

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ :

กรณีศึกษา สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**THE EFFECTIVENESS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT :
A CASE STUDY OF LOGISTICS, ROYAL THAI POLICE**

ยุพา เนินหาด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

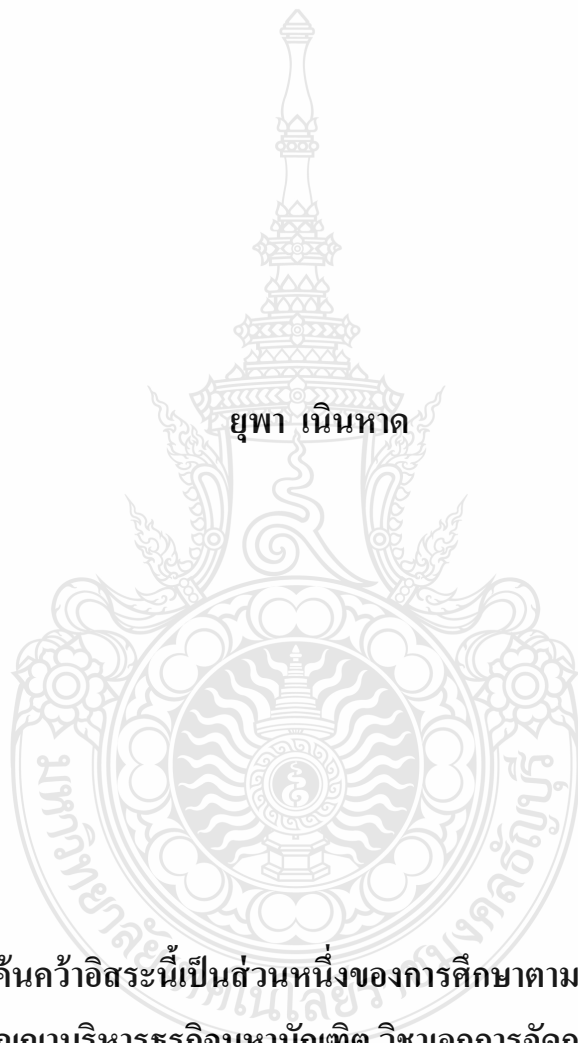
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ :
กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**



**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป**

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ :

กรณีศึกษา สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

The Knowledge Management Effectiveness:

Case Study of Office of Logistics, Royal Thai Police

ชื่อ - นามสกุล

ว่าที่ร้อยตำรวจตรีหญิงยุพา เนินหาด

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.


ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภ จันทรวราสุทธิ์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, D.B.A.)

วันที่ 7 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ :
ชื่อ-นามสกุล	กรณิศึกษา สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
วิชาเอก	ว่าที่ร้อยตำรวจตรีหญิงยุพา เนินหาด
อาจารย์ที่ปรึกษา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุง 202 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้วิธีการเก็บข้อมูลอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุ 40 แต่ไม่ถึง 50 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป สังกัดกองบังคับการอำนวยการ มีระดับสภาพการบริหารจัดการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ทุกด้านประกอบด้วย กระบวนการ เทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรม การวัดผล และกลยุทธ์การจัดการความรู้แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ทุกด้านประกอบด้วย การพัฒนางานคน และองค์กรแตกต่างกัน สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยภาพรวม

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ ประสิทธิภาพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Independent Study Title	The Knowledge Management Effectiveness: Case Study of Office of Logistics, Royal Thai Police
Name-Surname	Acting Police Sub-Lieutenant Yupa Nernhard
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The objective of this independent study was to explore the knowledge management effectiveness of the Office of Logistics, Royal Thai Police. The population of this study were 202 policemen/women who work at the office of Logistics. Questionnaires were used to collect data using simple random sampling method. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression at the statistical significant level of 0.05.

The results found that most of the respondents were females, 40 to less than 50 years old, married, Bachelor's degree, monthly income 15,000 to less than 25,000 baht, working position as Squad Leader, 10 years of working experience, and working at general staff division. The management level and the effectiveness of knowledge management in total aspects were high.

Working position had different effect on knowledge management in all aspects including procedures, technologies, values and culture, evaluation, and knowledge management strategies. Working position had different effect on knowledge management effectiveness in all aspects including work, man, and organizational development. Knowledge management in technologies, evaluation, and strategies influenced knowledge management effectiveness in total aspects.

Keywords: knowledge management, effectiveness, Royal Thai Police

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิษฐ์ จันทร์วาราศูทธิ ประธานกรรมการการสอบค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณิ พิมพ์ช่างทอง กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก้ไขตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ช่วยประสิทธิประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้ทำการศึกษา ตลอดระยะเวลาของหลักสูตร 2 ปี รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้ทำการศึกษาได้ตระหนักว่า ผลสำเร็จของการค้นคว้าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความอนุเคราะห์และร่วมมือ สนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ตลอดจนพี่น้องสมาชิกปริญญาโททุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและให้กำลังใจ รวมถึงสนับสนุนการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สิ่งสำคัญที่สุด ผู้ทำการศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุด พร้อมทั้งสมาชิกทุกคนในครอบครัว ผู้เป็นกำลังใจสำคัญและสนับสนุนการศึกษาของผู้ทำการศึกษาโดยตลอด จนทำให้การศึกษานี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ยุพา เนินหาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้.....	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	15
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	15
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	16
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	18
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	19
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	19
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	20
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	77
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	83
ภาคผนวก ข ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม.....	90
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบ.....	96
ประวัติผู้เขียน.....	139

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	20
4.2	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้.....	22
4.3	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน.....	23
4.4	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน.....	24
4.5	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้.....	25
4.6	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้.....	26
4.7	แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับ สภาพการบริหารจัดการความรู้.....	27
4.8	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนางาน.....	27
4.9	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาคน.....	28
4.10	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาองค์การ.....	29
4.11	แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับ ประสิทธิผลในการจัดการความรู้.....	30
4.12	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อ สภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	30
4.13	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อ สภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน..... 33
4.15	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน..... 34
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 35
4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 36
4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 36
4.19	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน..... 37
4.20	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน..... 38
4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 40
4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 41
4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 42
4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 43
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 44
4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.27	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	46
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุราชการ.....	47
4.29	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	48
4.30	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	49
4.31	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	50
4.32	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	51
4.33	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน จำแนกตามอายุ.....	52
4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์กร จำแนกตามอายุ.....	53
4.35	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามอายุ.....	54
4.36	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	55
4.37	การทดสอบความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	56
4.38	การทดสอบความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	57
4.39	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	59
4.41	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาคน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	60
4.42	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61
4.43	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
4.44	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	63
4.45	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	64
4.46	แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ด้านการพัฒนางาน) (ตามสมการ \hat{Y}_1).....	67
4.47	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ด้านการพัฒนางาน)(ตามสมการ \hat{Y}_1).....	67
4.48	แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ด้านการพัฒนาคน) (ตามสมการ \hat{Y}_2).....	68
4.49	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ด้านการพัฒนาคน)(ตามสมการ \hat{Y}_2)....	69
4.50	แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ด้านการพัฒนาองค์กร) (ตามสมการ \hat{Y}_3).....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.51	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ด้านการพัฒนาองค์กร) (ตามสมการ Y_3).....	70
4.52	แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ภาพรวม) (ตามสมการ Y_1).....	71
4.53	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้(ภาพรวม)(ตามสมการ Y_1).....	72
4.54	แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	73
4.55	แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน.....	73
4.56	แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สมการพยากรณ์สภาพการบริหาร จัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน.....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้มีการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2550 ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์/พันธกิจในตัวชี้วัดแรก ในเรื่องของการจัดการความรู้ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องมีการดำเนินการตามตัวชี้วัดเพื่อวัดระดับความสำเร็จของแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ (KM)

สำนักงานส่งเสริมการเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 มาตรา 4 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการเป็นหน่วยงานในสังกัด ศึกษา พัฒนา และสร้างมาตรฐานคุณลักษณะเฉพาะพิเศษ แบบรูป รายการ และราคากลางสิ่งปลูกสร้าง บริหารงานและดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์หลาย ๆ ด้านประกอบกัน แต่องค์ความรู้ในการทำงานยังกระจัดกระจาย และไม่มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่ดีพอ

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล หรือความรู้ซ่อนเร้นในตัวคน (Tacit Knowledge) ที่ได้มาจากประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่ทันสมัย เพื่อจัดเก็บความรู้ไว้ในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการจัดการความรู้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำมาเป็นแนวทางและกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยให้เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และมีการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดังเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาใน 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์กร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติแตกต่างกัน
3. สภาพการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. พื้นที่ศึกษา สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับผู้บังคับหมู่ - ผู้กำกับกร จำนวน 397 นาย (รายงานสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ประจำเดือนพฤศจิกายน 2554)
3. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ตัวอย่าง จากข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (คำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 199 ตัวอย่าง เพื่อความคลาดเคลื่อนของแบบสอบถามอีก 11 ตัวอย่าง)
4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เดือนธันวาคม 2554 - มกราคม 2555

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. องค์กร หมายถึง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สายอำนวยการและสนับสนุน ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และหน่วยงาน
4. ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับกร หรือผู้กำกับกรขึ้นไป
5. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่รับราชการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ จนถึงปัจจุบัน
6. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง กองบังคับการ หรือกองกำกับการที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานอยู่
7. ความรู้ หมายถึง สิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยประสบการณ์ และสามารถถูกประยุกต์ใช้ได้ โดยบุคคล เป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม และสารสนเทศใหม่ ๆ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ สำหรับในแง่ขององค์กร ความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปของเอกสาร หรือแฟ้มเก็บ

เอกสารต่าง ๆ รวมถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน กระบวนการในการปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กร

8. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการปฏิสัมพันธ์กันของคนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาใช้วิธีการที่เรียกว่า การสังเคราะห์ และการจำแนก หรือจัดระบบใหม่เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ต่อไป และการจัดการความรู้ขององค์กรประกอบด้วย

- กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร

- ภาวะผู้นำขององค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

- เทคโนโลยีที่สนับสนุนในองค์กร หมายถึง เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้ เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้าง เครื่องข่ายสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะรวดเร็ว สั้นกระชับ เป็นที่น่าสนใจประยุกต์ใช้ได้

- การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่

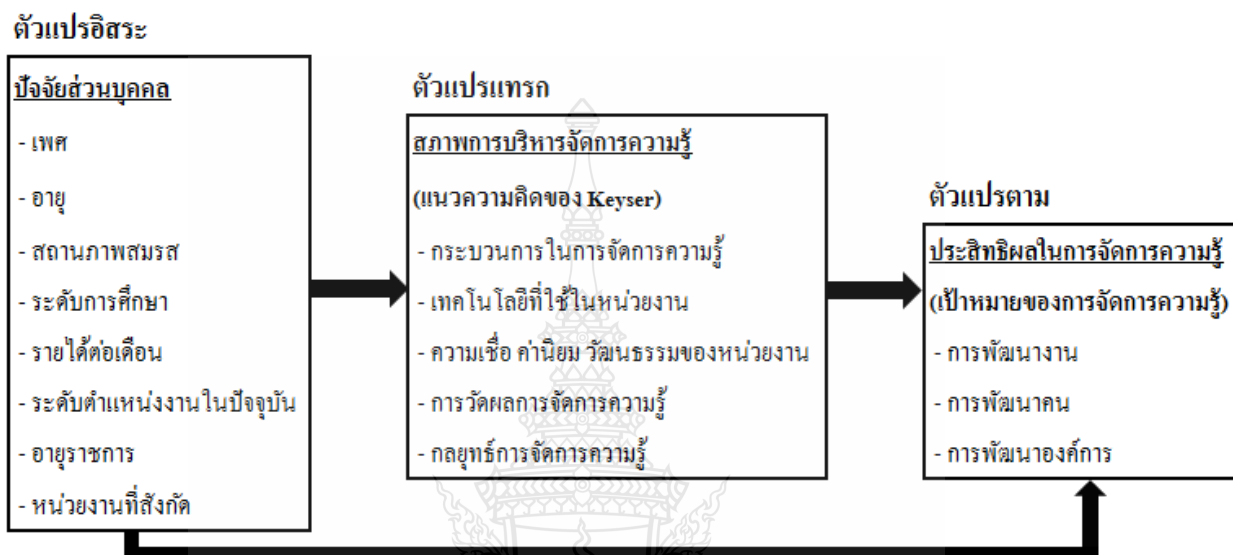
- ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน หมายถึง การสร้างความคุ้มค่าให้หน่วยงานในการดำเนินการเรื่องการจัดการความรู้ กระบวนการเรียนรู้เป็นผลที่เกิดจากความ ยึดหยุ่นของระบบการทำงานและความต้องการในการสร้างนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ บุคคลในหน่วยงาน

- การวัดผลการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผลการจัดการความรู้ของ ขององค์กร ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดทำตัวชี้วัดให้ สอดคล้องกับสิ่งที่เราตั้งเป้าหมายไว้

9. ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการจัดการความรู้ คือ พัฒนางาน พัฒนาคคน และพัฒนาองค์กร ให้สามารถบริหารงานได้โดยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการศึกษามาวางแผนทางพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. นำผลการศึกษามาเผยแพร่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทราบ และใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. นำผลการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการศึกษาไปกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานของหน่วยได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้
3. ผลการศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรสำหรับงานด้านธุรกิจ (Tiwana, 2000) มีความสำคัญเป็นพิเศษในองค์กรที่มีลักษณะการบริหารงานแบบแบนราบ และแบบเครือข่าย ซึ่งในการจัดการในระดับต่าง ๆ จะมีการจัดการแยกแยะ รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูล เพื่อพัฒนางานในส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน (Laudon, 2000) เป็นการจัดการและรักษาระดับในการจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ เป็นระเบียบ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ (ศรันย์ ชูเกียรติ, 2541) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการให้บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น (Stair, 2001) เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยทุกกระบวนการจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ (วีรวิฑู มาฆะศิรินันท์, 2542)

