

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย กรณีศึกษา “สภาพการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” ผู้วิจัย ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรของมหาวิทยาลัย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 274 คน จาก 4 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่สำนักบริหารสาธิตาษา พื้นที่สำนักบริหารบพิตรพิมุข จักรวรรดิ พื้นที่วิทยาลัยเพาะช่าง และพื้นที่วิทยาเขตโกลกัณฑล ใต้รับการตอบกลับทั้งสิ้นจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 93.43

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความสัมพันธ์ของการจัดการองค์ความรู้ระหว่างพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการองค์ความรู้ของพื้นที่ทั้ง 4 เขต และค่าเฉลี่ยการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม และวิเคราะห์สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของ มทร.รัตนโกสินทร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพที่แท้จริงของการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ของ มทร.รัตนโกสินทร์ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจาก 4 พื้นที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงจำนวนและร้อยละตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ตัวแปร	จำนวน	%	ตัวแปร	จำนวน	%		
เพศ			ปริญญาตรี	82	32.0		
	ชาย	87	34.0	อื่น ๆ	10	3.90	
	หญิง	169	66.0	สถานภาพ			
อายุ			ข้าราชการ	87	34.0		
			พนักงาน	62	24.2		
			มหาวิทยาลัย				
	50 ปี ขึ้นไป	30	11.7	พนักงานราชการ	15	5.9	
	49 – 40 ปี	67	26.2	ลูกจ้างประจำ	10	3.9	
	39 – 30 ปี	86	33.6	ลูกจ้างชั่วคราว	82	32.0	
ต่ำกว่า 30 ปี	73	28.5	เขตพื้นที่				
ประสบการณ์			ทำงาน				
			วิทยาเขตไกลกังวล	24	9.4		
การทำงาน			วิทยาลัยเพาะช่าง	28	10.9		
	25 ปี ขึ้นไป	34	13.3	พื้นที่บึงพระพิมุข	125	48.8	
	24 – 20 ปี	27	10.5	พื้นที่ศาลายา	79	30.9	
	19 – 15 ปี	23	9.0	ประสบการณ์			
	14 – 10 ปี	25	9.8	การจัดการ	เรียนรู้จากหลักสูตร	68	20.8
	9 – 5 ปี	54	21.1	KM	เรียนรู้ด้วยตนเอง	96	29.4
ต่ำกว่า 5 ปี	93	36.3		เรียนรู้จากการอบรม	145	44.3	
ระดับ	ปริญญาเอก	-	-	ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน	18	5.5	
การศึกษา	ปริญญาโท	164	64.1				

จากตารางที่ 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 256 คน จากตัวอย่างที่กำหนด 274 ตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ 256 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.43 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.0 และเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงไปเป็นช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 28.5 ระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 26.2 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.7

ประสบการณ์ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงไปเป็นช่วง 5-9 ปี ร้อยละ 21.1 ช่วง 25 ปี ขึ้นไปร้อยละ 13.3 ช่วง 20 - 24 ปี ร้อยละ 10.5 ช่วง 10-14 ปี ร้อยละ 9.8 และ ช่วง 15-19 ปี ร้อยละ 9.0

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงไปเป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.0 และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.9

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงไปเป็นลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 32.0 พนักงานมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 24.2 พนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 5.9 ลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ 3.9

เขตพื้นที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่บึงพิตร์พิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงไปอยู่ในพื้นที่ศาลายาคิดเป็นร้อยละ 30.9 อยู่ในพื้นที่วิทยาลัยเพาะช่าง 10.9 อยู่ในพื้นที่วิทยาเขตไกลกังวลร้อยละ 9.4

ประสบการณ์จัดการองค์ความรู้(KM) พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์เรียนรู้ด้านการจัดการองค์ความรู้ (KM) จากการฝึกอบรมและสัมมนาคิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงไปจากการเรียนรู้ด้วยตนเองร้อยละ 29.4 จากหลักสูตรการศึกษาที่เรียนมาร้อยละ 20.8 และไม่เคยมีประสบการณ์เรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ (KM) มาก่อนร้อยละ 5.5

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการองค์ความรู้ ของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square

- ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงของการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ และ ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย : “สภาพการจัดการองค์ความรู้ระหว่างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกันของ มทร.รัตนโกสินทร์มีความแตกต่างกัน”

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0$ : ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน การเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้มีความสัมพันธ์กัน (ไม่แตกต่างกัน)

$H_1$ : ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน การเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กัน (แตกต่างกัน)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความถี่ของประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ การเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ จากหลักสูตรการศึกษา ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย ของ มทร. รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

สถานภาพ	เรียนรู้ KM จากหลักสูตรการศึกษา				$\chi^2$	df	prob
	เลือก		ไม่เลือก				
	n	%	n	%			
ข้าราชการ	57	65.5	30	34.5	103.428	5	0.000*
พนักงานมหาวิทยาลัย	6	9.7	56	90.3			
พนักงานราชการ	0	0	15	100			
ลูกจ้างประจำ	0	0	10	100			
ลูกจ้างชั่วคราว	5	6.1	77	93.9			
รวม	68	26.6	190	73.4			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4 จากผลการทดสอบความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้จากหลักสูตรการศึกษาของมหาวิทยาลัย ไม่มีความสัมพันธ์กัน(มีแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ

ค่าร้อยละของข้าราชการของ มทร.รัตนโกสินทร์ส่วนใหญ่ เรียนรู้ด้านการจัดการองค์ความรู้ จากหลักสูตรศึกษามากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่เป็นความถี่ของการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ด้วยตนเอง ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ระหว่างสถานภาพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกันปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ การเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ด้วยตนเองของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

สถานภาพ	เรียนรู้ KM ด้วยตนเอง				$\chi^2$	df	prob
	เลือก		ไม่เลือก				
	n	%	n	%			
ข้าราชการ	45	51.7	42	48.3	24.123	5	0.000*
พนักงานมหาวิทยาลัย	12	19.4	50	80.6			
พนักงานราชการ	8	53.3	7	46.7			
ลูกจ้างประจำ	7	70.0	3	30.0			
ลูกจ้างชั่วคราว	26	31.7	56	68.3			
รวม	98	38.3	158	61.7			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 5 จากผลการทดสอบความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ด้วยตนเองของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ

ค่าร้อยละของลูกจ้างประจำ มทร.รัตนโกสินทร์ส่วนใหญ่เรียนรู้การจัดการองค์ความรู้จากหลักสูตรการศึกษามากกว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่เป็นความถี่ของการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้จากการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยโดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ระหว่างสถานภาพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกันปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ การเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้จากการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย ของ มทร. รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

สถานภาพ	เรียนรู้ KM จากการฝึกอบรม				$\chi^2$	df	prob
	เลือก		ไม่เลือก				
	n	%	n	%			
ข้าราชการ	50	57.5	37	29.0	12.263	5	0.031 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	44	71.00	18	53.3			
พนักงานราชการ	7	46.7	8	70.0			
ลูกจ้างประจำ	3	30.0	7	51.3			
ลูกจ้างชั่วคราว	41	50.0	41	50.0			
รวม	145	56.6	111	43.4			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 6 จากผลการทดสอบความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้จากการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานในมหาวิทยาลัยไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ

ค่าร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัย ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ส่วนใหญ่เรียนรู้ด้านการจัดการองค์ความรู้จากการฝึกอบรม มากกว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่เป็นความถี่ของไม่เคยเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้มาก่อนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ระหว่างสถานภาพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกันปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบไม่เคยเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้มาก่อน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย ของ มทร. รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

สถานภาพ	ไม่เคยเรียนรู้ KM มาก่อน				$\chi^2$	df	prob
	เลือก		ไม่เลือก				
	n	%	n	%			
ข้าราชการ	4	4.6	83	95.4	20.932	5	0.001 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0.0	62	100			
พนักงานราชการ	0	0.0	15	100			
ลูกจ้างประจำ	0	0.0	10	100			
ลูกจ้างชั่วคราว	14	17.1	68	82.9			
รวม	18	7.0	238	93.0			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 7 จากผลการทดสอบความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยที่ไม่เคยเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้มาก่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน(มีความแตกต่างกัน)อย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนใหญ่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย มทร.รัตนโกสินทร์ของเคยเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้มาก่อน

ภายใต้สมมติฐานการวิจัย : “สภาพการจัดการองค์ความรู้ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตที่แตกต่างกัน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีความแตกต่างกัน” และสมมติฐานทางสถิติ

$H_0$ : เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันสภาพการจัดการองค์ความรู้มีความสัมพันธ์กัน(ไม่แตกต่างกัน)

$H_1$ : เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันสภาพการจัดการองค์ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กัน(แตกต่างกัน)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความถี่ของรูปแบบการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ รูปแบบการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศ  
ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	เอกสาร	202	78.9	54	21.1	20.383	3	0.000 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	18	8.9	6	11.1			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	22	10.9	6	11.1			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	112	55.6	13	24.1			
	พ.ท.สาลาษา	50	24.8	29	53.7			
2	เอกสารอิเล็กทรอนิกส์	126	49.02	130	50.8	3.519	3	0.318
3	ทางวาจา	96	37.5	160	62.5	13.346	3	0.000 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	8	8.3	16	10.0			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	3	3.1	25	10.9			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	58	60.4	67	41.9			
	พ.ท.สาลาษา	27	28.1	52	32.5			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 8 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า รูปแบบการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานของหน่วยงานโดยใช้รูปแบบเอกสารมากถึง 78.9 % เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ 49.02 % ทางวาจาเพียง 37.5 % และการใช้เอกสารและวาจาของเขตพื้นที่ทั้ง 4 ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะรูปแบบการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศด้วยเอกสารของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 55.6 พ.ท.สาลาษาคิดเป็นร้อยละ 24.8 พ.ท.วิทยาลัยพะวงคิดเป็นร้อยละ 10.9 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 8.9 และด้วยวาจาของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 60.4 พ.ท.สาลาษาคิดเป็นร้อยละ 28.1 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 8.3 พ.ท.วิทยาลัยพะวงคิดเป็นร้อยละ 3.1

