	0.057	0.777	-0.484	2.60	0.774
ระดับการศึกษา				1.000	0.006	-0.26	2.16	0.662
ประสบการณ์ทำงาน					1.000	-0.629	2.42	1.151
ประเภทของบุคลากร						1.000	1.99	1.182

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทของบุคลากรต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จะเห็นได้ว่ามีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร ดังรายละเอียดในตารางที่ 20 โดยแบ่งสมการเป็น 2 รูปแบบ (Model) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ให้เฉพาะระดับการศึกษาทำนายความสัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้สามารถทำนายได้ร้อยละ 1.7 และมีน้ำหนัก (B) 0.103 มีค่าคงที่ (a) 3.398 ซึ่งสามารถนำมาสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 3.398 + 0.103X_1$$

รูปแบบที่ 2 ใช้ตัวแปร 2 ตัวร่วมกันทำนาย คือ ระดับการศึกษากับประเภทของบุคลากรร่วมกันทำนายแนวทางการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 3.2 สามารถสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 3.283 + 0.106X_1 + 0.055X_2$$

เมื่อ Y = แนวทางการจัดการความรู้

X₁ = ระดับการศึกษา

X₂ = ประเภทของบุคลากร

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ทำนายความสัมพันธ์ของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทของบุคลากรต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

รูปแบบที่ 1	R	Adj R ²	B	Beta	t	Sig.	lower	Higher
ค่าคงที่(a)			3.398		32.028	0.000	3.189	3.809
ระดับการศึกษา X ₁	0.146	0.017	0.103	0.146	2.200	0.029	0.11	0.196
รูปแบบที่ 2								
ค่าคงที่(a)			3.283		27.697	0.000	3.050	3.517
ระดับการศึกษา X ₁			0.106	0.149	2.270	0.024	0.014	0.198
ประเภทของบุคลากร X ₂	0.201	0.032	0.055	0.138	2.094	0.037	0.003	0.106

4.1.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ (ตัวแปรต้น) สัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ตัวแปรตาม)

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนทำนายความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้ถึง 3 ตัวแปรด้วยกัน ซึ่งมีน้ำหนักไม่เท่ากัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีน้ำหนัก (B) = 0.593 2) ภาวะผู้นำมีน้ำหนัก

(B) = 0.375 และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีน้ำหนัก (B) = 0.225) ดังรายละเอียดในตารางที่ 21 และตารางที่ 22 โดยแบ่งสมการเป็น 3 รูปแบบ (Model) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถทำนายความสัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้ ได้ร้อยละ 51.4 และมีน้ำหนัก (B) 0.593 มีค่าคงที่ (a) 1.367 ซึ่งสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 1.367 + 0.593X_1$$

รูปแบบที่ 2 มีตัวแปร 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายแนวทางการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 58.9 และมีน้ำหนัก (B) 0.392 และ 0.375 มีค่าคงที่ (a) 0.755 นำมาสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 0.755 + 0.392X_1 + 0.375X_2$$

รูปแบบที่ 3 มีตัวแปร 3 ตัวที่สามารถทำนายแนวทางการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 61.2 และมีน้ำหนัก (B) 0.306 และ 0.279 และ 0.225 มีค่าคงที่ (a) 0.543 นำมาสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 0.543 + 0.306X_1 + 0.279X_2 + 0.225X_3$$

เมื่อ y = แนวทางการจัดการความรู้

X_1 = การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

X_2 = ภาวะผู้นำ

X_3 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต้นใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตัวแปรที่ศึกษา	แนวทางการจัดการความรู้	ภาวะผู้นำ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	บุคคลแห่งการเรียนรู้	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แนวทางการจัดการความรู้	1.000	0.683	0.683	0.719	0.493	3.6208	0.4694
บุคคลแห่งการเรียนรู้ X_1				1.000	0.006	3.7991	0.56868
ภาวะผู้นำ X_2		1.000	0.012	-0.081	0.093	3.6760	0.46199
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ X_3			1.000	0.057	0.777	3.9453	0.49856
เทคโนโลยีสารสนเทศ X_4					1.000	4.3267	0.59183