ในเรื่องการเรียนรู้เรื่องการจัดการความรู้(Knowledge management : KM) เป็นการดำเนินกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มผู้ทำงานเพื่อช่วยกันดึง “ความรู้ในคน” และความรู้ภายนอกองค์กรมาใช้ในการทำงาน เพื่อยกระดับความรู้ และนำกลับไปใช้ในการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่องไม่จบสิ้น (วิจารณ์ พานิช, 2547) กระบวนการในการจัดการความรู้ (The conduct of KM) จะเริ่มขึ้นเมื่อพบว่า องค์กรต้องการความรู้บางอย่างมาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2549) ซึ่งรูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549) จุดสำคัญสำหรับการริเริ่มเกี่ยวกับการจัดการความรู้คือ ความรู้ที่

ถือว่ามีค่าสำหรับองค์กรมักจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ (สุภามนต์ สุขกานต์, 2547) ที่จะเป็น“ตัวต่อ หรือ Jigsaw” ชิ้นสำคัญที่จะทำให้เกิดการบริหารคุณภาพจะทำให้เป้าหมายของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องการจะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นจริง (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2547)

หัวใจของการจัดการความรู้

หัวใจของการจัดการความรู้ (KM) เริ่มจากข้อสมมุติฐานที่ว่า ความรู้คือพลัง (DOPA KM Team) กล่าวคือ ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้มิได้อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่จะต้องนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ (สำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติต่างประเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554) ผู้บริหารหรือผู้นำ มีส่วนช่วยทำให้ความรู้เจริญงอกงามได้โดยการนำความรู้ที่มีอยู่เดิม มาปรับปรุงให้เกิดความรู้ใหม่ และค้นหาความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ (ปัทมา หาญกล้า, 2555)

แนวคิดของ Keyser

จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์ ได้นำเสนอแนวความคิดของ Keyser ว่า มีการจัดกลุ่มปัจจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านการประเมินและวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

- วัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุมในรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ที่เข้มแข็ง
2. พันธะสัญญา การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหาร
3. บรรยากาศของการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ในองค์กร
4. เป้าหมายและความสนใจร่วมกัน
5. ความจริงใจและการนับถือกัน
6. การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน
7. เครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงบุคลากร
8. การให้รางวัล/การยกย่องชมเชยและการยอมรับ/การส่งเสริมหน้าที่การงานและการประเมินผล

การประเมินผล

9. กล้าที่จะทำโดยไม่กลัวความล้มเหลว
10. สภาพแวดล้อมของความร่วมมือกัน

- เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. คลังข้อมูลและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำหน้าที่ในการกักเก็บ จัดเก็บ และเข้าถึงเนื้อหา
2. เทคโนโลยีที่สนับสนุนในการถ่ายทอดความรู้
3. เทคโนโลยีบนระบบที่เป็นพื้นฐาน (platforms) เดียวกันที่สนับสนุนระบบงานที่ถูกต้อง ใช้งานง่าย (user friendly) และมีความน่าเชื่อถือ (reliable)
4. การจัดเก็บสารสนเทศและความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงาน การปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) บทเรียนการเรียนรู้ ประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญ/แผนที่ความรู้ (experts/maps)
5. การอบรมอย่างเหมาะสมและทันเวลา
6. โครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยี
7. การเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีหรือระบบเดิมขององค์กร
8. ระบบการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม (KM physical system)

- การวัดผลการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. มีการวัดผลด้านประโยชน์ของการจัดการความรู้ต่อการปฏิบัติงานและผลกำไรขององค์กร
2. มีการวัดผลกระทบของกิจกรรมการจัดการความรู้
3. มีการวัดผลการดำเนินการเกี่ยวกับการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร
4. มีการวัดผลเพื่อเปรียบเทียบระหว่างการจัดการความรู้ที่ใช้เครื่องมือแบบง่าย ๆ (common equipment) และการใช้ระบบเทคโนโลยี (system)
5. มีการวัดผลกิจกรรมการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือที่วัดผลเป็นค่าตัวเลข (metric system)
6. มีกลไกที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนหรือองค์กรสามารถให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมได้ (feedback)
7. เครื่องมือวัดผลที่สามารถวัดได้ว่า ความรู้มีการเคลื่อนย้ายอย่างไรและเมื่อไร

- กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) ประกอบด้วย

1. องค์กรควรมีนโยบายและการดำเนินงาน (policy and procedure) การปฏิบัติ (practices) และกระบวนการ (processes) เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้
2. มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมและใช้ความรู้
3. มีกระบวนการในการกำหนดความรู้

4. มีกระบวนการในการคัดแปลง (adaption) และยกระดับ (upgrade) ความรู้
 5. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีความเป็นมาตรฐาน
 6. กระบวนการในการไหลเวียนในงานของแต่ละคนมีความชัดเจน
- กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge management strategy) ประกอบด้วย

1. กำหนดโครงสร้างของการจัดการความรู้ (KM structure) ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการ การวัดผล หน้าที่และความรับผิดชอบ
2. กำหนดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) ได้แก่ ระบบสารสนเทศ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice) มาตรฐานเทียบเคียง (Benchmarking) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
3. มีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร
4. มีการจัดอุปสรรคที่ชัดเจน (จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์, 2554)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้ ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ (Etzioni, 1964) เป็นสมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วง (Schein, 1970) โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก (Georgopoulos and Tannenbaum อ้างถึงใน มัชวาท สุวรรณเรือง, 2536) เป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2531)

การจัดการความรู้ เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้น เพราะมีความเชื่อว่า จะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (intellectual capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีบอกว่า องค์กรมีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่ (วิจารณ์ พานิช, 2554)

เป้าหมายของการจัดการความรู้ แบ่งออกได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. พัฒนาองค์กร คือ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ เช่น ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

2. พัฒนาระบบการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ความผิดพลาดลดลง, ปรับปรุง พัฒนาระบบงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิผล เช่น การพัฒนาผลผลิต, การลดต้นทุน และให้เกิดนวัตกรรม เช่น พัฒนาการระดมความคิด, การนำแนวความคิดใหม่มาใช้จริง

3. พัฒนาคน เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความคล่องตัวในการทำงาน และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปัทมา หาญกล้า, 2554)

การจัดการความรู้จะประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพราะปัจจัยความสำเร็จนั้นอยู่ที่การถ่ายโอน การแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างบุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความรู้และมีความเต็มใจ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำระบบบริหารหลาย ๆ อย่างมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (บดินทร์ วิจารณ์, 2547)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กิตติญาภรณ์ ชุขลา (2549) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลหนองหิน มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน มีแนวทางการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ และร่วมกันหาแนวทางในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาล มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้และใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเก็บและนำความรู้ไปใช้

คำผาย บุญผ่องศรี (2550) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ สภาพการพัฒนาทีมงานบนพื้นฐานของการจัดการความรู้ของโรงเรียนอนุบาลจังหวัดหนองคาย ในปัจจัย 4 ด้านคือ ด้านการสร้างความรู้แห่งตน ด้านการสร้างกัลยาณมิตรการเรียนรู้ ด้านการสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการดำรงคุณค่าของการจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการพัฒนาทีมงานบนพื้นฐานของการจัดการความรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างกลยุธการเรียนรู้อ ด้านการดำรงคุณค่าของการจัดการความรู้ และด้านการสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้

นวลลออ แสงสุข (2550) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาการจัดการความรู้ในเรื่องของบุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ ความสามารถในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศใหม่ ๆ ยังไม่เพียงพอ การให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ระบบสนับสนุนในการเรียนรู้ของบุคลากรไม่ชัดเจน ขาดความเข้าใจถึงความสำคัญของการแบ่งปันความรู้และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการความรู้ มีการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงในบุคลากรบางกลุ่ม ขาดความสนใจใฝ่เรียนรู้ มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรมีน้อย

เพียงใจ มุสิกะพงษ์ (2550) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ สภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้ผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษามีระดับการปฏิบัติในการจัดการความรู้ที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการนำความรู้ไปใช้งาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่และด้านการแสวงหาความรู้ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการถ่ายทอดความรู้ และเมื่อจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานและภารกิจ ความรับผิดชอบจะพบว่า บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีประเภทการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติในการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ด้านการถ่ายทอดความรู้บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการนำความรู้ไปใช้งานมีระดับการปฏิบัติ

รัศมี ทองเกิด (2550) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ สภาพการจัดการความรู้ในองค์กร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ในองค์กร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติในระดับ “ปานกลาง” แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารภายในองค์กร และน้อยที่สุดคือด้านกระบวนการการวัดผลการจัดการความรู้

เกศฤดี บุญรัตน์ (2551) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ ปัจจัยที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีการรับรู้คุณลักษณะการจัดการความรู้ รับรู้ความสามารถในตนเอง และรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง จะมีการยอมรับการจัดการความรู้ในระดับสูง

ณาดยา สีหานาม (2551) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรเห็น ความสำคัญของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและสามารถสร้างให้เกิดแนวร่วมในการ ทำงาน แต่ปัจจัยที่เป็นปัญหาคือ ความรู้หรือทักษะบางอย่างในการทำงาน เป็นความรู้เฉพาะคนเท่านั้น และไม่สามารถนำความรู้จากตัวบุคคลมาจัดเก็บไว้ให้เป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับองค์กรได้ กระแสจากโลกาภิวัตน์ ทำให้โรงพยาบาลต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ รวดเร็ว และการที่ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารและรับรู้สิทธิของตนมากขึ้น ส่งผลให้ประชาชนมีความ คาดหวังและมีความต้องการเพิ่มขึ้นจากรูปแบบการให้บริการแบบเดิม ๆ

ศุรชาติ การสะอาด (2551) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ การจัดการความรู้ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 ตามแนวคิด 4 ด้านคือ การจัดหาหรือ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ใน สถานศึกษาทั้งโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น ข้าราชการครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่าง กัน ส่วนรายด้านที่แตกต่างกัน คือด้านการเผยแพร่ความรู้

ดร.วรรณ ทอดทอง (2553) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ การจัดการความรู้ของบุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเข้าใจ ในเรื่องการจัดการความรู้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมประจำวันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนมีการสร้างคลังความรู้เก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ และมีการนำความรู้ที่ มีอยู่ไปขยายผลหลายแนวทาง ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูล หรือความรู้ลงในเว็บไซต์ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการ Learning and Sharing การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการ ให้บริการ การนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกัน แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรค เนื่องจาก บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างแท้จริง การดำเนินการเรื่องการจัดการความรู้ ขาดความต่อเนื่อง ไม่ได้ได้รับความร่วมมือและยอมรับเท่าที่ควร

พัชรี คำรินทร์ (2553) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมงาน และระดับองค์กร ต่างมีประสิทธิภาพในระดับค่อนข้างมาก แต่ ในแต่ละกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กลุ่มงานนักวิชาการศึกษา กลุ่มงาน นักวิชาการเงินและบัญชี และกลุ่มงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้

ปัจจัยด้านการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมของผู้นำองค์กร ด้านระบบการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนเทคโนโลยี สถานที่และงบประมาณ และด้านกลยุทธ์ วิธีดำเนินการ แผนงานและโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Ribiere (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติ วัฒนธรรมองค์กร โดยพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการความรู้ และดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ ประชากร ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรในอเมริกาและยุโรป จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางหมายอิเล็กทรอนิกส์มีทั้งสิ้น 58 คน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับโอกาสการบรรลุผลมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

Coukos & Dianne (2002) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์และการบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย พบว่า กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยที่สำคัญมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยมีวางกลยุทธ์ไว้ในระดับมาก แต่มีการนำมาใช้ในระดับปานกลาง (มาตราวัดแบบ Likert 5 ระดับ) 2) เทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้มากที่สุด ส่วนการวัดผลการจัดการความรู้น้อยที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์ และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 4) กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ สามารถจำแนกประสิทธิผลของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 76 โดยมีความแปรปรวนของประสิทธิผล ด้านการวัดผล ร้อยละ 46.6 และด้านวัฒนธรรม ร้อยละ 30.1 ประการสุดท้าย ปัจจัยวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของระบบการจัดการความรู้มากที่สุดคือ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี และกระบวนการวัดผล

Shantz & Ralph (2003) ได้ศึกษาการใช้การจัดการความรู้ในการยกระดับการถ่ายโอนความรู้ การศึกษา ครั้งนี้ได้ทำการทดสอบกับพยาบาล 2 กลุ่ม จำนวน 40 คน จากองค์กรเพื่อสุขภาพ เพื่อพยากรณ์ว่าถ้าใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และหลักการ ผลที่ได้รับคือสามารถรับรู้ และมีแรงจูงใจที่ถ่ายโอนการเรียนรู้ไปยังงาน การศึกษาดำเนินการโดยใช้มาตราช้อย 2 อย่างคือ การประเมินการถ่ายโอนการเรียนรู้ (LTSI) : การออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้และแรงจูงใจของการถ่ายโอนการเรียนรู้ กลุ่ม A จำนวน 20 คน ได้รับโปรแกรมการฝึกบนพื้นฐานของทฤษฎีการจัดการความรู้ หลักการและการประยุกต์ใช้ความรู้ ขณะที่กลุ่ม B ไม่ได้รับการฝึกดังกล่าว

ใช้สถิติ t-test โดยสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน ผลการทดสอบระหว่างกลุ่ม A และ B สำหรับการออกแบบการถ่ายโอนและแรงจูงใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้ การวิจัยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า กลุ่ม A มีคะแนนสูงกว่ากลุ่ม B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้และด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้ พบว่า กลุ่ม A มีคะแนนสูงกว่ากลุ่ม B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Ribiere (2005) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิพากษ์บทบาทของความไว้วางใจในการจัดการความรู้ จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรและยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ (การทำให้เป็นระบบและบุคคล) และระดับความสำเร็จการศึกษาดำเนินการกับ 101 บริษัทในอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจได้รับการพัฒนาและหาความเที่ยงตรงในการประเมินระดับความไว้วางใจ ระดับความสำเร็จและกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มองเห็นชัดเจนที่ขยายจากองค์การสมมติฐานการวิจัย 13 ข้อ และโมเดลเชิงมโนทัศน์ได้รับการทดสอบ ข้อสรุปแสดงผลกระทบของความไว้วางใจบนทางเลือกของกลยุทธ์การจัดการความรู้ดีเท่ากันกับระดับความสำเร็จ สิ่งที่ได้จากการศึกษา ช่วยให้บริษัทหรือหน่วยงานค้นหาผลิตภัณฑ์ใหม่ในการเริ่มต้นจัดการความรู้ เป็นทางเลือกตั้งแต่เริ่มต้นของพนักงาน เพื่อที่ว่าเขามีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