มทร.รัตนโกสินทร์ควรเน้นรูปแบบการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานของหน่วยงานผ่านทางเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้นเพื่อลดต้นทุนด้านเอกสารเนื่องจากมทร.รัตนโกสินทร์ ใช้รูปแบบเอกสารสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และเพิ่มการใช้รูปแบบทางวาจาสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานของหน่วยงานเพื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความถี่ของวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือรวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบวิธีการศึกษาค้นคว้ารวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเก็บองค์ความรู้	163	63.7	93	36.3	4.124	3	0.248
2	การศึกษาจากการทำงานด้วยตนเอง	195	76.2	61	23.8	13.435	3	0.004 *
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	19	9.7	5	8.2			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	15	7.7	13	21.3			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	105	53.8	20	32.8			
	พ.ท.ศาลายา	56	28.7	23	37.7			
3	การสอบถามพูดคุยกับบุคคลอื่น ๆ	158	61.7	98	38.3	7.641	3	0.088
4	การสรุปผลการดำเนินงานของทีมงาน	55	21.5	201	78.5	1.469	3	0.690

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 9 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า วิธีศึกษาค้นคว้ารวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงานของบุคลากร โดยการศึกษาหาความรู้จากการทำงานด้วยตนเอง 76.2 % การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเก็บองค์ความรู้ 63.7 % การสอบถามพูดคุยกับบุคคลอื่น ๆ 61.7 % การสรุปผลการดำเนินงานของทีมงาน 21.5 % และ วิธีศึกษาค้นคว้ารวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงานของบุคลากรด้วยการศึกษาหาความรู้จากการทำงานด้วยตนเอง ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการศึกษาหาความรู้จากการทำงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 53.8 พ.ท.ศาลายาคิดเป็นร้อยละ 28.7 พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 9.7 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 7.7

มทร.รัตนโกสินทร์ควรเน้นวิธีการศึกษาค้นคว้ารวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงานของบุคลากร โดยองค์ความรู้ที่ใช้ได้มาจาก ผลการดำเนินงานของการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น และส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้ารวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศด้วยตนเองเพื่อใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในเขตพื้นที่ที่มีค่าร้อยละต่ำ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความถี่ของการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกันของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ การใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกัน ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ผู้บังคับบัญชา	111	44.3	145	56.6	1.747	3	0.627
2	ผู้ใต้บังคับบัญชา	76	29.7	180	70.3	6.194	3	0.103
3	ภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	214	83.6	42	16.4	8.091	3	0.044*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	24	11.2	0	0			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	21	9.8	7	16.7			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	107	50.0	18	42.9			
	พ.ท.สาลาษา	62	29.0	17	40.5			
4	กลุ่มเพื่อนข้ามสายงาน	124	48.4	132	51.6	3.112	3	0.375
5	บุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร	86	33.6	170	66.4	2.210	3	0.530

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 10 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกับกลุ่มบุคคลอื่นของบุคลากร จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน 83.6 % กลุ่มเพื่อนข้ามสายงาน 48.4 % ผู้บังคับบัญชา 44.3 % บุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร 33.6 % ผู้ใต้บังคับบัญชา 29.7 % และการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกับกลุ่มบุคคลอื่นจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 50.0 พ.ท.สาลาษาคิดเป็นร้อยละ 29.0 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 11.2 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 9.8

มทร.รัตนโกสินทร์ควรเน้นให้ผู้บังคับบัญชาใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกับกลุ่มเพื่อนข้ามสายงานและบุคลากร ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรเขตพื้นที่ที่มีค่าร้อยละที่ต่ำมีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกับภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของบุคคลที่แบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ บุคคลที่แบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของเขตพื้นที่ ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ผู้บังคับบัญชา	130	50.8	126	49.2	4.845	3	0.183
2	ผู้ใต้บังคับบัญชา	77	30.1	179	69.9	19.271	3	0.000*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	3	3.9	21	11.7			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	2	2.6	26	14.5			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	52	67.5	73	58.4			
	พ.ท.ศาลายา	20	26.0	59	33.0			
3	ภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	212	82.8	44	17.2	2.530	3	0.470
4	กลุ่มเพื่อนข้ามสายงาน	118	46.1	138	53.9	8.425	3	0.038*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	11	9.3	13	9.4			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	8	6.8	20	14.5			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	68	57.6	57	41.3			
	พ.ท.ศาลายา	31	26.3	48	34.8			
5	บุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร	94	36.7	162	63.3	6.476	3	0.073

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 11 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคคลที่แบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน 82.8 % ผู้ใต้บังคับบัญชา 50.8 % กลุ่มเพื่อนข้ามสายงาน 46.1% บุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร 36.7 % ผู้ใต้บังคับบัญชา 30.1% และ กลุ่มเพื่อนข้ามสายงานและกลุ่ม

ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มบุคคลที่แบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่แบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นกลุ่มเพื่อนข้ามสายงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 57.6 พ.ท.สาลาษา คิดเป็นร้อยละ 26.3 พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 9.3 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 6.8 และที่เป็นได้บังคับบัญชาที่แบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 67.5 พ.ท.สาลาษา คิดเป็นร้อยละ 26.0 พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 3.9 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 2.6

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าความถี่ของระดับคำสั่งแต่งตั้งสมาชิกทีมงานหรือคณะทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับคำสั่งแต่งตั้งการเป็นสมาชิกทีมงานหรือ

คณะทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	ระดับคำสั่งแต่งตั้ง	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ระดับมหาวิทยาลัย	12	49.6	129	50.4	21.253	3	0.000 *
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	8	6.3	16	12.4			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	8	6.3	20	15.5			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	80	63.0	45	34.9			
	พ.ท.สาลาษา	31	24.4	48	37.2			
2	ระดับวิทยาเขต / วิทยาลัย / เขตพื้นที่	175	68.4	81	31.6	61.238	3	0.000 *
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	15	8.6	9	11.1			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	20	11.4	8	9.9			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	111	63.4	14	17.3			
	พ.ท.สาลาษา	29	16.6	50	61.7			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับคำสั่งแต่งตั้ง	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
3	ระดับคณะ	152	73.4	5	26.6	23.937	3	0.001 *
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	9	5.9	15	15.2			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	10	6.6	18	18.2			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	75	49.3	45	45.5			
	พ.ท.สาขลา	58	38.2	21	21.2			
4	ระดับสาขา	79	30.9	177	69.1	6.972	3	0.073

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 12 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับคำสั่งแต่งตั้งทีมงานหรือคณะทำงานของมหาวิทยาลัย เป็นคำสั่งที่ใช้ในการแต่งตั้งในระดับมหาวิทยาลัย 49.6% ในระดับวิทยาเขต/วิทยาลัย/วิทยาเขตหรือระดับเขตพื้นที่ 68.4 % ในระดับคณะ 73.4 % และในระดับสาขา 30.9 % และมีเพียงคำสั่งแต่งตั้งในระดับสาขาของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กัน (ไม่มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของความสามารถในการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือ คืบคลานองค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงผลการทดสอบ การเปรียบเทียบความสามารถในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ หรือ คืบคลานองค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตน โกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	ช่องทางแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือคืบคลานองค์ความรู้	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	เครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กร	162	63.3	94	36.7	9.568	3	0.023 *
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	17	10.5	7	7.4			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	14	8.6	14	14.9			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	89	54.9	36	38.3			
	พ.ท.สาขลา	42	25.9	37	39.4			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปร	ช่องทางแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือค้นคว้าองค์ความรู้	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
2	เครือข่ายออนไลน์ภายนอกองค์กร	148	57.8	108	42.2	4.910	3	0.179
3	หนังสือ วารสาร และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	155	60.5	101	39.5	6.766	3	0.080

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 13 จากผลการทดสอบ ค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กร 63.3% ทางหนังสือ วารสาร และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ 60.5% และ ทางเครือข่ายออนไลน์ภายนอกองค์กร 57% และ ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ หรือค้นคว้าองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กรภายในเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กร ของ พ.ท.บพิตรพิมข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 54.9 พ.ท.สาธิตา คิดเป็นร้อยละ 25.9 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 10.5 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 8.6

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของช่องทางการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบช่องทางการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi- Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	ช่องทางแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือค้นคว้าองค์ความรู้	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	เครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กร	115	44.9	141	55.1	2.041	3	0.564
2	เครือข่ายออนไลน์ภายนอกองค์กร	140	54.7	116	45.3	2.934	3	0.402

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	ช่องทางแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือ คั่นคว่าองค์ความรู้	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
3	หนังสือ วารสาร และ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	106	41.4	150	58.6	12.487	3	0.006 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	7	6.6	17	11.3			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	14	13.2	14	9.3			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	63	59.4	62	41.3			
	พ.ท.สาลาษา	22	20.8	57	38.0			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 14 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การใช้ช่องทางการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือคั่นคว่าองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กร 44.9% ทางเครือข่ายออนไลน์ภายนอกองค์กร 54.7 % ทางหนังสือ วารสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ 41.4 % และ การใช้ช่องทางการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือคั่นคว่าองค์ความรู้ผ่านช่องทางหนังสือวารสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่ใช้ช่องทางหนังสือ วารสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือคั่นคว่าองค์ความรู้ของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 59.4 พ.ท.สาลาษาคิดเป็นร้อยละ 20.8 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 13.2 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 6.6

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของความสัมพันธ์กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้ ตารางที่ 15 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	ฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ฐานองค์ความรู้ภายในมหา วิทยาลัย	202	78.9	54	21.1	1.224	3	0.747
2	ฐานองค์ความรู้ภายนอกมหา วิทยาลัย	139	54.3	117	45.7	3.549	3	0.314