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทำนายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศกับ
แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัย

รูปแบบที่ 1	R	Adj R2	B	Beta	t	Sig	lower	Higher
ค่าคงที่(a)			1.367		9.258	0.000	1.076	1.658
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	0.719	0.514	0.593	0.719	15.428	0.000	0.517	0.669
รูปแบบที่ 2								
ค่าคงที่(a)			0.755		0.455	0.000	0.428	1.001
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			0.392	0.475	8.315	0.000	0.299	0.485
ภาวะผู้นำ	0.770	0.589	0.375	0.369	6.459	0.000	0.260	0.489
รูปแบบที่ 3								
ค่าคงที่(a)			0.543		3.187	0.002	0.207	0.873
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ X_1			0.306	0.371	5.998	0.000	0.206	0.407
ภาวะผู้นำ X_2			0.279	0.275	4.519	0.000	0.157	0.401
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ X_3	0.786	0.612	0.225	0.239	3.770	0.000	0.107	0.342

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรต้น (ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้) สัมพันธ์กับตัวแปรตาม (แนวทางการจัดการความรู้) ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มมากที่สุดมาใช้ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ (Sig. = 0.05) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ร้อยละ 51.60 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (R^2 Change = .516, Sig. = .000) และตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอยได้แก่ ภาวะผู้นำ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 7.70 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (R^2 Change = .077, Sig. = .000) ส่วนตัวแปรลำดับที่สามที่ถูกรนำเข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 2.50 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (R^2 Change = .025, Sig. = .000) เมื่อรวมทั้ง 3 ตัวแปรเข้าด้วยกัน ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ประมาณร้อยละ 61.20 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (R^2 = .612, Sig. = .000) ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐานตัวแปรต้น (ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้) สัมพันธ์กับตัวแปรตาม (แนวทางการจัดการความรู้) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตัวแปรต้น	ลำดับที่ของสมการถดถอย (รูปแบบ)		
	1	2	3
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ X_1	.593	.392	.306
ภาวะผู้นำ X_2	-	.375	.279
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ X_3	-	-	.225
เทคโนโลยีสารสนเทศ X_4	-	-	-
a (Constant)	1.367	.755	.543
R	.719	.770	.786
R ²	.516	.589	.612
R ² Change	.516	.077	.025
Std. Error of the Estimate	.32722	.30090	.29233
F Change	238.037	41.721	14.213
Sig. (F) Change	.000	.000	.000

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าถดถอยเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.1.5.1 ปัญหาและอุปสรรค

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จากแบบสอบถามพบว่า บุคลากรมองว่าการจัดการความรู้ เป็นการเพิ่มภาระงาน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ไม่สนใจที่จะเรียนรู้อย่างจริงจัง ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่รับมอบหมาย และไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มักจะหวงความรู้ และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ก็ไม่เพียงพอ ระบบไม่พร้อมต่อการใช้งาน สถานที่จัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบก็ไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนเท่าที่ควร รวมถึงภาระงานที่ทำมีมากทำให้ไม่มีเวลาเรียนรู้การวางแผนการจัดการความรู้เท่าที่ควร จึงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงความเกี่ยวข้อง