Feliciano (2007) ได้ศึกษาตัวชี้วัดความสำเร็จสำหรับการนำระบบการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร วัดจุดประสงค์ของการศึกษาเพื่อสำรวจทั้งเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กรซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของระบบการจัดการความรู้ รวมถึงกระบวนการสร้างฐานความรู้สำหรับการนำความรู้ไปปฏิบัติ การศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างรูปแบบความรู้ในกรอบของระบบสารสนเทศและการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และโครงสร้าง ส่วนที่ 2 เป็นการกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นในรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจจากความรู้ของผู้ปฏิบัติ (Knowledge worker) ในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งเทคโนโลยีและผู้สนับสนุนองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ทำให้ระบบการจัดการความรู้มีประสิทธิผลมาก หรือการกระตุ้นความรู้ของผู้ปฏิบัติ (Knowledge worker) ให้มีปฏิสัมพันธ์กับฐานความรู้มากกว่าที่ทำงานประจำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา : สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์” โดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ระดับผู้บังคับหมู่ - ผู้กำกับการ จำนวน 397 นาย

ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 220 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967 : 1088)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

$$n = \frac{397}{1 + 397(0.05)^2}$$

$$= 199.247$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 ตัวอย่าง เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จำนวน 3 ตัวอย่าง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 ตัวอย่าง ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. ร่างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์
4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านตรวจสอบเพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้ภาษาและความเหมาะสมของเนื้อหา
6. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขโดยสมบูรณ์แล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยทำการปรึกษากับอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญอีก 2 คน ช่วยพิจารณาความเพียงพอของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งฉบับ ก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีทดสอบของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.9200

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบคำถามหลายตัวเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบวัดสภาพการจัดการความรู้ ซึ่งจะถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ซึ่งประเมินประสิทธิผล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ โดยมีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งการวัดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
4	ระดับความเห็นด้วยมาก
3	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
2	ระดับความเห็นด้วยน้อย
1	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแบ่งระดับสภาพการบริหารจัดการความรู้ และประสิทธิผลในการจัดการความรู้ คือ นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
3.50 - 4.49	ระดับความเห็นด้วยมาก
2.50 - 3.49	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
1.50 - 2.49	ระดับความเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.49	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารจัดการความรู้กับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยขอความร่วมมือแล้วอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม
2. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบ ซึ่งสมบูรณ์ทั้งหมด
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามจำนวน 220 ชุดแล้วจะนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้
 - สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ t-test และ F-test (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)
 - สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ t-test และ F-test (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ในกรณีที่ทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-Way ANOVA ให้ผลว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้และประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน จะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

สมมติฐานที่ 3 สภาพการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลด้วยวิธี Multiple Linear Regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา : สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 202 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t-test	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F-test	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
Sig.	แทน ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปร 2 ตัว

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทำการทดสอบเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจสำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 202 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการความรู้

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานสภากำลัง บำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	77	38.1
หญิง	125	61.9
อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ไม่ถึง 30 ปี	29	14.4
30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	77	38.1
40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	79	39.1
50 ปีขึ้นไป	17	8.4
สถานภาพสมรส	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
โสด	72	35.6
สมรส	111	55.0
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	19	9.4
ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	12.9
ปริญญาตรี	147	72.8
สูงกว่าปริญญาตรี	29	14.4
รายได้ต่อเดือน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	42	20.8
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	133	65.8
25,000 แต่ไม่ถึง 35,000 บาท	25	12.4
35,000 แต่ไม่ถึง 45,000 บาท	2	1.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ผู้บังคับหมู่	132	65.3
รองสารวัตร	51	25.2
สารวัตร	9	4.5
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	10	5.0
อายุราชการ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	31	15.3
5 แต่ไม่ถึง 10 ปี	41	20.3
10 ปีขึ้นไป	130	64.4
หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
กองบังคับการอำนวยการ	59	29.2
กองโยธาธิการ	56	27.7
กองสรรพาวุธ	46	22.8
กองพลาธิการ	41	20.3
รวม	202	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 202 คน พบว่า เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 เพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีอายุ 40 แต่ไม่ถึง 50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือช่วงอายุ 30 แต่ไม่ถึง 40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 มีสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาคือตำแหน่งรองสารวัตร จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคืออายุราชการ 5 แต่ไม่ถึง 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็น

ร้อยละ 20.3 สังกัดกองบังคับการอำนวยการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคือสังกัดกองโยธาธิการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านกระบวนการในการจัดการความรู้

กระบวนการในการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาจุดบกพร่องในเรื่องความรู้และกระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง	11 (5.4)	102 (50.5)	82 (40.6)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.57	0.667	มาก	(3)
2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการในการแสวงหาจัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ	10 (5.0)	118 (58.4)	67 (33.2)	7 (3.5)	- (-)	3.65	0.631	มาก	(4)
3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับ	13 (6.4)	111 (55.0)	68 (33.7)	10 (5.0)	- (-)	3.63	0.681	มาก	(2)
4. หน่วยงานของท่านเห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่ฝังในวัฒนธรรมแต่ละคนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งหน่วยงาน	22 (10.9)	102 (50.5)	67 (33.2)	8 (4.0)	3 (1.5)	3.65	0.785	มาก	(1)
รวม						3.63	0.574	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.574) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ หน่วยงานของท่าน เห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่ฝังในตัวบุคลากรแต่ละคนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.785) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสาร และบทเรียนที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.681)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน

เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง	38 (18.8)	97 (48.0)	60 (29.7)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.82	0.786	มาก	(1)
2. เทคโนโลยีที่มีอยู่ก่อให้เกิดคลังความรู้ที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานสามารถเข้าถึง	39 (19.3)	95 (47.0)	60 (29.7)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.81	0.801	มาก	(2)
3. หน่วยงานสนับสนุนเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคนเป็นศูนย์กลาง	24 (11.9)	110 (54.5)	62 (30.7)	6 (3.0)	- (-)	3.75	0.697	มาก	(3)
4. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประสานงานภายในหน่วยงาน	21 (10.4)	115 (56.9)	58 (28.7)	4 (2.0)	4 (2.0)	3.72	0.756	มาก	(4)
รวม						3.77	0.620	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.620) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.786) รองลงมาคือ เทคโนโลยีที่มีอยู่ก่อให้เกิดคลังความรู้ที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานสามารถเข้าถึง ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.801)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน

ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ภายในหน่วยงานมี บรรยากาศของการเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	13 (6.4)	115 (56.9)	71 (35.1)	1 (0.5)	2 (1.0)	3.67	0.648	มาก	(3)
2. การสร้างความคุ้มค่าให้ หน่วยงาน เป็นวัตถุประสงค์ หลักของการดำเนินการเรื่อง การจัดการความรู้	21 (10.4)	97 (48.0)	80 (39.6)	4 (2.0)	- (-)	3.67	0.687	มาก	(4)
3. กระบวนการเรียนรู้เป็น ผลที่เกิดจากความยืดหยุ่น ของระบบการทำงานและ ความต้องการในการสร้าง นวัตกรรม	24 (11.9)	107 (53.0)	64 (31.7)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.73	0.726	มาก	(2)
4. การเรียนรู้ ถือเป็นความ รับผิดชอบของบุคลากรทุก คนในหน่วยงาน	25 (12.4)	107 (53.0)	68 (33.7)	2 (1.0)	- (-)	3.77	0.669	มาก	(1)
รวม						3.71	0.559	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ การเรียนรู้ ถือเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.669) รองลงมาคือ กระบวนการเรียนรู้เป็นผลที่เกิดจากความยืดหยุ่นของระบบการทำงานและความต้องการในการสร้างนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.726)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวัดผลการจัดการความรู้

การวัดผลการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. หน่วยงานคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	22 (10.9)	104 (51.5)	70 (34.7)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.70	0.714	มาก	(2)
2. หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ไว้โดยเฉพาะ	21 (10.4)	105 (52.0)	72 (35.6)	4 (2.0)	- (-)	3.71	0.676	มาก	(1)
3. หน่วยงานจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้อาณาความรู้ของหน่วยงานเพิ่มพูนอย่างเห็นได้ชัด	21 (10.4)	110 (54.5)	63 (31.2)	6 (3.0)	2 (1.0)	3.70	0.734	มาก	(3)
4. หน่วยงานได้จัดทำตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถวัดได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	27 (13.4)	90 (44.6)	75 (37.1)	8 (4.0)	2 (1.0)	3.65	0.797	มาก	(4)
รวม						3.69	0.614	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.614) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ไว้โดยเฉพาะ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.676) รองลงมาคือ หน่วยงานคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.714)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

กลยุทธ์การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. เอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน	21 (10.4)	101 (50.0)	71 (35.1)	6 (3.0)	3 (1.5)	3.65	0.766	มาก	(1)
2. โน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรสนใจแลกเปลี่ยนความรู้	17 (8.4)	102 (50.5)	74 (36.6)	6 (3.0)	3 (1.5)	3.61	0.746	มาก	(3)
3. บุคลากรภายในหน่วยงานที่ได้รับความรู้ใหม่ สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี	15 (7.4)	104 (51.5)	75 (37.1)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.62	0.697	มาก	(2)
4. บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ในหน่วยงานและที่ได้รับจากภายนอก	6 (3.0)	81 (40.1)	104 (51.5)	9 (4.5)	2 (1.0)	3.40	0.670	มาก	(4)
รวม						3.57	0.597	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.597) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ เอาใจใส่ต่อความต้องการ

ของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.766) รองลงมา คือ บุคลากรภายในหน่วยงานที่ได้รับความรู้ใหม่ สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.679)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับสภาพการบริหารจัดการความรู้

สภาพการบริหารจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	3.63	0.574	มาก	(4)
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	3.77	0.620	มาก	(1)
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	3.71	0.559	มาก	(2)
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	3.69	0.614	มาก	(3)
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	3.57	0.597	มาก	(5)
รวม	3.67	0.505	มาก	

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนางาน

การพัฒนางาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการทดลองศึกษากับแนวทางใหม่ๆ	9 (4.5)	100 (49.5)	84 (41.6)	7 (3.5)	2 (1.0)	3.60	0.734	มาก	(3)
2. ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต	14 (6.9)	116 (57.4)	70 (34.7)	2 (1.0)	- (-)	3.65	0.639	มาก	(2)
3. มีการบูรณาการงานประจำกับกระบวนการจัดการความรู้เข้าด้วยกัน	12 (5.9)	113 (55.9)	71 (35.1)	6 (3.0)	- (-)	3.70	0.607	มาก	(1)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การพัฒนางาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
4. มีเครือข่ายความรู้ที่บุคลากรในหน่วยงานเข้าถึงได้อย่างสะดวก	19 (9.4)	94 (46.5)	80 (39.6)	8 (4.0)	1 (0.5)	3.53	0.685	มาก	(4)
รวม						3.62	0.534	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ด้านการพัฒนางาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.534) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ มีการบูรณาการงานประจำกับกระบวนการจัดการความรู้เข้าด้วยกัน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.607) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.639)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาคน

การพัฒนาคน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน	23 (11.4)	99 (49.0)	74 (36.6)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.68	0.725	มาก	(4)
2. บุคลากรเกิดทักษะในการเรียนรู้ที่เรียกว่า เป็นบุคคลเรียนรู้	23 (11.4)	112 (55.4)	59 (29.2)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.74	0.723	มาก	(2)
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	27 (13.4)	103 (51.0)	64 (31.7)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.73	0.752	มาก	(3)
4. บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	22 (10.9)	113 (55.9)	62 (30.7)	3 (1.5)	2 (1.0)	3.74	0.708	มาก	(1)
รวม						3.72	0.617	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาคน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.617) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.708) รองลงมาคือ บุคลากรเกิดทักษะในการเรียนรู้ ที่เรียกว่า เป็นบุคคลเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.723)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. เป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนปัญญาของหน่วยงาน	19 (9.4)	108 (53.5)	68 (33.7)	2 (2.5)	2 (1.0)	3.68	0.720	มาก	(2)
2. หน่วยงานมีศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้อันนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงตนเองได้	18 (8.9)	110 (54.5)	69 (34.2)	3 (1.5)	2 (1.0)	3.69	0.696	มาก	(1)
3. เป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรทุกคน	13 (6.4)	82 (40.6)	102 (50.5)	5 (2.5)	- (-)	3.51	0.656	มาก	(4)
4. องค์กรมีการปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง	17 (8.4)	102 (50.5)	76 (37.6)	7 (3.5)	- (-)	3.64	0.686	มาก	(3)
รวม						3.63	0.563	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.563) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ หน่วยงานมีศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้อันนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.696) รองลงมาคือ เป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนปัญญาของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.720)

ตารางที่ 4.11 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับประสิทธิผลในการจัดการความรู้

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการพัฒนางาน	3.62	0.534	มาก	(3)
ด้านการพัฒนาคน	3.72	0.617	มาก	(1)
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.63	0.563	มาก	(2)
รวม	3.66	0.502	มาก	