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 15 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความสัมพันธ์กัน (ไม่มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญโดยความสัมพันธ์กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ภายในมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 78.9 และความสัมพันธ์กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ภายนอกมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 54.3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของลักษณะ (ฐานะ) ความเกี่ยวข้องอยู่กับ ฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ลักษณะ(ฐานะ) ความเกี่ยวข้องอยู่กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	ลักษณะ (ฐานะ) ความเกี่ยวข้อง	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ฐานะผู้ใช้องค์ความรู้ (User)	236	92.2	20	7.8	8.938	3	0.030*
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	21	8.9	3	15.0			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	23	9.7	5	25.0			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	121	51.3	4	20.0			
	พ.ท.สาขลา	71	30.1	8	40.0			
2	ฐานะผู้พัฒนาองค์ความรู้ (Developer)	35	13.7	221	86.3	4.268	3	0.234
3	ฐานะผู้ชำนาญการด้านองค์ความรู้ (Expert)	20	7.8	236	92.2	7.170	3	0.067
4	ฐานะผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ (CKO)	38	14.8	213	83.2	19.163	3	0.004*
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	4	10.5	20	9.4			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	9	23.7	19	8.9			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	17	44.7	108	50.7			
	พ.ท.สาขลา	8	21.1	66	31.0			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 16 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ในฐานะ ผู้ใช้องค์ความรู้ (User) 92.2% ผู้พัฒนาองค์ความรู้ (Developer) 13.7% ผู้ชำนาญการด้านองค์ความรู้ (Expert) 7.8% และผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ (CKO) 14.8% และ บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ในฐานะ ผู้ใช้องค์ความรู้และผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ ทั้ง 4 เขตไม่มีความ สัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในฐานะผู้ใช้องค์ความรู้ของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 51.3 พ.ท.สาลาชาติคิดเป็นร้อยละ 30.1 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 9.7 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 8.9 และบุคลากรที่อยู่ในฐานะผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 44.7 พ.ท.สาลาชาติคิดเป็นร้อยละ 21.1 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 23.7 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 10.5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของช่องทางการได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบช่องทางการได้รับข้อมูลสารสนเทศ หรือ องค์ความรู้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ผ่านทางผู้มาขอใช้บริการ	97	37.6	159	62.1	1.480	3	0.687
2	ผ่านทางผู้ให้บริการ	110	43.0	146	57.0	8.570	3	0.036*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	10	9.1	14	9.6			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	5	4.5	23	15.8			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	60	54.5	65	44.5			
	พ.ท.สาลาชาติ	35	31.8	44	30.1			
3	ผ่านการสืบค้นด้วยตนเอง	207	80.9	44	22.8	7.715	3	0.260

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 17 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ช่องทางการได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ในการทำงานของบุคลากร ผ่านทาง

การสืบค้นด้วยตนเอง 80.9% ผ่านทางผู้ให้บริการ 43.0% ผ่านทางผู้มาขอใช้บริการ 37.6% และช่องทางการได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ในการทำงานของบุคลากรผ่านทางผู้ให้บริการของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่ได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ในการทำงานผ่านทางผู้ให้บริการของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 54.5 พ.ท.ศาลายาคิดเป็นร้อยละ 31.8 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 9.1 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 4.5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของแหล่งข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ภายในของมหาวิทยาลัยที่นำมาใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตของ มทร.รัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ แหล่งข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ ภายในของมหาวิทยาลัยที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของเขตพื้นที่ ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ประกาศมหาวิทยาลัย	179	69.9	77	30.1	26.165	3	0.000*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	17	9.5	7	9.1			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	16	8.9	12	15.6			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	105	58.7	20	26.0			
	พ.ท.ศาลายา	41	22.9	38	49.4			
2	ข้อบังคับมหาวิทยาลัย	156	60.9	100	39.1	4.639	3	0.200
3	พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย	76	29.7	180	70.3	7.665	3	0.053
4	การบอกกล่าวของผู้ที่เกี่ยวข้อง	168	65.6	88	34.4	5.754	3	0.124

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 18 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แหล่งข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ภายในของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน จากประกาศมหาวิทยาลัย 69.9% จากการบอกกล่าวของผู้ที่เกี่ยวข้อง 65.6% จากข้อบังคับมหาวิทยาลัย 60.9% จาก พ.ร.บ.มหาวิทยาลัย 29.7% และแหล่งข้อมูลสารสนเทศ หรือองค์ความรู้ภายในของมหาวิทยาลัยที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานจากประกาศมหาวิทยาลัยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้จากประกาศมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางใน

การดำเนินงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 58.7 พ.ท.สาลาษาคิดเป็นร้อยละ 22.9 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 9.5 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 8.9

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของลักษณะการต่อต้านระบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะการต่อต้านระบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	ไม่สนใจต่ออะไรที่จะเกิดขึ้น	92	35.9	164	64.1	9.063	3	0.238
2	แสดงความไม่พอใจขณะทำงาน	23	9.0	233	91.0	2.468	3	0.481
3	ต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นชอบด้วย	98	38.3	158	61.7	5.906	3	0.116
4	คัดค้านขีดขวางการทำงาน	8	3.1	248	96.9	12.813	3	0.005 *
5	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	0	0	24	9.7	13.622	3	0.034 *
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	3	37.5	25	10.1			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	0	0	125	50.4			
	พ.ท.สาลาษา	5	62.5	74	29.8			
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	15	12.7	9	6.7			
5	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	10	8.5	18	13.4	13.622	3	0.034 *
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	61	51.7	64	47.8			
	พ.ท.สาลาษา	32	27.1	43	32.1			
	พ.ท.สาลาษา	32	27.1	43	32.1			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 19 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและค่าความถี่โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ลักษณะการต่อต้านระบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของบุคลากรในลักษณะการเข้าพบ เพื่อหารือชี้แจงเหตุผล 46.1% การต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นชอบด้วย 38.3% การไม่สนใจต่ออะไรที่จะเกิดขึ้น 35.9 % การคัดค้านการขีดขวางการทำงาน 3.1% การแสดงความไม่พอใจขณะทำงาน 9.0% และ ลักษณะการต่อต้านระบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของบุคลากรในลักษณะการคัดค้านขีดขวางการทำงานและการเข้าพบเพื่อหารือชี้แจงเหตุผลการคัดค้านของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มี

ความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีการคัดค้านขัดขวางการทำงานของ พ.ท.สาลาฯ คิดเป็นร้อยละ 62.5 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 37.5 พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขต ไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 0 เท่ากัน และบุคลากรที่มีการเข้าพบเพื่อหารือชี้แจงเหตุผลการคัดค้านของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 51.7 พ.ท.สาลาฯ คิดเป็นร้อยละ 27.1 วิทยาเขต ไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 12.7 และ พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 8.5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของพฤติกรรมที่บุคลากรชอบและนิยมนำมาใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่บุคลากรชอบและนิยมนำมาใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	การทำงานเป็นทีม	212	82.8	44	17.2	1.562	3	0.668
2	การมุ่งมั่นในการทำงาน	147	57.4	109	42.6	3.921	3	0.270
3	การใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น	147	57.4	109	42.6	10.309	3	0.016*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	16	10.9	8	7.3			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	12	8.2	16	14.7			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	82	55.8	43	39.4			
	พ.ท.สาลาฯ	37	25.2	42	38.5			
4	การแบ่งปันองค์ความรู้ให้คนอื่น	127	49.6	129	50.4	8.097	3	0.044*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	14	11.0	10	7.8			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	10	7.9	18	14.0			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	71	55.9	54	41.9			
	พ.ท.สาลาฯ	32	25.2	47	36.4			
5	การแสดงความคิดเห็น	150	58.6	106	41.4	17.047	3	0.000*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	18	12.0	6	5.7			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	11	7.3	17	16.0			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	85	56.7	40	37.7			
	พ.ท.สาลาฯ	36	24.0	43	40.6			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรชอบและนิยมนำมาใช้ในการทำงานในลักษณะ การทำงานเป็นทีม 82.8 % การแสดงความคิดเห็น 58.6 % การมุ่งมั่นในการทำงาน 57.4 % การใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น 57.4 % การแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่น 49.6 % และพฤติกรรมที่บุคลากรชอบและนิยมนำมาใช้ในการทำงานในลักษณะการใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น การแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่น และการแสดงความคิดเห็นของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรชอบที่ใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่นในการทำงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 55.8 พ.ท.สาลาชาติคิดเป็นร้อยละ 25.2 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 10.9 และพ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 8.2 บุคลากรชอบที่แบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่นของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 55.9 พ.ท.สาลาชาติคิดเป็นร้อยละ 25.2 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 11.0 และพ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 7.9 บุคลากรที่ชอบแสดงความคิดเห็นของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 56.7 พ.ท.สาลาชาติคิดเป็นร้อยละ 24.0 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 12.0 และ พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 7.3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของบุคลากรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของบุคลากรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	รูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	การวิจัย	157	61.3	99	38.7	22.153	3	0.000*
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	11	7.0	13	31.1			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	11	7.0	17	17.2			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	71	45.2	54	54.5			
	พ.ท.สาลาชาติ	64	40.8	15	15.2			
2	การผลิตเอกสาร ตำรา หรือหนังสือ	117	45.7	139	54.3	6.643	3	0.840
3	การประดิษฐ์คิดค้นเงินนวัตกรรม	32	12.5	244	87.5	7.978	3	0.046*

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	รูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	2	6.3	22	9.8			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	8	25.0	20	8.9			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	15	46.9	110	49.1			
	พ.ท.สาขลา	7	21.9	72	32.1			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า รูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการวิจัย 61.3 % การผลิตเอกสารตำราหรือหนังสือ 45.7 % การประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม 12.5 % และรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของบุคลากรด้านการวิจัยและการประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรมของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 45.2 พ.ท.สาขลาคิดเป็นร้อยละ 40.8 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 7.0 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 7.0 และ การประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 46.9 พ.ท.สาขลาคิดเป็นร้อยละ 21.9 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 6.3 และ พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 25.0