ของเนื้อหาได้ อีกทั้งบุคลากรยังยึดติดกับค่านิยมและวัฒนธรรมเก่า ๆ ไม่ยอมรับแนวทางบริหารใหม่ ทั้งนี้นโยบายการจัดการความรู้ก็ยังไม่ชัดเจน ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กระจายความรู้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ รวมถึงผู้บริหารบางท่านก็ไม่เปิดโอกาสให้ ลูกน้องได้หาความรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังขาดผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้อย่างจริงจัง ขาดผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่เป็นเพียงการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เท่านั้น ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การแจกแจงความถี่ (Frequency) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคต่อการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ข้อ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
1.	บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญ มองว่า KM เป็นการเพิ่มภาระงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ไม่สนใจเรียนรู้อย่างจริงจัง ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่รับมอบหมาย และไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มักจะหวงความรู้	32
2.	อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ไม่เพียงพอ ระบบไม่พร้อมต่อการใช้งาน รวมถึงสถานที่จัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบก็ไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนเท่าที่ควร	19
3.	ภาระงานที่ทำมีมากทำให้ไม่มีเวลาเรียนรู้การวางแผนการจัดการความรู้ เท่าที่ควร จึงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของเนื้อหาได้	12
4.	บุคลากรยังยึดติดค่านิยม วัฒนธรรมเก่า ไม่ยอมรับแนวทางบริหารใหม่	11
5.	นโยบายการจัดการความรู้ยังไม่ชัดเจน ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ชัดเจน ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กระจายความรู้ให้ทั่วถึง	6
6.	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ บางท่านไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องหาความรู้ใหม่ ๆ	5
7.	ขาดผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้อย่างจริงจัง ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่เป็นเพียงเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เท่านั้น	4
	รวม	89

4.1.5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จากแบบสอบถาม พบว่าทุกคนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างทั่วถึง ไม่มองว่า KM เป็นการเพิ่มภาระงาน ทุกคนควรได้เข้ารับการอบรม เรียนรู้ และปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้เพียงพอต่อการใช้งาน ระบบการใช้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงควรอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนให้สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรตั้งคณะทำงาน KM Team (ชุมชนนักปฏิบัติ) ที่มีการสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ควรมี KM Room เป็นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและควรเพิ่มเนื้อหาสาระหรือคำแนะนำความรู้ลงบนเว็บไซต์องค์กร ควรมีหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวมประมวล เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แนะนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และรายงานผลอย่างเป็นระบบ จัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ พร้อมทั้งควรมีการติดตามและประเมินผล การจัดการความรู้เป็นรายบุคคลและภาพรวมเป็นระยะ ๆ ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การแจกแจงความถี่ (Frequency) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

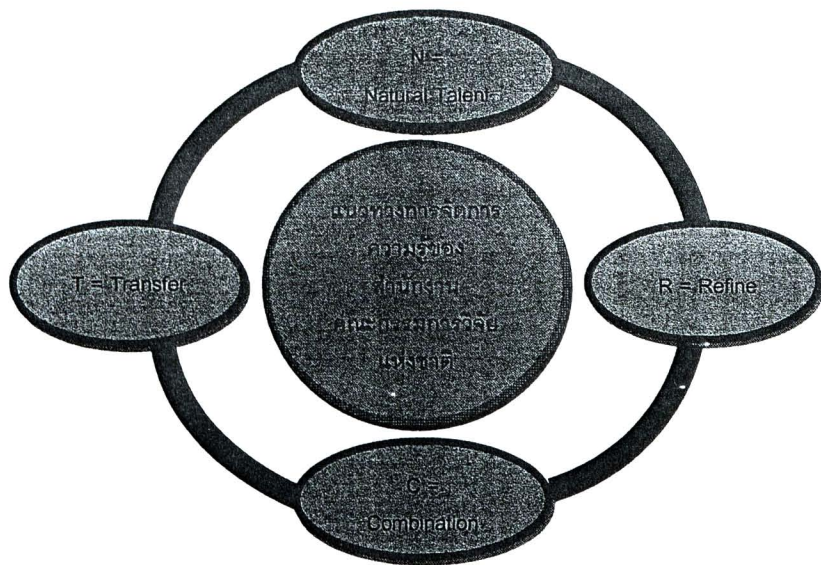
ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ไม่มองว่า KM เป็นการเพิ่มภาระงาน ทุกคนควรได้เข้ารับการอบรม เรียนรู้ และปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง และทุกคนต้องให้ความร่วมมือ	28
2.	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้	15
3.	ควรสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้เพียงพอ พร้อมต่อการใช้งาน ระบบการใช้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงควรอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนให้สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
4.	อบรมบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมวัฒนธรรมให้เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และปลูกจิตสำนึกในการจัดการความรู้ให้เกิดกับทุกคน	6
5.	ตั้งคณะทำงาน KM Team (ชุมชนนักปฏิบัติ) ที่มีการสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ควรมี KM Room เป็นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิด และควรเพิ่มเนื้อหาสาระหรือคำแนะนำความรู้ลงบนเว็บไซต์องค์กร	8
6.	ควรมีหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ประมวล เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แนะนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาให้ความรู้	5
7.	ควรติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้เป็นรายบุคคลและภาพรวมเป็นระยะ ๆ	2
	รวม	76