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ชาย	3.64	0.552	0.295	199	0.689
	หญิง	3.61	0.591			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ชาย	3.78	0.561	0.158	199	0.207
	หญิง	3.77	0.659			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม	ชาย	3.69	0.528	-0.427	199	0.339
	หญิง	3.72	0.579			
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	ชาย	3.72	0.597	0.517	199	0.498
	หญิง	3.67	0.627			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ชาย	3.59	0.563	0.382	199	0.589
	หญิง	3.55	0.620			
สภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม	ชาย	3.68	0.468	0.228	199	0.397
	หญิง	3.67	0.529			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.397 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชายเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.689, 0.207, 0.339, 0.498, 0.589 ซึ่งมากกว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชายเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.214	3	0.731	2.258	0.083
	ภายในกลุ่ม	64.088	198	0.324		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.811	3	0.604	1.582	0.195
	ภายในกลุ่ม	75.565	198	0.382		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.960	3	0.320	1.026	0.382
	ภายในกลุ่ม	61.766	198	0.312		
	รวม	62.726	201			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการ ความรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวัดผลการจัดการ ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.908	3	0.969	2.638	0.051
	ภายในกลุ่ม	72.754	198	0.367		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.787	3	0.596	1.688	0.171
	ภายในกลุ่ม	69.868	198	0.353		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.621	3	0.540	2.156	0.094
	ภายในกลุ่ม	49.620	198	0.251		
	รวม	52.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.083, 0.195, 0.382, 0.051, 0.171 และ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.011	0.989
	ภายในกลุ่ม	66.273	199	0.333		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.107	2	0.054	0.138	0.871
	ภายในกลุ่ม	77.269	199	0.388		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.178	3	0.089	0.283	0.754
	ภายในกลุ่ม	62.547	198	0.314		
	รวม	62.726	201			
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.756	3	0.378	1.005	0.368
	ภายในกลุ่ม	74.906	198	0.376		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.800	3	0.400	1.124	0.327
	ภายในกลุ่ม	70.855	198	0.356		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.134	3	0.067	2.262	0.770
	ภายในกลุ่ม	51.107	198	0.257		
	รวม	52.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.989, 0.871, 0.754, 0.368, 0.327 และ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.505	2	1.252	3.908	0.022*
	ภายในกลุ่ม	63.776	199	0.320		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.470	2	2.235	6.101	0.003*
	ภายในกลุ่ม	72.906	199	0.366		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.861	2	0.931	3.043	0.050
	ภายในกลุ่ม	60.864	199	0.306		
	รวม	62.726	201			
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.986	2	0.993	2.681	0.071
	ภายในกลุ่ม	73.677	199	0.370		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.929	2	0.965	2.753	0.066
	ภายในกลุ่ม	69.725	199	0.350		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.455	2	1.228	5.007	0.008*
	ภายในกลุ่ม	48.786	199	0.245		
	รวม	51.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.15 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.022, 0.003 และ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.16 - 4.18

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.34	3.67	3.67
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.34	-	-0.332 (0.006*)	-0.336 (0.029*)
ปริญญาตรี	3.67	-	-	-0.004 (0.115)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.006 และ 0.029 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.332 และ 0.336

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.39	3.82	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39	-	-0.424 (0.001*)	-0.502 (0.002*)
ปริญญาตรี	3.82	-	-	-0.079 (0.524)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.424 และ 0.502

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.389	3.711	3.741
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.389	-	-0.323 (0.002*)	-0.353 (0.009*)
ปริญญาตรี	3.711	-	-	-0.030 (0.765)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.741	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.002 และ 0.009 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.323 และ 0.353

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.709	3	0.570	1.747	0.159
	ภายในกลุ่ม	64.572	198	0.326		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.053	3	0.018	0.045	0.987
	ภายในกลุ่ม	77.323	198	0.391		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.901	3	0.300	0.962	0.412
	ภายในกลุ่ม	61.825	198	0.312		
	รวม	62.726	201			
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.983	3	0.661	1.776	0.153
	ภายในกลุ่ม	73.680	198	0.372		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.623	3	0.541	1.530	0.208
	ภายในกลุ่ม	70.031	198	0.354		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.927	3	0.309	1.216	0.305
	ภายในกลุ่ม	50.314	198	0.254		
	รวม	51.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.159, 0.987, 0.412, 0.153, 0.208 และ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.970	3	0.990	3.097	0.028*
	ภายในกลุ่ม	63.311	198	0.320		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.693	3	1.564	4.262	0.006*
	ภายในกลุ่ม	72.683	198	0.367		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.358	3	2.119	7.445	0.000*
	ภายในกลุ่ม	56.367	198	0.285		
	รวม	62.726	201			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการ ความรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการวัดผลการจัดการ ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.680	3	1.560	4.351	0.005*
	ภายในกลุ่ม	70.983	198	0.358		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.193	3	2.064	6.244	0.000*
	ภายในกลุ่ม	65.461	198	0.331		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.794	3	1.598	6.812	0.000*
	ภายในกลุ่ม	46.447	198	0.235		
	รวม	51.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.20 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.028, 0.006, 0.000, 0.005, 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.21 - 4.26

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการและผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.54	3.75	3.81	3.93
ผู้บังคับหมู่	3.54	-	-0.213 (0.023*)	-0.264 (0.177)	-0.383 (0.040*)
รองสารวัตร	3.75	-	-	-0.051 (0.805)	-0.170 (0.385)
สารวัตร	3.81	-	-	-	-0.119 (0.646)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	3.93	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.023 และ 0.040 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.213 และ 0.383

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการและผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.68	3.88	4.06	4.25
ผู้บังคับหมู่	3.68	-	-0.198 (0.049*)	-0.376 (0.073)	-0.570 (0.005*)
รองสารวัตร	3.88	-	-	-0.178 (0.417)	-0.373 (0.077)
สารวัตร	4.06	-	-	-	-0.194 (0.486)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.25	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.049 และ 0.005 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.198 และ 0.570

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านความเชื่อ
 ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.61	3.79	4.14	4.25
ผู้บังคับหมู่	3.61	-	-0.188 (0.034*)	-0.533 (0.004*)	-0.644 (0.000*)
รองสารวัตร	3.79	-	-	-0.345 (0.075)	-0.456 (0.014*)
สารวัตร	4.14	-	-	-	-0.111 (0.651)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.25	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร สารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.034, 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.188, 0.533 และ 0.644 ส่วนกลุ่มรองสารวัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.014 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.456

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผล
การจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.602	3.765	4.028	4.175
ผู้บังคับหมู่	3.602	-	-0.162 (0.101)	-0.426 (0.040*)	-0.573 (0.004*)
รองสารวัตร	3.765	-	-	-0.263 (0.226)	-0.410 (0.049*)
สารวัตร	4.028	-	-	-	-0.147 (0.593)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.175	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.040 และ 0.004 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.426 และ 0.573 ส่วนกลุ่มรองสารวัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.049 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.410

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการและผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.453	3.721	3.889	4.050
ผู้บังคับหมู่	3.453	-	-0.268	-0.436	-0.597
			(0.005*)	(0.029*)	(0.002*)
รองสารวัตร	3.721	-	-	-0.168	-0.329
				(0.419)	(0.099)
สารวัตร	3.889	-	-	-	-0.161
					(0.543)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.050	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร สารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.005, 0.029 และ 0.002 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.268, 0.436 และ 0.597

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านสภาพการ
บริหารจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.577	3.782	3.983	4.130
ผู้บังคับหมู่	3.577	-	-0.206 (0.011*)	-0.407 (0.016*)	-0.553 (0.001*)
รองสารวัตร	3.782	-	-	-0.201 (0.252)	-0.348 (0.039*)
สารวัตร	3.983	-	-	-	-0.147 (0.511)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.130	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านสภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร สารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.011, 0.016 และ 0.001 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.206, 0.407 และ 0.553 ส่วนกลุ่มรองสารวัตรมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.039 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348

สมมติฐานที่ 1.7 อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.008	2	0.504	1.536	0.218
	ภายในกลุ่ม	65.273	199	0.328		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.780	2	0.390	1.013	0.365
	ภายในกลุ่ม	76.597	199	0.385		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	0.554	1.790	0.170
	ภายในกลุ่ม	61.617	199	0.310		
	รวม	62.726	201			
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.800	2	1.400	3.824	0.023*
	ภายในกลุ่ม	72.862	199	0.366		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.806	2	0.403	1.132	0.324
	ภายในกลุ่ม	70.849	199	0.356		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.054	2	0.527	2.090	0.126
	ภายในกลุ่ม	50.187	199	0.252		
	รวม	51.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.27 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผล
การจัดการความรู้ จำแนกตามอายุราชการ

LSD

อายุราชการ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 แต่ไม่ถึง 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.500	3.890	3.673
ต่ำกว่า 5 ปี	3.500	-	-0.390 (0.007*)	-0.173 (0.154)
5 แต่ไม่ถึง 10 ปี	3.890	-	-	0.217 (0.046*)
10 ปีขึ้นไป	3.673	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5 แต่ไม่ถึง 10 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.007 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.390 ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการ 5 แต่ไม่ถึง 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.046 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.217

สมมติฐานที่ 1.8 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สภาพการบริหารจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.994	3	0.998	3.122	0.027*
	ภายในกลุ่ม	63.287	198	0.320		
	รวม	66.281	201			
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.485	3	0.828	2.190	0.090
	ภายในกลุ่ม	74.891	198	0.378		
	รวม	77.376	201			
ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.610	3	0.537	1.739	0.160
	ภายในกลุ่ม	61.115	198	0.309		
	รวม	62.726	201			
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.384	3	0.795	2.148	0.096
	ภายในกลุ่ม	73.278	198	0.370		
	รวม	75.662	201			
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.891	3	0.630	1.789	0.150
	ภายในกลุ่ม	69.763	198	0.352		
	รวม	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.860	3	0.620	2.487	0.062
	ภายในกลุ่ม	49.381	198	0.249		
	รวม	51.241	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		กองบังคับการ อำนวยการ	กองโยธาธิการ	กองสรรพาวุธ	กองพลาธิการ
กลุ่ม I	Mean	3.48	3.78	3.57	3.70
กองบังคับการอำนวยการ	3.48	-	-0.302 (0.005*)	-0.086 (0.438)	-0.216 (0.061)
กองโยธาธิการ	3.78	-	-	0.216 (0.056)	0.086 (0.459)
กองสรรพาวุธ	3.57	-	-	-	-0.130 (0.286)
กองพลาธิการ	3.70	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มที่สังกัดกองบังคับการอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่สังกัดกองโยธาธิการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.005 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.302

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	เพศ	\bar{X}	S.D.	T	df	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ชาย	3.669	0.499	0.980	199	0.359
	หญิง	3.593	0.556			
ด้านการพัฒนาคน	ชาย	3.780	0.580	1.082	199	0.516
	หญิง	3.690	0.640			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ชาย	3.675	0.550	0.934	199	0.820
	หญิง	3.599	0.574			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ชาย	3.709	0.455	1.141	199	0.514
	หญิง	3.626	0.530			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.31 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.514 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน และด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.359, 0.516 และ 0.820 ซึ่งมากกว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	2.346	3	0.782	2.818	0.040*
	ภายในกลุ่ม	54.933	198	0.277		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	1.745	3	0.582	1.542	0.205
	ภายในกลุ่ม	74.681	198	0.377		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.532	3	0.844	2.728	0.045*
	ภายในกลุ่ม	61.247	198	0.309		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.023	3	0.674	2.750	0.044*
	ภายในกลุ่ม	48.552	198	0.245		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.32 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.040, 0.045 และ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.33 - 4.35

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ไม่ถึง 30 ปี	30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.828	3.610	3.611	3.368
ไม่ถึง 30 ปี	3.828	-	0.217 (0.060)	0.217 (0.059)	0.460 (0.005*)
30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	3.610	-	-	-0.000 (0.997)	0.243 (0.087)
40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	3.611	-	-	-	0.243 (0.086)
50 ปี ขึ้นไป	3.368	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุไม่ถึง 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.005 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.460

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์การ จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ไม่ถึง 30 ปี	30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.862	3.584	3.633	3.412
ไม่ถึง 30 ปี	3.862	-	0.278 (0.023*)	0.229 (0.059)	0.450 (0.009*)
30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	3.584	-	-	-0.049 (0.587)	0.173 (0.248)
40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	3.633	-	-	-	0.221 (0.139)
50 ปี ขึ้นไป	3.412	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุไม่ถึง 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่ม 30 แต่ไม่ถึง 40 ปี และ กลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.023 และ 0.009 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.278 และ 0.450

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ไม่ถึง 30 ปี	30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.842	3.621	3.676	3.427
ไม่ถึง 30 ปี	3.842	-	0.221 (0.042*)	0.166 (0.125)	0.415 (0.007*)
30 แต่ไม่ถึง 40 ปี	3.621	-	-	-0.055 (0.489)	0.195 (0.144)
40 แต่ไม่ถึง 50 ปี	3.676	-	-	-	0.250 (0.061)
50 ปี ขึ้นไป	3.427	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุไม่ถึง 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่ม 30 แต่ไม่ถึง 40 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.042 และ 0.007 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.221 และ 0.415

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	0.962	2	0.481	1.700	0.185
	ภายในกลุ่ม	56.316	199	0.283		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	1.347	2	0.674	1.786	0.170
	ภายในกลุ่ม	75.079	199	0.377		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.912	2	0.456	1.443	0.239
	ภายในกลุ่ม	62.867	199	0.316		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.982	2	0.491	1.970	0.142
	ภายในกลุ่ม	45.593	199	0.249		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.36 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.185, 0.170, 0.239 และ 0.142 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	1.178	2	0.589	2.090	0.126
	ภายในกลุ่ม	56.100	199	0.282		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	0.816	2	0.408	1.073	0.344
	ภายในกลุ่ม	75.610	199	0.380		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.619	2	0.309	0.975	0.379
	ภายในกลุ่ม	63.160	199	0.317		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.827	2	0.414	1.654	0.194
	ภายในกลุ่ม	49.748	199	0.250		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.37 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.126, 0.344, 0.379 และ 0.194 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	0.673	3	0.224	0.785	0.504
	ภายในกลุ่ม	56.605	198	0.286		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	0.078	3	0.026	0.067	0.977
	ภายในกลุ่ม	76.348	198	0.386		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.707	3	0.569	1.815	0.146
	ภายในกลุ่ม	62.071	198	0.313		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.561	3	0.187	0.741	0.529
	ภายในกลุ่ม	50.014	198	0.253		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.38 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.504, 0.977, 0.146 และ 0.529 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	5.239	3	1.746	6.645	0.000*
	ภายในกลุ่ม	52.039	198	0.263		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	5.039	3	1.680	4.659	0.004*
	ภายในกลุ่ม	71.387	198	0.361		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.884	3	1.295	4.280	0.006*
	ภายในกลุ่ม	59.984	198	0.302		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.564	3	1.521	6.547	0.000*
	ภายในกลุ่ม	46.011	198	0.232		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.39 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000, 0.004, 0.006 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.40 - 4.43

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.525	3.775	3.583	4.150
ผู้บังคับหมู่	3.525	-	-0.250 (0.003*)	-0.059 (0.740)	-0.625 (0.000*)
รองสารวัตร	3.775	-	-	0.191 (0.304)	-0.376 (0.035*)
สารวัตร	3.583	-	-	-	-0.567 (0.017*)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.150	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับรองสารวัตร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้บังคับหมู่ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.003 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.250 ส่วนกลุ่มรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร และสารวัตร โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000, 0.035 และ 0.017 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.625, 0.376 และ 0.567