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของรูปแบบความสนใจ ความถนัด และความสุขที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค้องค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรูปแบบความสนใจ ความถนัด และความสุขที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค์องค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	การประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม	20	7.8	236	92.2	10.229	3	0.017*
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	1	5.0	23	9.7			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	5	25.0	23	9.7			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	13	65.0	112	47.5			
	พ.ท.สาธิต	1	5.0	78	33.1			
2	การผลิตเอกสาร ตำรา หรือหนังสือ	106	41.4	150	58.6	2.578	3	0.461
3	การทำงานวิจัย	92	35.9	164	64.1	4.220	3	0.239
4	การสอน	124	48.4	31	60.8	8.623	3	0.035*
	พ.ท.วิทยาเขต ไกลกังวล	10	8.1	14	10.6			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	9	7.3	19	14.4			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	57	46.0	68	51.5			
	พ.ท.สาธิต	48	38.7	31	23.5			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 22 จากผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า รูปแบบความสนใจ ความถนัดและความสุขที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค์องค์ความรู้ของบุคลากรด้านการสอน 48.4 % การผลิตเอกสาร ตำราหรือหนังสือ 41.4 % การทำงานวิจัย 35.9 % การประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม 7.8 % ของเขตพื้นที่ ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการค้นหา แบ่งปัน หรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	คอมพิวเตอร์	218	85.2	38	14.8	8.879	3	0.031 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	20	9.2	4	10.5			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	22	10.1	6	15.8			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	101	46.3	24	63.2			
	พ.ท.สาละยา	75	34.4	4	10.5			
2	ระบบเครือข่าย (ออนไลน์)	155	60.5	101	39.5	2.478	3	0.479
3	ระบบห้องสมุด	94	36.7	162	63.3	2.056	3	0.561
4	สื่อและเทคโนโลยีในการเรียน	82	32.0	174	68.0	13.675	3	0.003 *
	การสอน	7	8.5	17	9.8			
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	2	2.4	26	14.9			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	38	46.3	87	50.0			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	35	42.7	44	25.3			
5	พ.ท.สาละยา	45	29.1	211	82.4	11.811	3	0.008 *
	ห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการ	1	2.2	23	10.9			
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	4	8.9	24	11.4			
	พ.ท.วิทยาลัยพะวง	17	37.8	108	51.2			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	23	51.1	56	26.5			
	พ.ท.สาละยา							

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 23 จากผลการทดสอบค่าร้อยละ และความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรใช้ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานด้วย คอมพิวเตอร์ 85.2 % ระบบเครือข่าย (ออนไลน์) 60.5 % ระบบห้องสมุด 36.7 % สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน 32.0 % ห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการ 29.1 % และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานที่เป็นคอมพิวเตอร์ สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน และห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัย

สำคัญ โดยเฉพาะ คอมพิวเตอร์ที่บุคลากรใช้ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 46.3 พ.ท.สาลาयाคิดเป็นร้อยละ 34.4 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 10.1 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 9.2 สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่บุคลากรใช้ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 46.3 พ.ท.สาลาयाคิดเป็นร้อยละ 42.7 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 8.5 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 2.4 และห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการที่บุคลากรใช้ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการทำงานของ พ.ท.สาลาयाคิดเป็นร้อยละ 51.1 พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิคิดเป็นร้อยละ 37.8 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 8.9 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 2.2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความถี่ลักษณะการสะสมความรู้ทักษะและประสบการณ์ในสายงานหรือสายอาชีพของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตน โกสินทร์โดยใช้สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะการสะสมความรู้ทักษะและประสบการณ์ในสายงานหรือสายอาชีพของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตน โกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร	ลักษณะการสะสมองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	สนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ	187	73.0	69	27.0	8.754	3	0.033 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	15	8.0	9	13.0			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	18	9.6	10	14.5			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	87	46.5	38	55.1			
	พ.ท.สาลาया	67	35.8	12	17.4			
2	มีความรู้ ทักษะใหม่ๆ ในสายงานที่ทำ	132	51.6	124	48.4	4.837	3	0.184
3	สามารถนำเอาองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ มาปรับใช้	159	62.1	97	37.9	5.870	3	0.118
4	พัฒนาตนเองถึงขั้นมีความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้ง	71	27.7	185	72.3	0.547	3	0.908

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ตัวแปร	ลักษณะการระดมองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์	เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
5	ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน	47	18.4	209	81.6	20.604	3	0.000 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	2	4.3	22	10.5			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	2	4.3	26	12.4			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	37	78.7	88	42.1			
	พ.ท.สาลาษา	6	12.8	73	34.9			

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 24 จากผลการทดสอบ ค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ลักษณะการระดมองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในสายงานหรือสายอาชีพของบุคลากรใน 4 พื้นที่ อยู่ในระดับความสนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ 73.0 % ระดับความสามารถนำเอาองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ มาปรับใช้ 62.1% ระดับมีความรู้ทักษะใหม่ๆ ในสายงานที่ทำ 51.6 % ระดับพัฒนาตนเองถึงขั้นมีความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้ง 27.7 % ระดับการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน 18.4 % และ ลักษณะการระดมองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในสายงานหรือสายอาชีพของบุคลากร ระดับความสนใจและการติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ และการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะระดับความสนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ ของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 46.5 พ.ท.สาลาษา คิดเป็นร้อยละ 35.8 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 9.6 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 8.0 และระดับการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน ของพื้นที่ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 78.7 พ.ท.สาลาษา คิดเป็นร้อยละ 12.8 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล คิดเป็นร้อยละ 4.3 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง คิดเป็นร้อยละ 4.3

ร้อยละของความสนใจและติดตามองค์ความรู้ ทักษะใหม่ๆ ของบุคลากร ของมทร.รัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในเขตพื้นที่ทั้ง 4 ก็ยังมีระดับร้อยละ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมทร.รัตนโกสินทร์ควรมุ่งเน้นการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในพื้นที่ที่มีระดับร้อยละต่ำ ให้เกิดความสนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ๆ มากขึ้น และร้อยละของพัฒนาตนเองถึงขั้นมีความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งและการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการ

ทำงานของบุคลากรในเขตพื้นที่ทั้ง 4 นั้นมีระดับร้อยละที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมทร.รัตนโกสินทร์ ควรมุ่งเน้นการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในพื้นที่ที่มีระดับร้อยละต่ำ ให้มีการพัฒนาตนเองถึงขั้นมีความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งและการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงานมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ตารางที่เปรียบเทียบ ค่าความถี่ของบรรยากาศการให้บริการด้านองค์ความรู้หรือสารสนเทศของบุคลากรต่อผู้มาใช้บริการในหน่วยงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้ สถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบบรรยากาศการให้บริการด้านองค์ความรู้หรือสารสนเทศของบุคลากรต่อผู้มาใช้บริการในหน่วยงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ )

ตัวแปร		เลือก		ไม่เลือก		$\chi^2$	df	prob
		n	%	n	%			
1	การให้บริการกับผู้มาใช้บริการด้วยความเต็มใจ	169	66.0	87	34.0	3.833	3	0.280
2	สามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้มาใช้บริการได้	136	49.2	130	50.8	7.638	3	0.054
3	ให้บริการได้เกินความคาดหวังของผู้มาใช้บริการ	64	25.0	192	75.0	16.058	3	0.001 *
	พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวล	4	6.3	20	10.4			
	พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่าง	3	4.7	25	13.0			
	พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	45	70.3	80	41.7			
	พ.ท.ศาลายา	12	18.8	67	34.9			
4	ผู้ให้บริการเข้าใจงานและให้บริการได้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง	95	37.1	161	62.9	7.089	3	0.069

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบค่าร้อยละและความถี่ โดยใช้ค่าสถิติ  $\chi^2$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บรรยากาศการให้บริการด้านองค์ความรู้หรือสารสนเทศของบุคลากรต่อผู้มาใช้บริการในหน่วยงาน ในลักษณะการให้บริการกับผู้มาใช้บริการด้วยความเต็มใจ 66.0 % สามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้มาใช้บริการได้ 49.2 % ผู้ให้บริการเข้าใจงานและให้บริการได้ตรงตามความต้องการ

อย่างแท้จริง 37.1% ให้บริการได้เกินความคาดหวังของผู้มาใช้บริการ 25.0 % และบรรยากาศการให้บริการด้านองค์ความรู้หรือสารสนเทศได้เกินความคาดหวังของผู้มาใช้บริการของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความสัมพันธ์กัน (มีความแตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการให้บริการด้านองค์ความรู้หรือสารสนเทศได้เกินความคาดหวังของผู้มาใช้บริการ ของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 70.3 พ.ท.สาลาชาติคิดเป็นร้อยละ 18.8 พ.ท.วิทยาเขตไกลกังวลคิดเป็นร้อยละ 6.3 พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างคิดเป็นร้อยละ 4.7

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการองค์ความรู้ ของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test

- ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อ เปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงของ การจัดการองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย : “ สภาพการจัดการองค์ความรู้ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตที่แตกต่างกันของ มทร.รัตนโกสินทร์มีความแตกต่างกัน” และ สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0$ : เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีสภาพการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีสภาพการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้รายข้อ ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้ ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าสภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ F-test

ข้อที่	สภาพการจัดการองค์ความรู้	F-value	Prob
1	ความเพียงพอที่ได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงาน	1.883	0.133
2	การรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวท่านเองหรือจากการทำงาน	5.057	0.002 *
3	ลักษณะการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการสรุปผลการดำเนินงานจากการทำงานเป็นทีม	1.431	0.234
4	ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศ และแสดงความ		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดการองค์ความรู้	F-value	Prob
	คิดเห็นในการประชุมกลุ่ม	3.850	0.010 *
5	ความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	6.181	0.000 *
6	ความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพหรือการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวทางการเติบโตของมหาวิทยาลัย	0.890	0.447
7	ความสนใจในการเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อนหรือไม่เคยนำมาใช้ในการทำงาน	1.048	0.372
8	ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ	3.967	0.009 *
9	ความสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน	2.875	0.037 *
10	ความรู้รอบรู้ ด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของท่าน	2.321	0.076
11	การใช้ องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ	1.638	0.181
12	การได้รับการแบ่งปัน องค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1.380	0.249
13	การแบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศให้กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร	1.391	0.246
14	ลักษณะการทำงานของหน่วยงานมีส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ	0.590	0.622
15	หน่วยงานปกติ มีการประชุม หรือ แลกเปลี่ยนความรู้ หรือสารสนเทศ หรือความคิดเห็น	0.258	0.856
16	คณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงาน มีการประชุมหรือ แลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงาน	2.974	0.032 *
17	หลังจากที่คณะกรรมการทำงานเสร็จแล้ว มีการประชุม เพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานและมีการรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ	0.673	0.570
18	การแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือค้นคว้าองค์ความรู้ ผ่านเครือข่ายออนไลน์	0.105	0.750
19	ความสามารถ ค้นหา แลกเปลี่ยน เผยแพร่ องค์ความรู้หรือสารสนเทศได้อย่างอิสระ สะดวก รวดเร็ว	0.656	0.580
20	ความเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	0.355	0.786