4.2 องค์ความรู้หรือรูปแบบ (Model) ที่ได้

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และถอดความรู้จากผู้รู้ในเรื่องที่วิจัย ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยแล้วนำไปสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่พัฒนามาจากแนวคิดการสร้างความรู้ ของ โนนากะ และทาคิวชิ (Nonaka and Takeuchi, 1995) และมุมมองเกี่ยวกับความรู้ของ เดวี สโนเดน (Dave Snowden, 2003) และนำมาทำ Focus Group ได้องค์ความรู้ หรือรูปแบบ คือ NRCT Model ดังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (NRCT Model)

ความหมายขององค์ความรู้หรือรูปแบบ NRCT Model ดังนี้

N = Natural Talent เป็นพรสวรรค์หรือสิ่งที่ธรรมชาติให้มา โดยการสร้างและแสวงหาความรู้ของแต่ละคนนั้น พรสวรรค์หรือทักษะเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งทุกคนมีแตกต่างกัน

R = Refine เป็นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์

C = Combination เป็นการผสมผสานความรู้ ที่มีอยู่หรือความรู้ที่ได้รับมา โดยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและสังเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ และนำไปใช้ต่อไป

T = Transfer เป็นการถ่ายโอน แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการสนทนาพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จจากการฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงของตัวเองให้กับผู้อื่น

การดำเนินการบริหารจัดการความรู้จะต้องอาศัยหลักการทางธรรมชาติ ทักษะพรสวรรค์ของแต่ละคน และต้องมีการผสมผสานความรู้ที่หลากหลายมาถ่ายทอด แบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้ การบริหารจัดการความรู้ ต้องใส่ใจทุกขั้นตอน จึงบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยองค์ความรู้หรือรูปแบบ NRCT Model ประกอบด้วยแนวทาง 7 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจความรู้ (Survey Knowledge) 2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 3) การประมวลและจัดเก็บความรู้ (Refinement and Knowledge Capture) 4) การใช้ความรู้ (Knowledge Using) 5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

6) การวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation) และ 7) การเรียนรู้ (Learning) ดังรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

