

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



242337



แนวทางการจัดการความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

จิตภา ปะหา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการความรู้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ. 2553



242337



แนวทางการจัดการความรู้
ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

จิตภา ประหา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการความรู้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Guidelines for Knowledge Management of the Office of the
National Research Council of Thailand

Jidapa Praha

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Master Degree of Science in Knowledge Management
Graduate School, Suan Dusit Rajabhat University

2010

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บัณฑิตวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวจิตาภา ประหา

เรื่อง

แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการความรู้

เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2553

ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์



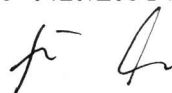
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(ดร. สุริยะ เจียมประชนรากร)

กรรมการวิทยานิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

กรรมการวิทยานิพนธ์



(ดร. พิระพงษ์ รักคีรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



(ดร. ปารีชาติ นิติมานพ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ชื่อนักศึกษา	นางสาวจิตาภา ประหา
สาขาวิชา	การจัดการความรู้
สถาบัน	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. สุริยะ เจียมประชานรากร
ปีการศึกษา	2553

242337

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2) ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และ 3) สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 225 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจัดทำ Focus Group เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากสามด้าน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการใช้ความรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ส่วนด้านการสร้างความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามด้าน 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการจัดการความรู้ ส่วนเพศและประสบการณ์ทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแนวทางการจัดการความรู้ และปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้ ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่สัมพันธ์กับแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 4) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น พบว่า ทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการความรู้ขององค์กรอย่างแท้จริง ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้กับทุกคน ควรสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้เพียงพอ พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงจูงใจใฝ่หาความรู้ ปรับเปลี่ยนค่านิยมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากรให้เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้เป็นรายบุคคลและภาพรวมขององค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5) สิ่งที่ได้จากการทำ Focus Group คือ การเห็นด้วยกับองค์ความรู้หรือรูปแบบที่เสนอว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร และในการนำไปประยุกต์ใช้ควรจัดทำ Focus Group ถึงความเหมาะสมด้วย

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพการจัดการความรู้ ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ และได้รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่พัฒนามาจากแนวคิดการสร้างความรู้ของ โนนากะและทาคิวชิ และมุมมองเกี่ยวกับความรู้ของ เดวี สโนเดน และนำมาทำ Focus Group ได้องค์ความรู้หรือรูปแบบ คือ NRCT Model โดย N = Natural Talent เป็นพรสวรรค์หรือสิ่งที่ธรรมชาติให้มา R = Refine เป็นการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ C = Combination เป็นการผสมผสานความรู้ T = Transfer เป็นการถ่ายโอนแลกเปลี่ยนความรู้

Thesis Title Guidelines for Knowledge Management of the Office of the
National Research Council of Thailand
Student's Name Miss Jidapa Praha
Major Knowledge Management
Institute Graduate School, Suan Dusit Rajabhat University
Thesis Advisor Dr. Suriya Jiamprachanarakorn
Academic Year 2010

242337

Abstract

The objective of this research on guidelines of knowledge management at the National Research Council of Thailand are to study the following : 1) the status of Knowledge Management at the National Research Council of Thailand (NRCT). 2) factors that stimulate Knowledge Management at NRCT. and 3) determining a process for Knowledge Management at NRCT Mixed methods research was utilized in this study. The sampling group for this research consisted of 225 employees of various statuses at the NRCT : government officials, permanent contracted staff, government employees and temporary staff. Data collection was done by distributing questionnaires followed by data analysis which was done by using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression at a significance level of 0.05. and Focus Group prepared to examine patterns of knowledge management.

Results of this study show that : 1) overall, Knowledge Management is considered done at a very active level at NRCT and when reviewed in different aspects, it was found that staff were performing at a very active level in the following aspects of knowledge exchange, application of knowledge and measuring and evaluation while knowledge generation was only ranked at the average level. 2) factors that stimulate Knowledge Management at NRCT as follows : presence of leadership, person with a

constant pursuit for knowledge (learner), desire for self - achievement and the use of information and communications technology (ICT) have been found to be at a very active level at the overall level and when reviewed at the various aspects, it was found that the aspect with the most active implementation was ICT while self - achievement, being a learner and leadership aspects were all ranked very active. 3) Results of the hypothesis test showed that individual qualities in areas of age, level of education and type of employee all have positive correlations with Knowledge Management ; while gender and work experience of the staff member are negatively correlated with Knowledge Management. As for factors promoting Knowledge Management in the areas of being a learner, leadership and self - achievement all correlate with the guidelines for Knowledge Management. however, the use of ICT does not correlate with the guidelines for Knowledge Management for NRCT. 4) From recommendations and feedback received from respondents, it was found that : everyone's cooperation is essential in the management of the organization's knowledge ; trainings should be held to provide staff members with the knowledge and understanding of knowledge management at the individual level ; funding should be provided and ICT tools that will facilitate sufficient Knowledge Management and instill the belief and motivate people to have a desire for learning ; adjusting people's mindsets so that they become more open - minded to new methods and thoughts and lastly, the measuring and evaluation of the results of Knowledge Management at the individual level and organization level in a systematic and sustained manner. 5) Thing from the Focus Group is made with the knowledge that a full bid. That can be applied in knowledge management within organizations. And applications should be made to the appropriate Focus Group with