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดการองค์ความรู้	F-value	Prob
21	การได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้จากฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	0.142	0.935
22	โอกาสใช้ความชำนาญการในการออกแบบหรือพัฒนางาน	0.186	0.906
23	ความรู้ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และนโยบาย ที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน	6.636	0.000 *
24	ระบบการทำงาน มีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน	1.578	0.195
25	แนวโน้มการต่อต้าน ระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กร	4.394	0.005 *
26	วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีม	0.542	0.654
27	สมาชิกในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม	0.875	0.456
28	สมาชิกในทีมงาน มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น กันอย่างกว้างขวาง ทุกครั้งที่มีการประชุม	1.252	0.292
29	สมาชิกในหน่วยงาน มีค่านิยมการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน	1.283	0.281
30	การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างสรรค์งานวิจัย	1.586	0.193
31	การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างสรรค์งานผลิตตำรา เอกสาร หรือหนังสือ ประกอบการเรียนการสอน	0.851	0.467
32	การส่งเสริมสนับสนุน การเรียนการสอนของนักศึกษา	5.180	0.002 *
33	สิ่งอำนวยความสะดวกในหน่วยงาน ที่คอยสนับสนุนหรือแนะนำความรู้และความคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน	0.912	0.436
34	การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมตรงตามความสนใจ ตามความถนัด และตามความพึงพอใจในการสร้างสรรค์องค์ความรู้	0.987	0.400
35	ในหน่วยงานพนักงานเก่ามีการแนะนำการทำงานให้กับพนักงานใหม่จนมีความสามารถพอที่จะทำงาน	0.233	0.873
36	ผู้บริหารมีความไว้วางใจและการยอมรับบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์	2.173	0.092
37	บุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ ประสบการณ์และทักษะ มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในองค์กร	0.248	0.862

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดการองค์ความรู้	F-value	Prob
38	การได้รับโอกาสใช้ความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในองค์กร	0.806	0.491
39	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความพยายามในการเรียนรู้ ลองผิดลองถูก และปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน	1.685	0.171
40	องค์กรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความพยายามในการพัฒนาผลงาน	0.517	0.671
41	องค์กรมีระบบโครงสร้างองค์กร ฐานข้อมูล ประกาศหรือข้อบังคับที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน	1.546	0.203
42	ความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน	1.365	0.254
43	ถ้าท่านเป็นผู้บริหาร ในองค์กรแห่งนี้ ท่านจะมีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา	6.474	0.000 *
44	ถ้าท่านเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรแห่งนี้ ท่านจะมีความไว้วางใจผู้บริหาร	2.794	0.041 *
45	บรรยากาศเชิงความร่วมมือในหน่วยงาน	0.014	0.998
46	บรรยากาศเชิงคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมในหน่วยงาน	1.026	0.382
47	บรรยากาศการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันของการทำงานในหน่วยงาน	0.190	0.903
48	ความสามารถในการศึกษาองค์ความรู้จากฐานข้อมูลภายในหรือภายนอกได้อย่างลึกซึ้ง	0.383	0.766
49	ความสามารถในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ผ่านการทำตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	0.588	0.623
50	การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเชิงสังคมในหน่วยงาน	0.281	0.839

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ยบางข้อแตกต่างกันได้แก่ การรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวท่านเองหรือจากการทำงาน ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่ม ความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ ความสามารถนำเอาองค์ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้

ในการทำงาน คณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงานมีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงาน ความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน แนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กร การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษา ถ้าท่านเป็นผู้บริหารในองค์กรแห่งนี้ท่านจะมีความไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าท่านเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรแห่งนี้ท่านจะมีความไว้วางใจผู้บริหาร ดังแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในตารางต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้ หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง หรือจากการทำงานของแต่ละพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมทร.รัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวท่านเองหรือจากการทำงานเฉลี่ยของแต่ละพื้นที่ทั้ง 4 เขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.46	0.88	24	5.057	0.002 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.25	1.11	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.86	0.85	125		
เขตพื้นที่ศาลายา	3.57	0.81	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขตที่มีค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวท่านเองหรือจากการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหรือจากการทำงานของเขตพื้นที่รายชื่อ

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัยเพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ ศาลายา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขต ไกลกังวล (1)	0.21	-0.41 *	-0.11 *	(1,3) (1,4)
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		-0.61 *	0.32	(2,3)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ(3)			0.29 *	(3,4)

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวท่านเองหรือจากการทำงานรายชื่อ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวลกับพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ บุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวลกับพื้นที่เขตศาลายา บุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และบุคลากรของพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิกับพื้นที่เขตศาลายา มีค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือจากการทำงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหรือจากการทำงาน ของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.46 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.25 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.86 พื้นที่เขตศาลายา = 3.57

ค่าเฉลี่ยของการรวบรวมและเก็บรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหรือจากการทำงานของบุคลากรของพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่า พื้นที่วิทยาเขตไกลกังวล พื้นที่เขตศาลายา และวิทยาลัยเพาะช่าง ค่าเฉลี่ยของวิทยาเขตไกลกังวลมากกว่าพื้นที่เขตศาลายา แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ กับพื้นที่เขตศาลายาอยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและการแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.38	0.92	24	3.850	0.010 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.14	0.97	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.69	0.97	125		
เขตพื้นที่สาขลา	3.75	0.79	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัยเพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่สาขลา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	0.23	-0.31	-0.37	
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		-0.55 *	-0.60 *	(2,3) (2,4)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			-0.06	

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็น ในการประชุมกลุ่ม รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และบุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับเขตพื้นที่สาขลา มีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศ และแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยของการให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มของบุคลากร ของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.38 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.14 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.69 พื้นที่เขตสาลาษา = 3.75

ค่าเฉลี่ยของให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มของบุคลากรพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง พื้นที่สาลาษา มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ กับพื้นที่สาลาษาก็ยังอยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ด้วยค่าสถิติ

F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.50	0.51	24	6.181	0.000 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.18	0.61	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.75	0.69	125		
เขตพื้นที่สาลาษา	3.73	0.73	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัย เพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ สาขลา (4)	สรุปพื้นที่ที่มี ค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขต ไกลกังวล (1)	0.32	-0.25	-0.23	
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		-0.57 *	-0.56 *	(2,3) (2,4)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.02	

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเพาะช่าง กับพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และบุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับพื้นที่สาขลา มีค่าเฉลี่ยความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

จากตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยของความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.50 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.18 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.75 พื้นที่เขตสาขลา = 3.73

ค่าเฉลี่ยความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง พื้นที่เขตสาขลา มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ เขตพื้นที่สาขลา และวิทยาเขตไกลกังวล อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสนใจและการติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าความสนใจและการติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำเฉลี่ยของเขตพื้นที่ ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.71	0.69	24	3.967	0.009 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.25	1.04	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.87	0.76	125		
เขตพื้นที่ศาลายา	3.76	0.99	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัยเพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ศาลายา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	0.46	-0.16	-0.05	
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		-0.62 *	-0.51 *	(2,3) (2,4)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.11	

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของบุคลากรรายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และ บุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับพื้นที่ศาลายามีค่าเฉลี่ยของความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำแตกต่างกัน

จากตารางที่ 33 ความสนใจ และติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.71 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.25 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.87 พื้นที่เขตศาลายา = 3.76

ค่าเฉลี่ยของความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของบุคลากร ของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง พื้นที่เขตศาลายามากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ พื้นที่เขตศาลายา และพื้นที่วิทยาเขตไกลกังวลอยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาองค์ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าความสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.38	0.65	24	2.875	0.037 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.29	1.01	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.62	0.73	125		
เขตพื้นที่ศาลายา	3.71	0.74	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต มีค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาองค์ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ ในการทำงานของแต่ละพื้นที่รายชื่อ

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัย พะเยา (2)	เขตบพิตร์พิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ สาละยา (4)	สรุปพื้นที่ที่มี ค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	0.09	- 0.25	- 0.33	
วิทยาลัยพะเยา (2)		- 0.34 *	- 0.42 *	(2,3) (2,4)
เขตบพิตร์พิมุข จักรวรรดิ (3)			- 0.08	

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรรายชื่อ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพะเยาช่างกับเขตพื้นที่บพิตร์พิมุข จักรวรรดิ และบุคลากรของวิทยาลัยพะเยาช่างกับเขตพื้นที่สาละยา มีค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.38 วิทยาลัยพะเยา = 3.29 พื้นที่เขตบพิตร์พิมุข จักรวรรดิ = 3.62 พื้นที่เขตสาละยา = 3.71

ค่าเฉลี่ยของความสามารถนำเอาความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ ในการทำงานของบุคลากรของเขตพื้นที่บพิตร์พิมุข จักรวรรดิ มากกว่าวิทยาลัยพะเยา พื้นที่เขตสาละยามากกว่าวิทยาลัยพะเยาช่าง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของพื้นที่เขตสาละยากับพื้นที่บพิตร์พิมุข จักรวรรดิ อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงานมีการประชุม หรือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงานของแต่ละพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยที่คณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงานมีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหา วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.67	0.92	24	2.974	0.032 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.14	1.18	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.10	0.97	125		
เขตพื้นที่สาละยา	3.39	0.97	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยที่คณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงาน มีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงาน มีความแตกต่างกัน และทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงานมีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงานของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัยเพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่สาละยา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	0.52	0.56 *	0.27	(1,3)
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		0.04	- 0.25	
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			- 0.29 *	(3,4)