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาคน จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการและผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.62	3.87	3.81	4.23
ผู้บังคับหมู่	3.62	-	-0.249 (0.013*)	-0.182 (0.379)	-0.602 (0.003*)
รองสารวัตร	3.87	-	-	0.067 (0.758)	-0.352 (0.091)
สารวัตร	3.81	-	-	-	-0.419 (0.130)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.23	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาคน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร และรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.013 และ 0.003 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.249 และ 0.602

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.540	3.735	3.861	4.050
ผู้บังคับหมู่	3.540	-	-0.196 (0.032*)	-0.321 (0.091)	-0.510 (0.005*)
รองสารวัตร	3.735	-	-	-0.126 (0.528)	-0.315 (0.100)
สารวัตร	3.861	-	-	-	-0.189 (0.456)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.050	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์การ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับหมู่ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรองสารวัตร และกลุ่มรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.032 และ 0.005 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.196 และ 0.510

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

LSD

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตร	รองผู้กำกับการและผู้กำกับการ
กลุ่ม I	Mean	3.563	3.794	3.750	4.141
ผู้บังคับหมู่	3.563	-	-0.232 (0.004*)	-0.188 (0.260)	-0.579 (0.000)
รองสารวัตร	3.794	-	-	0.044 (0.800)	-0.348 (0.038*)
สารวัตร	3.750	-	-	-	-0.392 (0.079)
รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ	4.141	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับรองสารวัตรมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้บังคับหมู่ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.004 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.232 ส่วนกลุ่มรองผู้กำกับการและผู้กำกับการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้บังคับหมู่ และรองสารวัตร โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 และ 0.038 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.579 และ 0.348

สมมติฐานที่ 2.7 อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	0.615	2	0.307	1.079	0.342
	ภายในกลุ่ม	56.664	199	0.285		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	0.712	2	0.356	0.935	0.394
	ภายในกลุ่ม	75.714	199	0.380		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.208	2	0.604	1.922	0.149
	ภายในกลุ่ม	62.570	199	0.314		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.738	2	0.369	1.473	0.232
	ภายในกลุ่ม	49.837	199	0.250		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.44 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.342, 0.394, 0.149 และ 0.232 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.8 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	0.188	3	0.063	0.218	0.884
	ภายในกลุ่ม	57.090	198	0.288		
	รวม	57.278	201			
ด้านการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	1.717	3	0.572	1.517	0.211
	ภายในกลุ่ม	74.709	198	0.377		
	รวม	76.426	201			
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.834	3	0.278	0.875	0.455
	ภายในกลุ่ม	62.944	198	0.318		
	รวม	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.734	3	0.245	0.971	0.407
	ภายในกลุ่ม	49.841	198	0.252		
	รวม	50.575	201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.45 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลในการจัดการความรู้โดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.884, 0.211, 0.455 และ 0.407 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 สภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้

ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วยวิธี Multiple Linear Regression ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

X = ค่าตัวแปรต้น (Independent Variable) ตัวที่ 1 จะให้ X_1 สำหรับตัวแปรต้น ตัวที่ 1 ที่ได้จากตัวอย่าง

Y = ค่าของตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะใช้สัญลักษณ์ Y ค่าประมาณหรือค่าทำนาย (Predict) จากตัวอย่าง

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปของตัวอย่าง

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระและใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่าง ซึ่งค่านี้จะแสดงการเปลี่ยนแปลงของค่า X ต่อค่า Y ดังนี้ X ตัวที่ i เปลี่ยนไป i หน่วย จะทำให้ค่า Y เปลี่ยนไป β_1 หรือ b_1 หน่วย โดยคำนึงถึงว่าตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวที่ i มีค่าคงที่

e = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ของการประมาณค่า Y โดยค่า \hat{Y} จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปตัวอย่างซึ่งจะได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่ว ๆ ไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการในรูปของประชากร

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการประมาณค่า

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

Y_1 = ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้

Y_2 = ด้านการพัฒนางาน

Y_3 = ด้านการพัฒนาคน

Y_4 = ด้านการพัฒนาองค์กร

สภาพการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่

X_1 = ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้

X_2 = ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน

X_3 = ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน

X_4 = ด้านการวัดผลการจัดการความรู้

X_5 = ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 3.1 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนางาน)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนางาน) (ตามสมการ \hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
I	0.664	0.441	0.436	0.401

จากตารางที่ 4.46 ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนางาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการบริหารจัดการความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.664 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 43.6

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนางาน) (ตามสมการ \hat{Y}_1)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.307	0.191		6.841	0.000*
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (X_2)	0.182	0.059	0.211	3.090	0.002*
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5)	0.456	0.061	0.510	7.466	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนางาน) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_2X_2 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 1.307 + 0.182 X_2 + 0.456 X_5$$

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน

b_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 3.2 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาคน)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาคน) (ตามสมการ \hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
I	0.643	0.414	0.408	0.474

จากตารางที่ 4.48 ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาคน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการบริหารจัดการความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.643 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 40.8

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาคน) (ตามสมการ \hat{Y}_2)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.158	0.222		5.215	0.000*
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4)	0.222	0.074	0.221	3.015	0.003*
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5)	0.490	0.076	0.474	6.471	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาคน) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.158 + 0.222 X_4 + 0.490 X_5$$

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการวัดผลการจัดการความรู้

b_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 3.3 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาองค์กร)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาองค์กร) (ตามสมการ \hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
I	0.661	0.437	0.429	0.426

จากตารางที่ 4.50 ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาองค์กร) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการบริหารจัดการความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.661 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 42.9

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาองค์กร) (ตามสมการ \hat{Y}_3)

Model	B	Std.Error	Beta		
Constant	1.088	0.212		5.139	0.000*
ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ (X_1)	0.184	0.074	0.188	2.492	0.014*
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4)	0.149	0.070	0.162	2.123	0.035*
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5)	0.371	0.075	0.393	4.975	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาองค์กร) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 1.088 + 0.184 X_1 + 0.149 X_4 + 0.371 X_5$$

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านกระบวนการในการจัดการความรู้

b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการวัดผลการจัดการความรู้

b_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 3.4 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ภาพรวม)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าความสัมพันธ์ของสภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ภาพรวม) (ตามสมการ \hat{Y})

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
I	0.747	0.559	0.552	0.336

จากตารางที่ 4.52 ประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการบริหารจัดการความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.747 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 55.2

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสภาพการบริหารจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ภาพรวม) (ตามสมการ \hat{Y}_t)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	1.152	0.165		6.989	0.000*
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (X_2)	0.120	0.053	0.149	2.247	0.026*
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4)	0.149	0.057	0.182	2.627	0.009*
ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5)	0.422	0.057	0.502	7.380	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของสภาพการบริหารจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ภาพรวม) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_t = 1.152 + 0.120 X_2 + 0.149 X_4 + 0.422 X_5$$

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน

b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการวัดผลการจัดการความรู้

b_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

ตารางที่ 4.54 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพ
การบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	กระบวนการ ในการจัดการ ความรู้	เทคโนโลยีที่ ใช้ใน หน่วยงาน	ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ของหน่วยงาน	การวัดผลการ จัดการความรู้	กลยุทธ์การ จัดการความรู้	ภาพรวม
1. เพศ	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-	-	-
3. สถานภาพสมรส	-	-	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	✓	✓	-	-	-	✓
5. รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-	-	-
6. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. อายุราชการ	-	-	-	✓	-	-
8. หน่วยงานที่สังกัด	✓	-	-	-	-	-

✓ คือ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อ
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การพัฒนางาน	พัฒนาคน	พัฒนาองค์กร	ภาพรวม
1. เพศ	-	-	-	-
2. อายุ	✓	-	✓	✓
3. สถานภาพสมรส	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	-	-	-
5. รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-
6. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓
7. อายุราชการ	-	-	-	-
8. หน่วยงานที่สังกัด	-	-	-	-

✓ คือ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.56 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สมการพยากรณ์สภาพการบริหารจัดการ
ความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน

สภาพการบริหารจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้	
ระดับความคิดเห็น จำแนกตามรายด้าน	สมการพยากรณ์ระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้
ด้านการพัฒนางาน	$(\hat{Y}_1) = 1.307 + 0.182 X_2 + 0.456 X_5$
ด้านการพัฒนาคน	$(\hat{Y}_2) = 1.158 + 0.222 X_4 + 0.490 X_5$
ด้านการพัฒนาองค์กร	$(\hat{Y}_3) = 1.088 + 0.184 X_1 + 0.149 X_4 + 0.371 X_5$
ภาพรวม	$(\hat{Y}_4) = 1.152 + 0.120 X_2 + 0.149 X_4 + 0.422 X_5$

เมื่อ

- (X_1) คือ กระบวนการในการจัดการความรู้
- (X_2) คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน
- (X_4) คือ การวัดผลการจัดการความรู้
- (X_5) คือ กลยุทธ์การจัดการความรู้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา : สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปผลการวิจัยทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการความรู้

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการความรู้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 40 แต่ไม่ถึง 50 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป สังกัดกองบังคับการอำนวยการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการความรู้

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง ก่อให้เกิดคลังความรู้ รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคนเป็นศูนย์กลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการความรู้

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เกิดทักษะในการเรียนรู้ ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จากการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย

ระดับการศึกษา มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน และภาพรวมแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และภาพรวมแตกต่างกัน

อายุราชการ มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ แตกต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

อายุ มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน การพัฒนาองค์การ และภาพรวมแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน การพัฒนาองค์การ และภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (X_2) ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (X_4) และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (X_5) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการจัดการความรู้คือ c

$$\hat{Y}_t = 1.152 + 0.120 X_2 + 0.149 X_4 + 0.422 X_5$$

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ และประสิทธิผลในการจัดการความรู้มากที่สุดคือ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ซึ่งจะมีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้ ทั้งในด้านการกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ และภาพรวมแตกต่างกัน และมีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ ทั้งในด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน การ

พัฒนาองค์กร และภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง ย่อมรู้ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ มีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ การติดต่อประสานงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี คำรินทร์ (2553) ที่พบว่า ระดับประสิทธิผลของการจัดการความรู้ ในแต่ละกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กลุ่มงานนักวิชาการศึกษา กลุ่มงานนักวิชาการเงินและบัญชี และกลุ่มงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีความแตกต่างกัน ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญคือ การสำรวจความต้องการ ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการความรู้ด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานของหน่วย ให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้การประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัว มีระบบ ต่อเนื่อง เห็นผลชัดเจน เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรยา สีหานาม (2551) ที่พบว่า ผู้นำองค์กรเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและสามารถสร้างให้เกิดแนวร่วมในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมของประสิทธิผลในการจัดการความรู้คือ สภาพการบริหารจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Coukos & Dianne (2002) ที่พบว่า ปัจจัยวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของระบบการจัดการความรู้มากที่สุดคือ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี และกระบวนการวัดผล ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการจัดสรรทรัพยากร เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการบริหารจัดการความรู้ มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการจัดการความรู้ รวมถึงสร้างกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสนใจแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ และเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่ ๆ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษา ได้ศึกษาเพียงประชากรของสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หากจะศึกษาในครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาประชากรในกองบัญชาการอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และวางแนวทางการจัดการความรู้ในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดผลชัดเจน เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรตระหนัก เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการดำเนินการจัดการความรู้ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่จะต้องวิเคราะห์หาจุดบกพร่องในเรื่องความรู้และกระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการแก้ไข แสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ มีการ

นำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงและสื่อสารทั่วทั้งองค์กร สร้างคลังความรู้ที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มีการสร้างบรรยากาศของการเปิดเผยและไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนฐานความรู้ของหน่วยงาน และให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร และสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้ง 3 ด้านคือ การพัฒนางาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานของหน่วย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับกองบัญชาการอื่น ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานให้สอดคล้อง ต่อเนื่อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ เพื่อนำมากำหนดแนวทางพัฒนากระบวนการจัดการความรู้
3. ควรศึกษาสภาพการบริหารจัดการความรู้ในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบข้อมูลที่แท้จริงที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

บรรณานุกรม

- กิติยาภรณ์ ชุขลา. 2549. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน
กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกศฤดี บุญรัตน์. 2551. ปัจจัยที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คำผาย บุญผ่องศรี. 2550. สภาพการพัฒนาทีมงานบนพื้นฐานของการจัดการความรู้ ของโรงเรียน
อนุบาล จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.
- จุฑารัตน์ สรวาณะวงศ์. 2551. “ปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการความรู้,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.stks.or.th/blog/?p=168#more-168>, [สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2554].
- ณาดชา สีหนาม. 2551. ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาล
กมลไผ่ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดร.วรรณ ทอดทอง. 2553. การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2549. องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: รัตนไทร.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ:
บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นวลละออ แสงสุข. 2550. การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. คุชฎินิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บดินทร์ วิจารย์. 2547. การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2549. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.