แนวทาง	ความหมาย	กิจกรรมดำเนินการ
1. การสำรวจ ความรู้ (Survey Knowledge)	การสำรวจองค์ ความรู้ที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ รวมถึงการสำรวจ ความรู้ที่แฝงอยู่ใน ต่าง ๆ มาประยุกต์ ให้เหมาะสมกับการ ใช้ประโยชน์	1. จัดประชุมระดมสมองเพื่อสำรวจองค์ความรู้ที่ จำเป็นและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 2. จัดกิจกรรมสำรวจความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนาทักษะความชำนาญแต่ละด้าน อย่างทั่วถึง 3. จัดกิจกรรมสำรวจความรู้ที่จำเป็นที่แฝงอยู่ในที่ ต่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวมไว้และนำไปใช้ประโยชน์ ได้สะดวก
2. การสร้าง ความรู้ (Knowledge Creation)	การแสวงหาความรู้ จากความรู้เดิมที่มี อยู่แล้ว หรือการนำ ความรู้จากภายนอก มาใช้ก่อให้เกิดเป็น องค์ความรู้ใหม่ รวมถึงการรักษา ความรู้เก่าที่จำเป็น ไว้เพื่อความสะดวก ในการค้นหาและ นำไปใช้ประโยชน์ ต่อไป	1. จัดประชุมระดมความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ และเก็บรวบรวมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั่วถึง ทุกระดับชั้น 2. จัดอบรมและพัฒนาความรู้ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับชั้น อย่างต่อเนื่อง 3. ส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานกับ หน่วยงานที่เป็น Best Practice เพื่อนำมาปรับ ใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แนวทาง	ความหมาย	กิจกรรมดำเนินการ
<p>3. การประมวลและจัดเก็บความรู้ (Refinement and Knowledge Capture)</p>	<p>การประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น จัดทำ หรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร จัดความรู้ประเภทต่าง ๆ ไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อค้นหาและนำมาใช้ได้ง่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำเอกสารคู่มือแนะนำการใช้และการสืบค้นข้อมูลของการใช้บริการห้องสมุด 2. จัดทำฐานข้อมูล (Knowledge Base) รวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในระบบสารสนเทศ 3. จัดทำองค์ความรู้ที่ได้แยกเป็นหมวดหมู่ นำขึ้นเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ได้โดยง่าย 4. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในองค์กร สำหรับเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้ทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้และเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก
<p>4. การใช้ความรู้ (Knowledge Using)</p>	<p>การนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์มาใช้ใน การปฏิบัติงาน หรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาสัมพันธ์การใช้บริการของห้องสมุดในการสืบค้นข้อมูลเพื่อให้เกิดการใช้ความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์กร 2. จัดกิจกรรมแนะนำในการเข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ 3. จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ประกอบการตัดสินใจและพัฒนาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4. ส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้บันทึกในระบบสารสนเทศ และการสืบค้นข้อมูลด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แนวทาง	ความหมาย	กิจกรรมดำเนินการ
<p>5. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Knowledge Sharing)</p>	<p>การใช้ความรู้ร่วมกัน ในองค์กร การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน รวมถึง การกระจายและ ถ่ายโอนความรู้ของ บุคลากร เพื่อให้เกิด การขยายขอบเขต ของความรู้ที่มีอยู่ ในตัวบุคคลไปสู่ บุคลากรในกลุ่มงาน ต่าง ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด ประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จให้กับบุคลากร ในองค์กร 2. จัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อแสดง ความคิดเห็นร่วมกันกับผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 3. จัดทำเอกสารคู่มือรวบรวมองค์ความรู้ ที่สำคัญ และจำเป็นต่าง ๆ เผยแพร่ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 4. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ ความสำเร็จผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว บอร์ดประชาสัมพันธ์ KM ขององค์กร เสียงตามสาย และบนเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบและนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติ 5. จัดกิจกรรมอบรมการนำองค์ความรู้ไปใช้ โดยสร้างระบบต้นแบบการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสารข้ามหน่วยงาน
<p>6. การวัดและ ประเมินผล (Measurement and Evaluation)</p>	<p>กระบวนการที่ กระทำอย่างเป็น ระบบในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประมวล และวิเคราะห์ผล ตามเป้าหมายของ การดำเนินงาน นำมาตัดสิน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบและดำเนินการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 2. ประเมินผลความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารจัดการองค์ความรู้หลังจากนำไป ใช้ประโยชน์ 3. เปรียบเทียบความสำเร็จขององค์ความรู้ของรูปแบบ การดำเนินงาน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ (ต่อ)

แนวทาง	ความหมาย	กิจกรรมดำเนินการ
	<p>ความเหมาะสม ตามเป้าหมาย แผน กลยุทธ์ที่วางไว้ และใช้ผล การประเมินปรับปรุง การดำเนินงานต่อไป</p>	
<p>7. การเรียนรู้ (Learning)</p>	<p>การนำความรู้ที่ได้ จากการเรียนรู้ไป ใช้ประโยชน์ให้ เกิดความรู้และ เกิดประสบการณ์ ใหม่หมุนเวียน อย่างต่อเนื่อง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม สร้างความสามัคคี ถ้อยทอดความรู้ ซึ่งกันและกัน 3. จัดอบรม สัมมนาให้ความรู้เพื่อปรับเปลี่ยน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่ และปลูกจิตสำนึกในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต 4. จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 5. จัดสถานที่ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้