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยที่คณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงาน มีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงานรายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า คณะกรรมการต่าง ๆ ของวิทยาเขตไกลกังวลกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และคณะกรรมการต่าง ๆ ของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิกับเขตพื้นที่สาละยา มีค่าเฉลี่ยของการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้และการแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันก่อนทำงานของคณะกรรมการต่าง ๆ แตกต่างกัน

จากตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยที่คณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงานมีการประชุมหรือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงานของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.67 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.14 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.10 พื้นที่เขตสาลาฯ = 3.39

ค่าเฉลี่ยของคณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนทำงานมีการประชุมหรือแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันงานของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวลมากกว่าพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ พื้นที่สาลาฯมากกว่าพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของวิทยาเขตไกลกังวลอยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าความรู้ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงานเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.17	0.70	24	6.636	0.000 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	3.18	0.72	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.66	0.65	125		
เขตพื้นที่สาลาฯ	3.42	0.69	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจใน กฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ แบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 40 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และนโยบาย ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของเขตพื้นที่รายชื่อ

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัย เพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ ศาลายา (4)	สรุปพื้นที่ที่มี ค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	- 0.01	- 0.49 *	- 0.25	(1,3)
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		0.48 *	- 0.24	
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.24 *	(3,4)

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของบุคลากรรายชื่อ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความเข้าใจของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวลกับเขตพื้นที่ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ของวิทยาลัยเพาะช่างกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และ ของเขตพื้นที่ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ กับเขตพื้นที่ศาลายา มีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ นโยบาย ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวล = 3.17 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.18 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.66 พื้นที่เขตศาลายา = 3.42

ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้อง ใช้ในการดำเนินงานของบุคลากร ของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่าวิทยาเขตไกลกังวล และวิทยาลัยเพาะช่าง พื้นที่เขตศาลายามากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของพื้นที่ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธ- โกลสินทร์โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 41 แสดงผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ

F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	2.54	1.18	24	4.394	0.005 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	2.86	1.21	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.26	0.94	125		
เขตพื้นที่สาละยา	3.10	0.87	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 42 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัยเพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่สาละยา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	- 0.32	- 0.72 *	- 0.56 *	(1,3) (1,4)
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		- 0.41 *	- 0.24	(2,3)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.16	

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรของบุคลากรรายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวลกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ บุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวลกับเขตพื้นที่สาละยา และบุคลากรของวิทยาลัยเพาะช่างกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กรแตกต่างกัน

จากตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ในองค์กรของบุคลากรของวิทยาเขตไกลกังวล = 2.54 วิทยาลัยพะวง = 2.86 พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.26 พื้นที่เขตสาขลา = 3.10

ค่าเฉลี่ยแนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของบุคลากรของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่าวิทยาลัยพะวง พื้นที่เขตสาขลามากกว่าวิทยาลัยพะวง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของแนวโน้มการต่อต้านระบบในแต่ละพื้นที่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้ สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.54	0.88	24	5.180	0.002 *
วิทยาลัยพะวง	3.25	1.11	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	3.80	0.83	125		
เขตพื้นที่สาขลา	3.35	0.99	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 43 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยการให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษามีความแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 44 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัย เพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ ศาลายา (4)	สรุปพื้นที่ที่มี ค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	0.29	- 0.26	0.19	
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		- 0.55 *	- 0.10	(2,3)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.45 *	(3,4)

จากตารางที่ 44 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษารายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยการให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ของวิทยาลัยเพาะช่างกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิกับเขตพื้นที่ศาลายา มีค่าเฉลี่ยการให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนแตกต่างกัน

จากตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยการให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนนักศึกษาของ วิทยาเขตไกลกังวล = 3.54 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.25 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 3.80 พื้นที่เขตศาลายา = 3.35

ค่าเฉลี่ยการให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนนักศึกษาของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง พื้นที่เขตศาลายามากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตไกลกังวล อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา ถ้าเป็นผู้บริหารในองค์กร ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าท่านเป็นผู้บริหาร  
ในองค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตน โกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.67	0.92	24	6.474	0.000 *
วิทยาลัยพะเยา	3.39	1.17	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	4.04	0.63	125		
เขตพื้นที่สาขลา	3.84	0.71	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าได้เป็นผู้บริหารในองค์กรแห่งนี้แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 46 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าได้เป็นผู้บริหารในองค์กรของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัยพะเยา (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่สาขลา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	0.27	- 0.37 *	- 0.17	(1,3)
วิทยาลัยพะเยา (2)		- 0.65 *	- 0.44 *	(2,3) (2,4)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.20	

จากตารางที่ 46 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าเป็นผู้บริหารในองค์กรรายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าได้เป็นผู้บริหารหน่วยงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรของ วิทยาเขตไกลกังวลกับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ บุคลากรของวิทยาลัยพะเยากับเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และ บุคลากรของวิทยาลัยพะเยากับเขตพื้นที่สาขลา มีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าต้องเป็นผู้บริหารหน่วยงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

จากตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าได้เป็นผู้บริหารหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยของบุคลากรของ วิทยาเขตไกลกังวล = 3.67 วิทยาลัยพะเยา = 3.39 พื้นที่เขต บพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 4.04 พื้นที่เขตสาลาฯ = 3.84

ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าได้เป็นผู้บริหารหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิมากกว่าวิทยาเขตไกลกังวล เขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิมากกว่าวิทยาลัยพะเยา พื้นที่เขตสาลาฯมากกว่าวิทยาลัยพะเยา แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวม ของพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ พื้นที่เขตสาลาฯ และพื้นที่เขตสาลาฯ อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความไว้วางใจผู้บริหาร ถ้าเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ในองค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความไว้วางใจผู้บริหาร ถ้าเป็นผู้ได้บังคับ บัญชาใน องค์กรของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่า สถิติ F-test

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	3.33	0.92	24	2.794	0.041 *
วิทยาลัยพะเยา	3.39	1.17	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	4.04	0.63	125		
เขตพื้นที่สาลาฯ	3.84	0.71	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 47 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง เดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรแห่งนี้แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่อง สำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดัง แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 48 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
	วิทยาลัย เพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่ ศาลายา (4)	สรุปพื้นที่ที่มี ค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	- 0.06	- 0.35	- 0.07	
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		- 0.30	0.13	
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.42 *	(3,4)

จากตารางที่ 48 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าได้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยรายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าได้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ กับเขตพื้นที่ศาลายา มีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าได้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

จากตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าได้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรวิทยาเขตไกลกังวล = 3.33 วิทยาลัยเพาะช่าง = 3.39 พื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 4.04 พื้นที่เขตศาลายา = 3.84

ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ถ้าได้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิมากกว่าพื้นที่เขตศาลายา แต่ค่าเฉลี่ยความไว้วางใจต่อผู้บริหารโดยรวมของบุคลากรในพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และพื้นที่เขตศาลายา อยู่ในระดับสูง

● ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ระหว่างกลุ่มบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย : “สภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน” และสมมุติฐานทางสถิติ

$H_0$  : กลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันมีสภาพการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันมีสภาพการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้แยกตามรายด้านที่แตกต่างกัน 10 ด้าน (ข้อที่ 1-10) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ส่วนข้อที่ 11 เป็นภาพรวมของการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 49 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบสภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ยด้านต่าง ๆ ของกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ข้อที่	สภาพการจัดการองค์ความรู้ (แยกตามรายด้าน)	Mean	S.D.	F-value	Prob
1	ด้านสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้	3.50	0.633	6.982	0.000 *
2	ด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพของบุคลากร	3.59	0.654	4.551	0.001 *
3	ด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน	3.32	0.789	3.214	0.008 *
4	ด้านวัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้	3.32	0.765	1.314	0.242
5	ด้านการจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้	4.65	1.021	2.190	0.056
6	ด้านการให้ความสำคัญของบุคลากรในการจัดการองค์ความรู้	3.32	0.916	3.540	0.004 *
7	ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้	3.37	0.730	3.13	0.006 *
8	ด้านการจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล	3.29	0.777	1.984	0.082
9	ด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้	3.39	0.703	2.661	0.023 *
10	ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	3.30	0.788	2.208	0.054
11	สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม	<b>3.72</b>	<b>0.651</b>	<b>2.596</b>	0.026 *

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 49 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ย ด้านสมรรถนะในการระดมองค์ความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ ด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน และค่าเฉลี่ยด้านการจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้ = 4.65 ด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพ = 3.59 ด้านสมรรถนะในการระดมองค์ความรู้ = 3.50 ด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ = 3.39 ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ = 3.37 ด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน = 3.32 ด้านวัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ = 3.32 ด้าน

การให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ = 3.32 ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม = 3.30 ด้านการจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล = 3.29 และสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 3.72

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะส่วนบุคคลในการระดมองค์ความรู้ของของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรตามชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 25 คะแนน, มาก = 20 คะแนน, ปานกลาง = 15 คะแนน, น้อย = 10 คะแนน, น้อยมาก = 5 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 50 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะบุคลากรในการระดมองค์

ความรู้ ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	18.66	3.03	87	6.982	0.000 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	17.37	2.76	62		
พนักงานราชการ	14.73	4.95	15		
ลูกจ้างประจำ	14.90	4.10	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	17.38	2.49	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 50 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะส่วนบุคคลในการระดมองค์ความรู้ ในการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี การทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 51 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะส่วนบุคคลในการสะสมองค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของสมรรถนะบุคคลในการสะสมองค์ความรู้เฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	1.28 *	3.92 *	3.76 *	1.28 *	(1,2)(1,3)(1,4)(1,5)
พนักงานมหาวิทยาลัย(2)		2.64 *	2.47 *	0.00	(2,3)(2,4)
พนักงานราชการ (3)			-0.17	-2.64 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-2.47 *	(4,5)

จากตารางที่ 51 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะบุคคลในการสะสมองค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มข้าราชการกับพนักงานราชการ กลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างประจำ กลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะส่วนบุคคลในการสะสมองค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้มีความแตกต่างกัน