บรรณานุกรม (ต่อ)

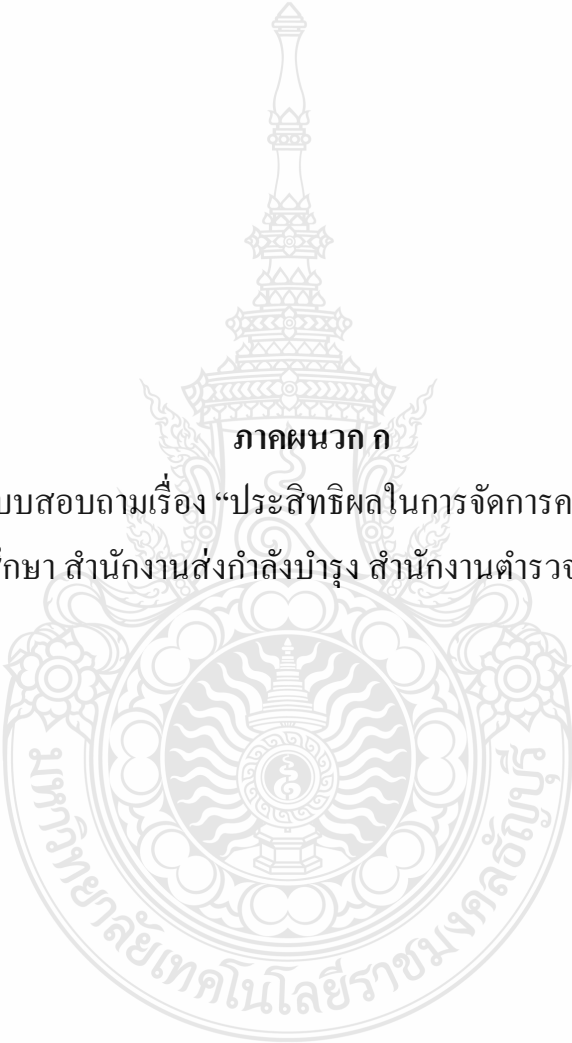
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2547. การจัดการความรู้และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้จากหลักการ
สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
 ปัทมา หาญกล้า. 2554ก. “เป้าหมายและองค์ประกอบของการจัดการความรู้,” [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก: http://region4.prd.go.th/ewt_news.php?nid=1736&filename=KM,
 [สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2554].
 _____ . 2554ข. “หัวใจของการจัดการความรู้,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
http://region4.prd.go.th/ewt_news.php?nid=1735&filename=KM,
 [สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2554].
 พัชรี คำรินทร์. 2553. ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
 การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
 เพียงใจ มุสิกะพงษ์. 2550. สภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กร
 แห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการ
 สุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
 รัศมี ทองเกิด. 2550. “สภาพการจัดการความรู้ในองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏศรีสะเกษ,” รายงานวิจัย. สำนักงานอธิการบดี. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
 วิจารณ์ พานิช. 2547ก. การจัดการความรู้ : ปัญหาที่ต้องสร้างภายใต้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า.
 กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
 _____ . 2554ข. “การจัดการความรู้,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
http://qa.siam.edu/KM/KM_Article4.pdf, [สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2554].
 _____ . 2554ค. “ความหมายของ KM,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.thaiall.com/km/indexo.html>, [สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2554].
 ศรัณย์ ชูเกียรติ. 2541. เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ “องค์ความรู้” ในองค์กรกลยุทธ์
 เพื่อความสำเร็จภายใต้สภาวะการแข่งขันปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
 สุภามนต์ สุภกานต์. 2547. การจัดการความรู้แบบที่ถูกต้องนั้นเป็นอย่างไร?. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรชาติ การสะอาด. 2551. การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546. “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.vru.ac.th/goodgovru/law/08.pdf>, [สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2554].
- สำนักงานวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติต่างประเทศมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2552. “หัวใจของการจัดการความรู้,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://km.ru.ac.th/oasc/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=4, [สืบค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2554].
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. 2553. “ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3666.0>, [สืบค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2554].
- Amrit Tiwana. 2000. **The Knowledge management toolkit : practicecal techniques for building a knowledge management system**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Feliciano, J.L. (2007). **The Success Criteria for Implementing Knowledge Management Systems in an Organization**. Ph. D dissertation. School of Computer Science and Information systems, Pace University.
- Ribiere, Vincent M. 2001a. **Assessing Knowledge Management Initiative Successes as a Function of Organizational Culture**. D.Sc. Dissertation. The George Washington University.
- _____. 2005b. **The Critical Role of Trust in Knowledge Management**. Ph.D. Dissertation. Universite Pula Cezanne.
- Semmel, Coukos. 2002. **Knowledge Management : Processes and Strategies used in United States Research Universities**. Ed.D. Dissertation. Florida Atlantic University.
- Shantz, John Ralph. 2003. **Use of Knowledge Management as a Learning Transfer Platform**. Psy.D. Dissertation. Alliant International University.
- Yamane, T. 1967. **Elementary Sampling Theory**. New Jersey: Prentice-Hall

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเรื่อง “ประสิทธิผลในการจัดการความรู้:
กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

แบบสอบถาม ประสิทธิผลในการจัดการความรู้

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการความรู้: กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานานาชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะศึกษาถึงความรู้ของข้าราชการตำรวจอันเกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ค่านิยม และสารสนเทศใหม่ ๆ เข้าด้วยกันจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ ทั้งในรูปของเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่าง ๆ รวมถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน และอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้นำไปพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : สภาพการบริหารจัดการความรู้

ส่วนที่ 3 : ประสิทธิผลในการจัดการความรู้

ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่ถึง 30 ปี 2. 30 แต่ไม่ถึง 40 ปี 3. 40 แต่ไม่ถึง 50 ปี
 4. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท
3. 25,000 แต่ไม่ถึง 35,000 บาท 4. 35,000 บาท แต่ไม่ถึง 45,000 บาท

6. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

1. ผู้บังคับหมู่ 2. รองสารวัตร
3. สารวัตร 4. รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ

7. อายุราชการ

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 แต่ไม่ถึง 10 ปี 3. 10 ปีขึ้นไป

8. หน่วยงานที่สังกัด

1. กองบังคับการอำนวยการ 2. กองโยธาธิการ
3. กองสรรพาวุธ 4. กองพลธิการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดสภาพการบริหารจัดการความรู้

คำชี้แจง: พิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว กรุณาตอบทุกข้อ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการบริหารจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	กระบวนการในการจัดการความรู้					
9	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดบกพร่องในเรื่องความรู้และกระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง					
10	หน่วยงานของท่านมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ					
11	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับ					

ข้อที่	สภาพการบริหารจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	กระบวนการในการจัดการความรู้					
12	หน่วยงานของท่านเห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่ฝังในตัวบุคลากรแต่ละคนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งหน่วยงาน					
	เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน					
13	เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง					
14	เทคโนโลยีที่มีอยู่ ก่อให้เกิดคลังความรู้ที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานสามารถเข้าถึง					
15	หน่วยงานสนับสนุนเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคนเป็นศูนย์กลาง					
	เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน					
16	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประสานงานภายในหน่วยงาน					
	ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน					
17	ภายในหน่วยงานมีบรรยากาศของการเปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
18	การสร้างคุณค่าให้หน่วยงาน เป็นวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการเรื่องการจัดการความรู้					
19	กระบวนการเรียนรู้เป็นผลที่เกิดจากความยืดหยุ่นของระบบการทำงานและความต้องการในการสร้างนวัตกรรม					
20	การเรียนรู้ ถือเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน					

ข้อที่	สภาพการบริหารจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	กระบวนการในการจัดการความรู้					
21	หน่วยงานคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา					
22	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ไว้โดยเฉพาะ					
23	หน่วยงานจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ฐานความรู้ของหน่วยงานเพิ่มพูนอย่างเห็นได้ชัด					
24	หน่วยงานได้จัดทำตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถวัดได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
	กลยุทธ์การจัดการความรู้					
25	เอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน					
26	โน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรสนใจแลกเปลี่ยนความรู้					
27	บุคลากรภายในหน่วยงานที่ได้รับความรู้ใหม่ สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี					
28	บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ในหน่วยงานและที่ได้รับจากภายนอก					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลในการจัดการความรู้

คำชี้แจง : พิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว กรุณาตอบทุกข้อ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การพัฒนางาน					
29	ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการทดลองศึกษากับแนวทางใหม่ ๆ					
30	ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต					
31	มีการบูรณาการงานประจำกับกระบวนการจัดการความรู้เข้าด้วยกัน					
32	มีเครือข่ายความรู้ที่บุคลากรในหน่วยงานเข้าถึงได้อย่างสะดวก					
	การพัฒนาคน					
33	บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จากการทำงาน					
34	บุคลากรเกิดทักษะในการเรียนรู้ ที่เรียกว่า เป็นบุคคลเรียนรู้					
35	ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
36	บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
	การพัฒนาองค์กร					
37	เป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนปัญญาของหน่วยงาน					
38	หน่วยงานมีศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้อันนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงตนเองได้					

ข้อที่	ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การพัฒนาองค์กร					
39	เป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรทุกคน					
40	องค์กรมีการปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง					



ภาคผนวก ข
ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	1.69028888888889 E2	189.085	-.153	.923
อายุ	1.68262222222222 E2	192.952	-.291	.927
สถานภาพสมรส	1.69095555555556 E2	183.913	.160	.921

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ระดับการศึกษา	1.68895555555556 E2	182.199	.372	.919
รายได้ต่อเดือน	1.68895555555556 E2	188.396	-.113	.922
ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	1.69095555555556 E2	179.435	.379	.919
อายุราชการ	1.68162222222222 E2	186.546	.016	.923
หน่วยงานที่สังกัด	1.68328888888889 E2	187.976	-.063	.928
กระบวนการในการจัดการความรู้	1.66887222222222 E2	175.129	.831	.915
V9.1	1.66862222222222 E2	176.298	.678	.916
V9.2	1.66895555555556 E2	178.019	.611	.917
V9.3	1.66828888888889 E2	173.720	.678	.916
V9.4	1.66962222222222 E2	173.047	.704	.916
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	1.66945555555556 E2	176.315	.744	.916
V10.1	1.66962222222222 E2	177.790	.490	.918

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V10.2	1.66928888888889 E2	173.336	.701	.916
V10.3	1.66995555555556 E2	178.168	.552	.918
V10.4	1.66895555555556 E2	176.599	.581	.917
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	1.66970555555556 E2	177.091	.652	.917
V11.1	1.66928888888889 E2	176.168	.482	.918
V11.2	1.66828888888889 E2	177.111	.536	.918
V11.3	1.66962222222222 E2	179.498	.395	.919
V11.4	1.67162222222222 E2	176.431	.533	.918
การวัดผลการจัดการ ความรู้	1.66987222222222 E2	177.539	.779	.916
V12.1	1.67062222222222 E2	176.121	.605	.917
V12.2	1.66862222222222 E2	180.620	.398	.919

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V12.3	1.66995555555556 E2	175.447	.663	.916
V12.4	1.67028888888889 E2	178.712	.507	.918
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1.67070555555556 E2	182.127	.532	.919
V13.1	1.67128888888889 E2	179.772	.473	.918
V13.2	1.67028888888889 E2	182.303	.283	.920
V13.3	1.67028888888889 E2	185.145	.125	.921
V13.4	1.67095555555556 E2	182.099	.321	.920
การพัฒนางาน	1.67070555555556 E2	182.156	.538	.919
V14.1	1.67095555555556 E2	180.205	.448	.919
V14.2	1.66995555555556 E2	184.267	.223	.920
V14.3	1.67062222222222 E2	183.820	.244	.920
V14.4	1.67128888888889 E2	180.951	.394	.919

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การพัฒนาคน	1.67087222222222	180.262	.707	.918
	E2			
V15.1	1.67028888888889	184.441	.173	.921
	E2			
V15.2	1.67128888888889	179.717	.477	.918
	E2			
V15.3	1.67028888888889	179.657	.501	.918
	E2			
V15.4	1.67162222222222	178.019	.530	.918
	E2			
พัฒนาองค์กร	1.67037222222222	180.267	.556	.918
	E2			
V16.1	1.67162222222222	179.500	.440	.919
	E2			
V16.2	1.66895555555556	180.139	.464	.918
	E2			
V16.3	1.67162222222222	180.121	.402	.919
	E2			
V16.4	1.66928888888889	181.890	.332	.920
	E2			
สภาพการบริหารจัดการความรู้	1.66972222222222	177.538	.944	.916
	E2			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	1.67065000000000	180.835	.776	.918
	E2			



ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
กระบวนการในการจัดการความรู้	77	3.64	.552	.063
2	124	3.61	.591	.053
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	77	3.78	.561	.064
2	124	3.77	.659	.059
เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความเชื่อ ค่านิยม	77	3.69	.528	.060
วัฒนธรรมของหน่วยงาน	124	3.72	.579	.052
การวัดผลการจัดการความรู้	77	3.718	.5965	.0680
2	124	3.671	.6274	.0563
กลยุทธ์การจัดการความรู้	77	3.5877	.56307	.06417
2	124	3.5544	.62025	.05570
สภาพการบริหารจัดการความรู้	77	3.6825	.46769	.05330
2	124	3.6657	.52932	.04753

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
กระบวนการในการจัดการความรู้	.161	.689	.295	199	.768	.025	.084	-.140	.190
			Equal variances assumed						
			.300	169.478	.765	.025	.082	-.138	.187
			Equal variances not assumed						
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	1.605	.207	.158	199	.874	.014	.090	-.164	.193
			Equal variances assumed						
			.164	180.245	.870	.014	.087	-.158	.186
			Equal variances not assumed						
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	.919	.339	-.427	199	.670	-.035	.081	-.195	.125
			Equal variances assumed						
			-.436	172.444	.663	-.035	.079	-.192	.122
			Equal variances not assumed						

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference		
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
การวัดผลการจัดการความรู้	Equal variances assumed	.461	.498	.517	199	.606	.0462	.0893	-.1300	.2224
	Equal variances not assumed			.523	167.457	.602	.0462	.0883	-.1282	.2205
กลยุทธ์การจัดการความรู้	Equal variances assumed	.294	.589	.382	199	.703	.03323	.08692	-.13817	.20463
	Equal variances not assumed			.391	172.993	.696	.03323	.08497	-.13449	.20094
สภาพการบริหารจัดการความรู้	Equal variances assumed	.721	.397	.228	199	.820	.01674	.07351	-.12822	.16171
	Equal variances not assumed			.234	176.131	.815	.01674	.07142	-.12420	.15768

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
กระบวนการในการจัดการความรู้					
Between Groups	2.193	3	.731	2.258	.083
Within Groups	64.088	198	.324		
Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน					
Between Groups	1.811	3	.604	1.582	.195
Within Groups	75.565	198	.382		
Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน					
Between Groups	.960	3	.320	1.026	.382
Within Groups	61.766	198	.312		
Total	62.726	201			
การวัดผลการจัดการความรู้					
Between Groups	2.908	3	.969	2.638	.051
Within Groups	72.754	198	.367		
Total	75.662	201			
กลยุทธ์การจัดการความรู้					
Between Groups	1.787	3	.596	1.688	.171
Within Groups	69.868	198	.353		
Total	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้					
Between Groups	1.621	3	.540	2.156	.094
Within Groups	49.620	198	.251		
Total	51.241	201			