From this study, the status of Knowledge Management and the NRCT model for knowledge management which was developed from Nonaka and Takeuchi's knowledge creation process along with the Dave Snowden's knowledge and taken further by doing a Focus Group. The breakdown of the NRCT model is 'N' for natural talent, 'R' is for refine which is the application of the knowledge for productive means, 'C' is for combination which is the combination of knowledge and 'T' is for transfer of knowledge.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จสูง ด้วยความกรุณาอย่างสูง จาก ดร. สุริยะ เจียมประชาชนรากร กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. อารังค์ อุดมไพจิตรกุล ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางในการทำ วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไขในทุกขั้นตอนให้แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอด ระยะเวลาที่ทำวิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือทั้ง 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตรี โพธิ์งามกะ ดร. หทัยกาญจน์ ชูตระกูล และ ดร. อังสนา ไตกิจกล้า ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์ (คุณครรชิต พุทธิโกษา) ผู้อำนวยการภารกิจสร้างเศรษฐกิจและสันติสุข (คุณพิมพ์พรณ สมมาตย์) หัวหน้ากลุ่มกิจการพิเศษ (คุณเพชรฯ สังขะวร) หัวหน้ากลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (คุณสมบุญ วังศรีวรกุล) หัวหน้ากลุ่ม การเจ้าหน้าที่ (คุณจรัมพร เทียนทอง) คุณนิตยา พุทธิโกษา คุณไชแสง ชูชื่น คุณสุภาวรัตน์ ทับเจริญ คุณสุปราณี ผลชีวิน คุณสาธิต ดิยะแสงทอง คณะทำงาน KM ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติทุกท่าน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กลุ่มฝึกอบรมทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ วิจัย และเอื้อเพื่อสถานที่ให้จัดทำ Focus Group ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยเป็นอย่างดี

ทั้งนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดจนประสบความสำเร็จ

นางสาวจิตภา ประหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ปี พ.ศ. 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญแผนภูมิ	(12)
สารบัญแผนภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 ขอบเขตการวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	8
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการจัดการความรู้	31
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้	56
2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบการจัดการความรู้	70
2.1.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	77
2.1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	96
2.3 สมมติฐานการวิจัย	96
2.4 นิยามศัพท์	96

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	99
3.1 วิธีการวิจัย	99
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	99
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	101
3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ	101
3.6 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล	102
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	102
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
4.2 องค์ความรู้หรือรูปแบบ (Model) ที่ได้	126
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
5.1 สรุปผลการวิจัย	132
5.2 อภิปรายผล	135
5.3 ข้อเสนอแนะ	139

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เอกสารอ้างอิง	142
ภาคผนวก	151
ผนวก ก หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	152
ผนวก ข แบบสอบถาม	154
ผนวก ค การสนทนา	162
ผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	168
ผนวก จ ภาพประกอบ	170
ประวัติผู้วิจัย	179

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากร	7
2 สรุปขั้นตอนผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้	16
3 สรุปความหมายกระบวนการจัดการความรู้	39
4 การสร้างความรู้	44
5 แสดงอุปสรรคในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	46
6 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	51
7 แรงจูงใจกับความสามารถในการทำงาน	61
8 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	107
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	108
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	109
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	110
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	112
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	113
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริม การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	115
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	116
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้าน การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	117
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	118
19	การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพส่วนบุคคลสัมพันธ์ต่อแนวทาง การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression)	119
20	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อนทำนายความสัมพันธ์ของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทของบุคลากรต่อแนวทาง การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	120
21	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรต้น ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นต่อน	121
22	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทำนายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่อแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัย	122
23	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้สัมพันธ์กับแนวทาง การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression)	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	การแจกแจงความถี่ (Frequency) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคต่อการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	124
25	การแจกแจงความถี่ (Frequency) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	125
26	แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	128

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ปริมาตรแสดงลำดับชั้นของความรู้	12

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 ลำดับขั้นของความรู้จากมุมมองของ Dave Snowden	11
2 มุมมองของ Dave Snowden เกี่ยวกับความรู้	12
3 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้	19
4 กระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (ก.พ.ร.)	37
5 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	39
6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายนอกบุคคล	45
7 วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คำว่า	49
8 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมิน การใช้ผลการประเมิน และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น	55
9 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี	67
10 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ	77
11 กรอบแนวคิดในการวิจัย	96
12 รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (NRCT Model)	127