กลุ่มข้าราชการมีค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะบุคคลในการสะสมองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 25 คะแนน, มาก = 20 คะแนน, ปานกลาง = 15 คะแนน, น้อย = 10 คะแนน, น้อยมาก = 5 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 52 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	18.29	3.00	87	4.551	0.001 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	18.39	2.54	62		
พนักงานราชการ	15.00	5.04	15		
ลูกจ้างประจำ	15.40	4.50	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	18.13	3.17	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 52 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพของบุคลากร ในการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ ผลที่ได้แสดงในตารางต่อไปนี้ ตารางที่ 53 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพเฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	-0.10	3.29 *	2.89 *	0.16	(1,3)(1,4)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		3.39 *	2.99	0.26	(2,3)
พนักงานราชการ (3)			-0.40	-3.13 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-2.72 *	(4,5)

จากตารางที่ 53 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพต่อการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการ กับพนักงานราชการ กลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิก ลักษณะเชิงวิชาชีพในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์เท่ากันและอยู่ในระดับที่ดี และดีกว่ากลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 9 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 45 คะแนน, มาก = 36 คะแนน, ปานกลาง = 27 คะแนน, น้อย = 18 คะแนน, น้อยมาก = 9 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 54 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้

ร่วมกันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	29.67	7.67	87	3.214	0.008 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	30.00	6.59	62		
พนักงานราชการ	26.27	7.67	15		
ลูกจ้างประจำ	24.70	6.55	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	31.40	6.35	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 54 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 55 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันเฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	-0.33	3.40	4.97 *	-1.73	(1,4)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		3.73	5.30 *	-1.40	(2,4)
พนักงานราชการ (3)			1.57	-5.13 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-6.70 *	(4,5)

จากตารางที่ 55 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการจัดการองค์ความรู้รายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าบุคลากรกลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและกลุ่มพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเท่ากันในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าเฉลี่ยด้านการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 25 คะแนน, มาก = 20 คะแนน, ปานกลาง = 15 คะแนน, น้อย = 10 คะแนน, น้อยมาก = 5 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 56 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	16.24	5.47	87	3.540	0.004 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	15.85	4.11	62		
พนักงานราชการ	13.87	5.88	15		
ลูกจ้างประจำ	17.80	1.55	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	18.05	3.35	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 56 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยด้านการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 57 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	0.39	2.37	-1.56	-1.81 *	(1,5)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		1.99	-1.95	-2.20 *	(2,5)
พนักงานราชการ (3)			-3.93 *	-4.18 *	(3,4) (3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-0.25	

จากตารางที่ 57 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยด้านการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากร กลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านการให้ความสำคัญ ต่อ การจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

กลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เท่ากัน ในระดับดีมาก กลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เท่ากัน ในระดับดีปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 9 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 45 คะแนน, มาก = 36 คะแนน, ปานกลาง = 27 คะแนน, น้อย = 18 คะแนน, น้อยมาก = 9 คะแนน ) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 58 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	29.95	7.64	87	3.313	0.006 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	28.52	5.62	62		
พนักงานราชการ	28.73	7.61	15		
ลูกจ้างประจำ	30.20	1.03	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	32.49	5.68	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 58 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 59 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้เฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	1.44	1.22	-0.25	-2.53 *	(1,5)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		-0.22	-1.68	-3.97 *	(2,5)
พนักงานราชการ (3)			-1.47	-3.75 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-2.29	

จากตารางที่ 59 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

กลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เท่ากันในระดับดี กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและกลุ่มพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เท่ากันในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 18 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 90 คะแนน, มาก = 72 คะแนน, ปานกลาง = 54 คะแนน, น้อย = 36 คะแนน, น้อยมาก = 18 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 60 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	60.15	14.06	87	2.661	0.023 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	59.56	12.25	62		
พนักงานราชการ	54.87	17.38	15		
ลูกจ้างประจำ	60.10	4.84	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	64.71	10.19	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 60 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 61 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	0.58	5.28	0.05	-4.56 *	(1,5)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		4.70	-0.54	-5.15 *	(2,5)
พนักงานราชการ (3)			-5.23	-9.85 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-4.61	

จากตารางที่ 61 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศความร่วมมือ ในการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างชั่วคราว และ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ต่อการจัดการองค์ความรู้ของ มทร. รัตนโกสินทร์เท่ากัน ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 250 คะแนน, มาก = 200 คะแนน, ปานกลาง = 150 คะแนน, น้อย = 100 คะแนน, น้อยมาก = 50 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 62 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	168.50	36.36	87	2.596	0.026 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	165.79	28.75	62		
พนักงานราชการ	148.80	47.96	15		
ลูกจ้างประจำ	161.50	4.68	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	176.51	3.03	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 62 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 63 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเฉลี่ย				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	2.36	19.35 *	6.65	-8.36	(1,3)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		16.99	4.29	-10.72 *	(2,5)
พนักงานราชการ (3)			-12.70	-27.71 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				15.01	

จากตารางที่ 63 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมต่อการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการกับพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างชั่วคราว และ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยแลกลุ่มพนักงานราชการ สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของกลุ่มข้าราชการมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้แยกตามรายข้อที่แตกต่างกัน 14 ข้อ (ข้อที่ 5, 6, 8, 14, 15, 18, 24, 28, 30, 31, 34, 36, 42, 48) ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงของบุคลากรใน มทร.รัตนโกสินทร์ ส่วนข้อที่ 11 เป็นภาพรวมของการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 64 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าสภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ยระหว่างเพศชายกับเพศหญิงของบุคลากรใน มทร.รัตนโกสินทร์ ด้วยค่าสถิติ t-test

ข้อ	สภาพการจัดการองค์ความรู้ (แยกตามรายข้อ)	Sex	Mean	SD.	N	t-test	Prop
5	ความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	ชาย	3.84	0.479	87	-1.107	.003 *
		หญิง	3.57	0.777	169		
6	ความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพหรือการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวทางการเติบโตของมหาวิทยาลัย	ชาย	3.61	0.783	87	3.049	.003 *
		หญิง	3.23	1.012	169		
8	ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ๆ	ชาย	3.97	0.908	87	2.797	.006 *

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการจัดการองค์ความรู้ (แยกตามรายข้อ)	Sex	Mean	SD.	N	t-test	
	ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ	หญิง	3.64	0.848	169		
14	ลักษณะการทำงานของหน่วยงานมีส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ	ชาย	3.10	1.230	87	-3.897	.000 *
		หญิง	3.66	0.988	169		
15	หน่วยงานปกติ มีการประชุม หรือ แลกเปลี่ยนความรู้ หรือสารสนเทศ หรือ ความคิดเห็น	ชาย	2.93	1.076	87	-2.729	.007 *
		หญิง	3.29	0.954	169		
18	การแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือค้นคว้าองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายออนไลน์	ชาย	2.86	1.112	87	-2.360	.019 *
		หญิง	3.21	1.135	169		
24	ระบบการทำงาน มีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน	ชาย	3.94	0.798	87	4.292	.000 *
		หญิง	3.51	0.749	169		
28	สมาชิกในทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางทุกครั้งที่มีการประชุม	ชาย	2.92	1.143	87	-2.751	.006 *
		หญิง	3.31	1.029	169		
30	การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างสรรค์งานวิจัย	ชาย	3.18	0.785	87	-2.631	.009 *
		หญิง	3.48	1.024	169		
31	การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์งานผลิตตำรา เอกสาร หรือหนังสือ ประกอบการเรียนการสอน	ชาย	2.97	1.017	87	-3.799	.000 *
		หญิง	3.46	0.957	169		
34	การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมตรงตามความถนัดและความพึงพอใจในการสร้างสรรค์องค์ความรู้	ชาย	3.39	0.721	87	1.966	.050 *
		หญิง	3.16	0.966	169		
36	ผู้บริหารมีความไว้วางใจและการยอมรับบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์	ชาย	3.83	0.795	87	2.938	.004 *
		หญิง	3.46	1.012	169		
42	ความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	ชาย	3.78	0.784	87	2.059	.041 *
		หญิง	3.51	1.070	169		
48	ความสามารถในการศึกษาองค์ความรู้จากฐานข้อมูลภายในหรือภายนอกได้อย่างลึกซึ้ง	ชาย	3.45	0.743	87	2.074	.039 *
		หญิง	3.22	0.883	169		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 64 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสะท้อนค่าเฉลี่ยความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพหรือการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวทางการเติบโตของมหาวิทยาลัย ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ ระบบการทำงาน มีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมตรงตามความถนัด

และความพึงพอใจในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ ผู้บริหารมีความไว้วางใจและการยอมรับบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ ความไว้นื้อเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการศึกษาองค์ความรู้จากฐานข้อมูลภายในหรือภายนอกได้อย่างลึกซึ้ง ลักษณะการทำงานของหน่วยงานมีส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ หน่วยงานปกติมีการประชุม หรือ แลกเปลี่ยนความรู้หรือสารสนเทศหรือความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายออนไลน์ สมาชิกในทีมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางทุกครั้งที่มีการประชุม การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างสรรค์งานวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์งานผลิตตำรา เอกสารหรือหนังสือประกอบการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพหรือการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวทางการเติบโตของมหาวิทยาลัย ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ ระบบการทำงาน มีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมตรงตามความถนัดและความพึงพอใจในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ ผู้บริหารมีความไว้วางใจและการยอมรับบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ ความไว้นื้อเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการศึกษาองค์ความรู้จากฐานข้อมูลภายในหรือภายนอกได้อย่างลึกซึ้ง ของบุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า บุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญ

ลักษณะการทำงานของหน่วยงานมีส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ หน่วยงานปกติมีการประชุมหรือแลกเปลี่ยนความรู้หรือสารสนเทศหรือความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายออนไลน์ สมาชิกทีมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางทุกครั้งที่มีการประชุม การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างสรรค์งานวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์งานตำรา เอกสาร หรือหนังสือประกอบการเรียนการสอนของบุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า บุคลากรเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ

ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย : “สภาพการจัดการองค์ความรู้ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ที่แตกต่างกัน ของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความแตกต่างกัน” และ สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0$  : เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันสภาพการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เขตพื้นที่ที่แตกต่างกันสภาพการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้แยกตามรายด้านที่แตกต่างกัน 10 ด้าน

และ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 65 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ย ด้านต่าง ๆ และ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มทร. รัตนโกสินทร์

ข้อที่	สภาพการจัดการองค์ความรู้ (แยกตามรายด้าน)	Mean	SD	F-value	Prob
1	ด้านสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้	3.51	0.633	4.354	0.005 *
2	ด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพของบุคลากร	3.59	0.654	2.467	0.063
3	ด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน	3.32	0.789	0.427	0.734
4	ด้านวัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้	3.32	0.765	0.572	0.634
5	ด้านการจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้	4.65	1.021	0.780	0.506
6	ด้านการให้ความสำคัญของบุคลากรในการจัดการองค์ความรู้	3.32	0.916	0.713	0.545
7	ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้	3.37	0.730	0.352	0.788
8	ด้านการจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล	3.29	0.777	0.543	0.653
9	ด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้	3.39	0.703	0.511	0.675
10	ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	3.30	0.788	0.463	0.709
11	สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเฉลี่ย	3.37	0.651	0.909	0.437

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 65 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ย เกือบทุกด้านของทุกพื้นที่ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสมรรถนะบุคลากรในการระดมองค์ความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์แยกตามรายด้านที่แตกต่างกัน 10 ด้าน ด้านการจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ด้านสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้ และด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ซึ่งสมรรถนะในการระดมองค์ความรู้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรตามชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน ( มากที่สุด = 25 คะแนน, มาก = 20 คะแนน, ปานกลาง = 15 คะแนน, น้อย = 10 คะแนน, น้อยมาก = 5 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 66 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขตไกลกังวล	17.04	2.51	24	4.354	0.005 *
วิทยาลัยเพาะช่าง	15.82	3.82	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	18.08	3.15	125		
เขตพื้นที่สาละยา	17.44	2.90	79		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้ เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ = 18.08 เขตพื้นที่สาละยา = 17.44 วิทยาเขตไกลกังวล = 17.04 วิทยาลัยเพาะช่าง = 15.82 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เขตพื้นที่อย่างน้อย 2 เขต ที่มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของบุคลากรในการระดมองค์ความรู้แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 67 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะบุคลากรในการระดมองค์ความรู้ของเขตพื้นที่รายคู่

เขตพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของสมรรถนะบุคลากรในการระดมองค์ความรู้เฉลี่ย			
	วิทยาลัยเพาะช่าง (2)	เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)	เขตพื้นที่สาละยา (4)	สรุปพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน
วิทยาเขตไกลกังวล (1)	1.22	- 1.04	- 0.40	
วิทยาลัยเพาะช่าง (2)		- 2.26 *	- 1.62 *	(2,3) (2,4)
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3)			0.64	

จากตารางที่ 67 ผลการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) เพื่อเปรียบเทียบ

เทียบ ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะบุคลากรในการสะสมความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า วิทยาลัยเพาะช่างกับพื้นที่เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาลัยเพาะช่างกับเขตพื้นที่ศาลายา มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะบุคลากรในการสะสมความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการสะสมความรู้ของบุคลากรในเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ เขตพื้นที่ศาลายาและวิทยาเขตไกลกังวลเท่ากันอยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สภาพการการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งสภาพการการจัดการองค์ความรู้โดยรวมประกอบด้วยตัวแปรย่อย 50 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรตามชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนนที่ใช้เปรียบเทียบ ( มากที่สุด = 25 คะแนน, มาก = 20 คะแนน, ปานกลาง = 15 คะแนน, น้อย = 10 คะแนน, น้อยมาก = 5 คะแนน) โดยใช้ค่าสถิติ F-test ปรากฏผลดังตารางที่ 68 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยสภาพการการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เขตพื้นที่	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
วิทยาเขต ไกลกังวล	165.83	27.25	24	0.909	0.437
วิทยาลัยเพาะช่าง	159.75	39.57	28		
เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	170.45	31.59	125		
เขตพื้นที่ศาลายา	169.63	32.72	79		

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 68 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าสภาพการการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเฉลี่ยของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

● ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัย : “ สภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีความแตกต่างกัน” และ สมมติฐานทางสถิติ

$H_0$ : กลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันมีสภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : กลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันมีสภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้โดยรวม และ แยกตามลักษณะปัจจัยที่มีต่อสภาพความมุ่งมั่น ประกอบด้วยปัจจัย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน ลักษณะของกิจกรรม ปัจจัยด้านลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านลักษณะ ของอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม ที่มีต่อสภาพความมุ่งมั่นของบุคคล(ข้อที่ 1-3) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ส่วนข้อที่ 4 เป็นภาพรวมของสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 69 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีต่อสภาพความมุ่งมั่น ต่อการจัดการองค์ความรู้ และค่าเฉลี่ยสภาพสภาพความมุ่งมั่นของกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์

ข้อที่	ปัจจัยที่มีต่อสภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ (แยกตามรายด้าน)	Mean	S.D.	F- value	Prob
1	ด้านลักษณะของกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้	3.281	0.839	2.458	0.059
2	ด้านลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม	3.273	0.747	2.068	0.070
3	ด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้	3.770	0.751	2.270	0.048 *
4	สภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้	3.441	0.779	2.375	0.040 *

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 69 ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีต่อสภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ ด้าน ลักษณะของกิจกรรม = 3.281 ด้านลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม = 3.273 ด้านลักษณะ อิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม = 3.770 และสภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ = 3.441 ผลการ ทดสอบ ด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ ที่มีต่อสภาพ ความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และค่าเฉลี่ยสภาพความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะของกิจกรรม และลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม ของมทร.รัตนโกสินทร์มีอิทธิพลต่อสภาพความ มุ่ง มั่นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และ ลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีอิทธิพลต่อสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากร อยู่ในระดับดี และ สภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อ การจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ด้วยความมุ่งมั่นของกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 10 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรตามชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และ ระดับคะแนน ( มากที่สุด = 50 คะแนน, มาก = 40 คะแนน, ปานกลาง = 30 คะแนน, น้อย = 20 คะแนน, น้อยมาก = 10 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 70 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	37.89	7.835	87	2.270	0.048 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	36.95	6.530	62		
พนักงานราชการ	32.80	12.926	15		
ลูกจ้างประจำ	37.00	2.449	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	39.19	6.630	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 70 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ย ด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ เมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 71 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของความมุ่งมั่นเฉลี่ยของบุคลากร				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่ มีค่าเฉลี่ย ต่างกัน
ข้าราชการ (1)	0.93	5.09*	0.89	-1.30	(1,3)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		4.15	-0.05	-2.24	
พนักงานราชการ (3)			-4.20	-6.39*	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-2.19	

จากตารางที่ 71 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรรายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการกับพนักงานราชการ และ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยด้านลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรของกลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เท่ากัน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นของกลุ่มบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 29 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรตามชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 145 คะแนน, มาก = 116 คะแนน, ปานกลาง = 87 คะแนน, น้อย = 58 คะแนน, น้อยมาก = 29 คะแนน) โดยใช้สถิติ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 72 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	99.63	23.58	87	2.375	0.040 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	97.24	20.01	62		
พนักงานราชการ	87.67	29.12	15		
ลูกจ้างประจำ	99.90	6.28	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	105.06	17.84	80		

\* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 72 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F – test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยด้านความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 73 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของความมุ่งมั่นเฉลี่ยของบุคลากร				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยต่างกัน
ข้าราชการ (1)	2.39	11.97*	-0.27	-5.43	(1,3)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		9.58	-2.66	-7.82*	(2,5)
พนักงานราชการ (3)			-12.23	-17.40*	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				-5.16	

จากตารางที่ 73 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้รายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าบุคลากรกลุ่มข้าราชการกับพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างชั่วคราว และ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยด้านความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรกลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับปานกลาง

● ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 5. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม ของมทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย : “สภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน” และสมมุติฐานทางสถิติ

$H_0$ : “สภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีสภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน”

$H_1$ : “สภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีสภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน”

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยสภาพความเข้าใจอย่างความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 14 ตัวแปร จากกลุ่มตัวแปรตามชุดที่ 2 ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และระดับคะแนน (มากที่สุด = 70 คะแนน, มาก = 56 คะแนน, ปานกลาง = 42 คะแนน, น้อย = 28 คะแนน, น้อยมาก = 14 คะแนน) ที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้ สถิติ F-test ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้ ตารางที่ 74 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเข้าใจอย่างลึกซึ่งในการจัดการองค์

ความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5 กลุ่ม

กลุ่มบุคลากร	Mean	S.D.	n	F - value	F - prob
ข้าราชการ	3.55	0.60	87	2.771	0.019 *
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.84	0.44	62		
พนักงานราชการ	3.11	0.88	15		
ลูกจ้างประจำ	3.09	0.72	10		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.52	0.54	80		

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 74 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F - test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.55 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.52 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.84 กลุ่ม

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.11 และ กลุ่มลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.09 กลุ่มบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ แตกต่างกัน และ เมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องสำหรับค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison test) ได้ผลดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 75 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรรายคู่

กลุ่มบุคลากร (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง				
	พนักงาน มหาวิทยาลัย (2)	พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (5)	สรุปบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยความเข้าใจ ต่างกัน
ข้าราชการ (1)	0.97	6.11 *	6.41 *	0.38	(1,3) (1,4)
พนักงานมหาวิทยาลัย (2)		5.14 *	5.40 *	- 0.60	(2,3) (2,4)
พนักงานราชการ (3)			0.30	5.74 *	(3,5)
ลูกจ้างประจำ (4)				- 6.04 *	(4,5)

จากตารางที่ 75 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในการจัดการองค์ความรู้รายคู่ ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรกลุ่มข้าราชการกับพนักงานราชการ กลุ่มข้าราชการกับลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราว และ กลุ่มลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับที่ดี