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
กระบวนการในการจัดการความรู้	Between Groups	.008	2	.004	.011	.989
	Within Groups	66.273	199	.333		
	Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	Between Groups	.107	2	.054	.138	.871
	Within Groups	77.269	199	.388		
	Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	Between Groups	.178	2	.089	.283	.754
	Within Groups	62.547	199	.314		
	Total	62.726	201			
การวัดผลการจัดการความรู้	Between Groups	.756	2	.378	1.005	.368
	Within Groups	74.906	199	.376		
	Total	75.662	201			
กลยุทธ์การจัดการความรู้	Between Groups	.800	2	.400	1.124	.327
	Within Groups	70.855	199	.356		
	Total	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้	Between Groups	.134	2	.067	.262	.770
	Within Groups	51.107	199	.257		
	Total	51.241	201			

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
กระบวนการในการจัดการความรู้								
1	26	3.34	.583	.114	3.10	3.57	2	4
2	147	3.67	.543	.045	3.58	3.76	2	5
3	29	3.67	.662	.123	3.42	3.92	2	5
Total	202	3.63	.574	.040	3.55	3.71	2	5
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน								
1	26	3.39	.675	.132	3.12	3.67	2	5
2	147	3.82	.566	.047	3.73	3.91	2	5
3	29	3.90	.727	.135	3.62	4.17	1	5
Total	202	3.77	.620	.044	3.69	3.86	1	5
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน								
1	26	3.46	.551	.108	3.24	3.68	2	5
2	147	3.74	.531	.044	3.65	3.83	3	5
3	29	3.78	.659	.122	3.53	4.03	2	5
Total	202	3.71	.559	.039	3.63	3.79	2	5
การวัดผลการจัดการความรู้								
1	26	3.433	.5855	.1148	3.196	3.669	2.0	4.3
2	147	3.730	.6000	.0495	3.632	3.827	2.0	5.0
3	29	3.724	.6693	.1243	3.470	3.979	1.8	5.0
Total	202	3.691	.6135	.0432	3.605	3.776	1.8	5.0
กลยุทธ์การจัดการความรู้								
1	26	3.3173	.66917	.13124	3.0470	3.5876	1.75	4.50
2	147	3.6003	.55645	.04590	3.5096	3.6910	1.00	5.00
3	29	3.6379	.68981	.12809	3.3755	3.9003	2.00	5.00
Total	202	3.5693	.59707	.04201	3.4865	3.6521	1.00	5.00

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
สภาพการบริหาร 1	26	3.3885	.52921	.10379	3.1747	3.6022	2.00	4.40
จัดการความรู้ 2	147	3.7112	.46493	.03835	3.6354	3.7870	1.95	5.00
3	29	3.7414	.60431	.11222	3.5115	3.9712	1.80	5.00
Total	202	3.6740	.50491	.03553	3.6040	3.7441	1.80	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
กระบวนการใน	2.505	2	1.252	3.908	.022
การจัดการความรู้	63.776	199	.320		
Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ใน	4.470	2	2.235	6.101	.003
หน่วยงาน	72.906	199	.366		
Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม	1.861	2	.931	3.043	.050
วัฒนธรรมของ	60.864	199	.306		
หน่วยงาน	62.726	201			
การวัดผลการ	1.986	2	.993	2.681	.071
จัดการความรู้	73.677	199	.370		
Total	75.662	201			

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1.929	2	.965	2.753	.066
Between Groups					
Within Groups	69.725	199	.350		
Total	71.655	201			
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	2.455	2	1.228	5.007	.008
Between Groups					
Within Groups	48.786	199	.245		
Total	51.241	201			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับ การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
กระบวนการในการ จัดการความรู้	1	2	-.332*	.120	.006	-.57	-.09
		3	-.336*	.153	.029	-.64	-.03
	2	1	.332*	.120	.006	.09	.57
		3	-.004	.115	.972	-.23	.22
	3	1	.336*	.153	.029	.03	.64
		2	.004	.115	.972	-.22	.23
เทคโนโลยีที่ใช้ ในหน่วยงาน	1	2	-.424*	.129	.001	-.68	-.17
		3	-.502*	.163	.002	-.82	-.18
	2	1	.424*	.129	.001	.17	.68
		3	-.079	.123	.524	-.32	.16
	3	1	.502*	.163	.002	.18	.82
		2	.079	.123	.524	-.16	.32

Dependent Variable	(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับ การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	1	2	-.278*	.118	.019	-.51	-.05
		3	-.314*	.149	.037	-.61	-.02
	2	1	.278*	.118	.019	.05	.51
		3	-.036	.112	.749	-.26	.19
	3	1	.314*	.149	.037	.02	.61
		2	-.036	.112	.749	-.19	.26
การวัดผลการจัดการ ความรู้	1	2	-.2969*	.1295	.023	-.552	-.042
		3	-.2914	.1643	.078	-.616	.033
	2	1	.2969*	.1295	.023	.042	.552
		3	.0055	.1236	.965	-.238	.249
	3	1	.2914	.1643	.078	-.033	.616
		2	-.0055	.1236	.965	-.249	.238
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1	2	-.28303*	.12594	.026	-.5314	-.0347
		3	-.32062*	.15987	.046	-.6359	-.0054
	2	1	.28303*	.12594	.026	.0347	.5314
		3	-.03759	.12027	.755	-.2748	.1996
	3	1	.32062*	.15987	.046	.0054	.6359
		2	.03759	.12027	.755	-.1996	.2748
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	1	2	-.32276*	.10534	.002	-.5305	-.1150
		3	-.35292*	.13373	.009	-.6166	-.0892
	2	1	.32276*	.10534	.002	.1150	.5305
		3	-.03015	.10060	.765	-.2285	.1682
	3	1	.35292*	.13373	.009	.0892	.6166
		2	.03015	.10060	.765	-.1682	.2285

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
กระบวนการในการจัดการความรู้	Between Groups	1.709	3	.570	1.747	.159
	Within Groups	64.572	198	.326		
	Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	Between Groups	.053	3	.018	.045	.987
	Within Groups	77.323	198	.391		
	Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	Between Groups	.901	3	.300	.962	.412
	Within Groups	61.825	198	.312		
	Total	62.726	201			
การวัดผลการจัดการความรู้	Between Groups	1.983	3	.661	1.776	.153
	Within Groups	73.680	198	.372		
	Total	75.662	201			
กลยุทธ์การจัดการความรู้	Between Groups	1.623	3	.541	1.530	.208
	Within Groups	70.031	198	.354		
	Total	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้	Between Groups	.927	3	.309	1.216	.305
	Within Groups	50.314	198	.254		
	Total	51.241	201			

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
กระบวนการในการจัดการความรู้	1	132	3.54	.613	.053	3.44	3.65	2	5
	2	51	3.75	.437	.061	3.63	3.88	3	5
	3	9	3.81	.464	.155	3.45	4.16	3	5
	4	10	3.93	.566	.179	3.52	4.33	3	5
	Total	202	3.63	.574	.040	3.55	3.71	2	5
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	1	132	3.68	.654	.057	3.57	3.79	1	5
	2	51	3.88	.506	.071	3.74	4.02	3	5
	3	9	4.06	.481	.160	3.69	4.42	3	5
	4	10	4.25	.471	.149	3.91	4.59	4	5
	Total	202	3.77	.620	.044	3.69	3.86	1	5
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	1	132	3.61	.565	.049	3.51	3.70	2	5
	2	51	3.79	.468	.066	3.66	3.93	3	5
	3	9	4.14	.417	.139	3.82	4.46	4	5
	4	10	4.25	.486	.154	3.90	4.60	3	5
	Total	202	3.71	.559	.039	3.63	3.79	2	5
การวัดผลการจัดการความรู้	1	132	3.602	.6618	.0576	3.488	3.716	1.8	5.0
	2	51	3.765	.4284	.0600	3.644	3.885	3.0	4.5
	3	9	4.028	.4751	.1584	3.663	4.393	3.0	4.5
	4	10	4.175	.5407	.1710	3.788	4.562	3.3	5.0
	Total	202	3.691	.6135	.0432	3.605	3.776	1.8	5.0

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1	132	3.4527	.64214	.05589	3.3421	3.5632	1.00	5.00
	2	51	3.7206	.38938	.05452	3.6111	3.8301	3.00	4.75
	3	9	3.8889	.35600	.11867	3.6152	4.1625	3.25	4.50
	4	10	4.0500	.56273	.17795	3.6474	4.4526	3.25	5.00
	Total	202	3.5693	.59707	.04201	3.4865	3.6521	1.00	5.00
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	1	132	3.5765	.54280	.04724	3.4831	3.6700	1.80	5.00
	2	51	3.7824	.32906	.04608	3.6898	3.8749	3.00	4.60
	3	9	3.9833	.31918	.10639	3.7380	4.2287	3.35	4.40
	4	10	4.1300	.42439	.13421	3.8264	4.4336	3.40	5.00
	Total	202	3.6740	.50491	.03553	3.6040	3.7441	1.80	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
กระบวนการในการจัดการ ความรู้	Between Groups	2.970	3	.990	3.097	.028
	Within Groups	63.311	198	.320		
	Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	Between Groups	4.693	3	1.564	4.262	.006
	Within Groups	72.683	198	.367		
	Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ของหน่วยงาน	Between Groups	6.358	3	2.119	7.445	.000
	Within Groups	56.367	198	.285		
	Total	62.726	201			
การวัดผลการจัดการความรู้	Between Groups	4.680	3	1.560	4.351	.005
	Within Groups	70.983	198	.358		
	Total	75.662	201			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลยุทธ์การจัดการความรู้	Between Groups	6.193	3	2.064	6.244	.000
	Within Groups	65.461	198	.331		
	Total	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้	Between Groups	4.794	3	1.598	6.812	.000
	Within Groups	46.447	198	.235		
	Total	51.241	201			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
กระบวนการในการ จัดการความรู้	1	2	-.213 [*]	.093	.023	-.40	-.03
		3	-.264	.195	.177	-.65	.12
		4	-.383 [*]	.185	.040	-.75	-.02
	2	1	.213 [*]	.093	.023	.03	.40
		3	-.051	.204	.805	-.45	.35
		4	-.170	.196	.385	-.56	.22
	3	1	.264	.195	.177	-.12	.65
		2	.051	.204	.805	-.35	.45
		4	-.119	.260	.646	-.63	.39
	4	1	.383 [*]	.185	.040	.02	.75
		2	.170	.196	.385	-.22	.56
		3	.119	.260	.646	-.39	.63

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
เทคโนโลยีที่ใช้ใน หน่วยงาน	1	2	-.198 [*]	.100	.049	-.39	.00
		3	-.376	.209	.073	-.79	.04
		4	-.570 [*]	.199	.005	-.96	-.18
	2	1	.198 [*]	.100	.049	.00	.39
		3	-.178	.219	.417	-.61	.25
		4	-.373	.210	.077	-.79	.04
	3	1	.376	.209	.073	-.04	.79
		2	.178	.219	.417	-.25	.61
		4	-.194	.278	.486	-.74	.35
	4	1	.570 [*]	.199	.005	.18	.96
		2	.373	.210	.077	-.04	.79
		3	.194	.278	.486	-.35	.74
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	1	2	-.188 [*]	.088	.034	-.36	-.01
		3	-.533 [*]	.184	.004	-.90	-.17
		4	-.644 [*]	.175	.000	-.99	-.30
	2	1	.188 [*]	.088	.034	.01	.36
		3	-.345	.193	.075	-.73	.04
		4	-.456 [*]	.185	.014	-.82	-.09
	3	1	.533 [*]	.184	.004	.17	.90
		2	.345	.193	.075	-.04	.73
		4	-.111	.245	.651	-.59	.37
	4	1	.644 [*]	.175	.000	.30	.99
		2	.456 [*]	.185	.014	.09	.82
		3	.111	.245	.651	-.37	.59

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การวัดผลการจัดการ ความรู้	1	2	-.1624	.0987	.101	-.357	.032
		3	-.4255*	.2063	.040	-.832	-.019
		4	-.5727*	.1964	.004	-.960	-.185
	2	1	.1624	.0987	.101	-.032	.357
		3	-.2631	.2165	.226	-.690	.164
		4	-.4103*	.2071	.049	-.819	-.002
	3	1	.4255*	.2063	.040	.019	.832
		2	.2631	.2165	.226	-.164	.690
		4	-.1472	.2751	.593	-.690	.395
	4	1	.5727*	.1964	.004	.185	.960
		2	.4103*	.2071	.049	.002	.819
		3	.1472	.2751	.593	-.395	.690
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1	2	-.26794*	.09480	.005	-.4549	-.0810
		3	-.43624*	.19809	.029	-.8269	-.0456
		4	-.59735*	.18859	.002	-.9692	-.2254
	2	1	.26794*	.09480	.005	.0810	.4549
		3	-.16830	.20789	.419	-.5783	.2417
		4	-.32941	.19886	.099	-.7216	.0627
	3	1	.43624*	.19809	.029	.0456	.8269
		2	.16830	.20789	.419	-.2417	.5783
		4	-.16111	.26419	.543	-.6821	.3599
	4	1	.59735*	.18859	.002	.2254	.9692
		2	.32941	.19886	.099	-.0627	.7216
		3	.16111	.26419	.543	-.3599	.6821

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	1	2	-.20584*	.07985	.011	-.3633	-.0484
		3	-.40682*	.16686	.016	-.7359	-.0778
		4	-.55348*	.15886	.001	-.8668	-.2402
	2	1	.20584*	.07985	.011	.0484	.3633
		3	-.20098	.17511	.252	-.5463	.1443
		4	-.34765*	.16750	.039	-.6780	-.0173
	3	1	.40682*	.16686	.016	.0778	.7359
		2	.20098	.17511	.252	-.1443	.5463
		4	-.14667	.22254	.511	-.5855	.2922
	4	1	.55348*	.15886	.001	.2402	.8668
		2	.34765*	.16750	.039	.0173	.6780
		3	.14667	.22254	.511	-.2922	.5855

สมมติฐานที่ 1.7 อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
กระบวนการใน การจัดการความรู้	1	31	3.50	.632	.114	3.27	3.73	2	5
	2	41	3.74	.436	.068	3.60	3.88	3	5
	3	130	3.62	.595	.052	3.52	3.72	2	5
Total	202	3.63	.574	.040	3.55	3.71	2	5	

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
เทคโนโลยีที่ใช้ ในหน่วยงาน	1	31	3.77	.626	.112	3.54	4.00	2	5
	2	41	3.90	.500	.078	3.74	4.05	3	5
	3	130	3.74	.652	.057	3.63	3.85	1	5
	Total	202	3.77	.620	.044	3.69	3.86	1	5
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	1	31	3.54	.574	.103	3.33	3.75	3	5
	2	41	3.77	.425	.066	3.64	3.91	3	5
	3	130	3.73	.587	.052	3.63	3.83	2	5
	Total	202	3.71	.559	.039	3.63	3.79	2	5
การวัดผลการ จัดการความรู้	1	31	3.500	.6892	.1238	3.247	3.753	2.0	5.0
	2	41	3.890	.4745	.0741	3.740	4.040	3.0	5.0
	3	130	3.673	.6201	.0544	3.565	3.781	1.8	5.0
	Total	202	3.691	.6135	.0432	3.605	3.776	1.8	5.0
กลยุทธ์การ จัดการความรู้	1	31	3.4677	.60464	.10860	3.2460	3.6895	2.00	5.00
	2	41	3.6768	.41924	.06547	3.5445	3.8092	3.00	4.75
	3	130	3.5596	.64007	.05614	3.4485	3.6707	1.00	5.00
	Total	202	3.5693	.59707	.04201	3.4865	3.6521	1.00	5.00
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	1	31	3.5548	.55338	.09939	3.3519	3.7578	2.20	5.00
	2	41	3.7951	.32109	.05015	3.6938	3.8965	3.10	4.40
	3	130	3.6642	.53466	.04689	3.5715	3.7570	1.80	5.00
	Total	202	3.6740	.50491	.03553	3.6040	3.7441	1.80	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กระบวนการในการจัดการความรู้					
Between Groups	1.008	2	.504	1.536	.218
Within Groups	65.273	199	.328		
Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน					
Between Groups	.780	2	.390	1.013	.365
Within Groups	76.597	199	.385		
Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน					
Between Groups	1.109	2	.554	1.790	.170
Within Groups	61.617	199	.310		
Total	62.726	201			
การวัดผลการจัดการความรู้					
Between Groups	2.800	2	1.400	3.824	.023
Within Groups	72.862	199	.366		
Total	75.662	201			
กลยุทธ์การจัดการความรู้					
Between Groups	.806	2	.403	1.132	.324
Within Groups	70.849	199	.356		
Total	71.655	201			
สภาพการบริหารจัดการความรู้					
Between Groups	1.054	2	.527	2.090	.126
Within Groups	50.187	199	.252		
Total	51.241	201			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุราชการ	(J) อายุราชการ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
กระบวนการในการจัดการความรู้	1	2	-.238	.136	.083	-.51	.03
		3	-.121	.114	.291	-.35	.10
	2	1	.238	.136	.083	-.03	.51
		3	.117	.103	.257	-.09	.32
	3	1	.121	.114	.291	-.10	.35
		2	-.117	.103	.257	-.32	.09
เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	1	2	-.130	.148	.379	-.42	.16
		3	.028	.124	.824	-.22	.27
	2	1	.130	.148	.379	-.16	.42
		3	.158	.111	.157	-.06	.38
	3	1	-.028	.124	.824	-.27	.22
		2	-.158	.111	.157	-.38	.06
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน	1	2	-.234	.132	.079	-.50	.03
		3	-.189	.111	.092	-.41	.03
	2	1	.234	.132	.079	-.03	.50
		3	.046	.100	.648	-.15	.24
	3	1	.189	.111	.092	-.03	.41
		2	-.046	.100	.648	-.24	.15
การวัดผลการจัดการความรู้	1	2	-.3902*	.1440	.007	-.674	-.106
		3	-.1731	.1209	.154	-.412	.065
	2	1	.3902*	.1440	.007	.106	.674
		3	.2172*	.1084	.046	.003	.431
	3	1	.1731	.1209	.154	-.065	.412
		2	-.2172*	.1084	.046	-.431	-.003

Dependent Variable	(I) อายุ ราชการ	(J) อายุ ราชการ	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1	2	-.20909	.14201	.143	-.4891	.0710
		3	-.09187	.11926	.442	-.3271	.1433
	2	1	.20909	.14201	.143	-.0710	.4891
		3	.11721	.10687	.274	-.0935	.3280
	3	1	-.09187	.11926	.442	-.1433	.3271
		2	-.11721	.10687	.274	-.3280	.0935
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	1	2	-.24028*	.11953	.046	-.4760	-.0046
		3	-.10939	.10038	.277	-.3073	.0885
	2	1	.24028*	.11953	.046	.0046	.4760
		3	-.13089	.08995	.147	-.0465	.3083
	3	1	-.10939	.10038	.277	-.0885	.3073
		2	-.13089	.08995	.147	-.3083	.0465

สมมติฐานที่ 1.8 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
กระบวนการใน	59	3.48	.680	.088	3.30	3.66	2	5
การจั ด การ	56	3.78	.462	.062	3.66	3.91	3	5
ความรู	46	3.57	.595	.088	3.39	3.74	2	5
	41	3.70	.469	.073	3.55	3.84	3	5
Total	202	3.63	.574	.040	3.55	3.71	2	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						เทคโนโลยีที่ใช้ ในหน่วยงาน	1		
	2	56	3.94	.531	.071	3.80	4.08	3	5
	3	46	3.74	.671	.099	3.54	3.94	2	5
	4	41	3.77	.425	.066	3.64	3.91	3	5
	Total	202	3.77	.620	.044	3.69	3.86	1	5
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	1	59	3.73	.665	.087	3.56	3.90	2	5
	2	56	3.83	.432	.058	3.71	3.95	3	5
	3	46	3.60	.620	.091	3.41	3.78	3	5
	4	41	3.64	.444	.069	3.50	3.78	3	5
	Total	202	3.71	.559	.039	3.63	3.79	2	5
การวัดผลการ จัดการความรู้	1	59	3.619	.7345	.0956	3.427	3.810	1.8	5.0
	2	56	3.853	.5304	.0709	3.711	3.995	2.8	5.0
	3	46	3.576	.6452	.0951	3.384	3.768	2.0	5.0
	4	41	3.701	.4409	.0689	3.562	3.840	3.0	4.8
	Total	202	3.691	.6135	.0432	3.605	3.776	1.8	5.0
กลยุทธ์การ จัดการความรู้	1	59	3.4534	.72735	.09469	3.2638	3.6429	1.00	5.00
	2	56	3.6741	.46446	.06207	3.5497	3.7985	2.00	5.00
	3	46	3.5109	.64540	.09516	3.3192	3.7025	1.75	5.00
	4	41	3.6585	.46015	.07186	3.5133	3.8038	2.75	4.75
	Total	202	3.5693	.59707	.04201	3.4865	3.6521	1.00	5.00
สภาพการ บริหารจัดการ ความรู้	1	59	3.5856	.62222	.08101	3.4234	3.7477	1.80	5.00
	2	56	3.8152	.36054	.04818	3.7186	3.9117	3.15	4.60
	3	46	3.5978	.58128	.08570	3.4252	3.7704	2.10	5.00
	4	41	3.6939	.33804	.05279	3.5872	3.8006	3.10	4.40
	Total	202	3.6740	.50491	.03553	3.6040	3.7441	1.80	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กระบวนการในการ จัดการความรู้	Between Groups	2.994	3	.998	3.122	.027
	Within Groups	63.287	198	.320		
	Total	66.281	201			
เทคโนโลยีที่ใช้ใน หน่วยงาน	Between Groups	2.485	3	.828	2.190	.090
	Within Groups	74.891	198	.378		
	Total	77.376	201			
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	Between Groups	1.610	3	.537	1.739	.160
	Within Groups	61.115	198	.309		
	Total	62.726	201			
การวัดผลการจัดการ ความรู้	Between Groups	2.384	3	.795	2.148	.096
	Within Groups	73.278	198	.370		
	Total	75.662	201			
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	Between Groups	1.891	3	.630	1.789	.150
	Within Groups	69.763	198	.352		
	Total	71.655	201			
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	Between Groups	1.860	3	.620	2.487	.062
	Within Groups	49.381	198	.249		
	Total	51.241	201			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) หน่วยงาน ที่สังกัด	(J) หน่วยงาน ที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
กระบวนการในการ จัดการความรู้	1	2	-.302*	.105	.005	-.51	-.09
		3	-.086	.111	.438	-.31	.13
		4	-.216	.115	.061	-.44	.01
	2	1	.302*	.105	.005	.09	.51
		3	.216	.112	.056	-.01	.44
		4	.086	.116	.459	-.14	.32
	3	1	.086	.111	.438	-.13	.31
		2	-.216	.112	.056	-.44	.01
		4	-.130	.121	.286	-.37	.11
	4	1	.216	.115	.061	-.01	.44
		2	-.086	.116	.459	-.32	.14
		3	.130	.121	.286	-.11	.37
เทคโนโลยีที่ใช้ใน หน่วยงาน	1	2	-.289*	.115	.013	-.52	-.06
		3	-.091	.121	.454	-.33	.15
		4	-.126	.125	.315	-.37	.12
	2	1	.289*	.115	.013	.06	.52
		3	.198	.122	.107	-.04	.44
		4	.163	.126	.198	-.09	.41
	3	1	.091	.121	.454	-.15	.33
		2	-.198	.122	.107	-.44	.04
		4	-.035	.132	.790	-.30	.23
	4	1	.126	.125	.315	-.12	.37
		2	-.163	.126	.198	-.41	.09
		3	.035	.132	.790	-.23	.30

Dependent Variable	(I) หน่วยงาน ที่ตั้ง	(J) หน่วยงาน ที่ตั้ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของ หน่วยงาน	1	2	-.102	.104	.328	-.31	.10
		3	.131	.109	.232	-.08	.35
		4	.089	.113	.434	-.13	.31
	2	1	.102	.104	.328	-.10	.31
		3	.233*	.111	.037	.01	.45
		4	.190	.114	.098	-.04	.42
	3	1	-.131	.109	.232	-.35	.08
		2	-.233*	.111	.037	-.45	-.01
		4	-.042	.119	.723	-.28	.19
	4	1	-.089	.113	.434	-.31	.13
		2	-.190	.114	.098	-.42	.04
		3	.042	.119	.723	-.19	.28
การวัดผลการจัดการ ความรู้	1	2	-.2340*	.1135	.041	-.458	-.010
		3	.0426	.1197	.722	-.193	.279
		4	-.0826	.1237	.505	-.326	.161
	2	1	.2340*	.1135	.041	.010	.458
		3	.2766*	.1211	.023	.038	.515
		4	.1515	.1250	.227	-.095	.398
	3	1	-.0426	.1197	.722	-.279	.193
		2	-.2766*	.1211	.023	-.515	-.038
		4	-.1251	.1307	.339	-.383	.133
	4	1	.0826	.1237	.505	-.161	.326
		2	-.1515	.1250	.227	-.398	.095
		3	.1251	.1307	.339	-.133	.383

Dependent Variable	(I) หน่วยงาน ที่สังกัด	(J) หน่วยงาน ที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
กลยุทธ์การจัดการ ความรู้	1	2	-.22072*	.11074	.048	-.4391	-.0023
		3	-.05748	.11675	.623	-.2877	.1728
		4	-.20515	.12069	.091	-.4431	.0329
	2	1	.22072*	.11074	.048	.0023	.4391
		3	.16324	.11812	.169	-.0697	.3962
		4	.01557	.12201	.899	-.2250	.2562
	3	1	.05748	.11675	.623	-.1728	.2877
		2	-.16324	.11812	.169	-.3962	.0697
		4	-.14767	.12749	.248	-.3991	.1037
	4	1	-.20515	.12069	.091	-.0329	.4431
		2	-.01557	.12201	.899	-.2562	.2250
		3	.14767	.12749	.248	-.1037	.3991
สภาพการบริหาร จัดการความรู้	1	2	-.22959*	.09317	.015	-.4133	-.0459
		3	-.01223	.09823	.901	-.2059	.1815
		4	-.10831	.10154	.287	-.3085	.0919
	2	1	.22959*	.09317	.015	.0459	.4133
		3	.21735*	.09937	.030	.0214	.4133
		4	.12128	.10265	.239	-.0811	.3237
	3	1	-.01223	.09823	.901	-.1815	.2059
		2	-.21735*	.09937	.030	-.4133	-.0214
		4	-.09608	.10726	.371	-.3076	.1154
	4	1	.10831	.10154	.287	-.0919	.3085
		2	-.12128	.10265	.239	-.3237	.0811
		3	.09608	.10726	.371	-.1154	.3076

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การพัฒนางาน	1	77	3.669	.4991	.0569
	2	124	3.593	.5563	.0500
พัฒนาคน	1	77	3.78	.580	.066
	2	124	3.69	.640	.057
พัฒนาองค์กร	1	77	3.675	.5502	.0627
	2	124	3.599	.5737	.0515
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	1	77	3.7089	.45496	.05185
	2	124	3.6257	.52966	.04757

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
การพัฒนางาน	Equal variances assumed	.845	.359	.980	199	.328	.0761	.0776	-.0770	.2292
	Equal variances not assumed			1.005	174.366	.316	.0761	.0757	-.0733	.2255

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
การพัฒนาคน	Equal variances assumed	.423	.516	1.082	199	.280	.097	.090	-.080	.274
	Equal variances not assumed			1.108	173.222	.270	.097	.088	-.076	.270
การพัฒนาองค์การ	Equal variances assumed	.052	.820	.934	199	.351	.0765	.0820	-.0851	.2381
	Equal variances not assumed			.943	166.386	.347	.0765	.0812	-.0837	.2368
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	Equal variances assumed	.428	.514	1.141	199	.255	.08320	.07290	-.06055	.22696
	Equal variances not assumed			1.183	179.292	.239	.08320	.07036	-.05564	.22204

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การพัฒนางาน	1	29	3.828	.5829	.1082	3.606	4.049	2.8	5.0
	2	77	3.610	.4507	.0514	3.508	3.713	2.3	4.8
	3	79	3.611	.5672	.0638	3.484	3.738	2.0	5.0
	4	17	3.368	.5528	.1341	3.083	3.652	2.5	4.3
	Total	202	3.621	.5338	.0376	3.547	3.695	2.0	5.0
การพัฒนาคน	1	29	3.84	.621	.115	3.60	4.07	3	5
	2	77	3.67	.529	.060	3.55	3.79	2	5
	3	79	3.78	.665	.075	3.64	3.93	1	5
	4	17	3.50	.713	.173	3.13	3.87	3	5
	Total	202	3.72	.617	.043	3.64	3.81	1	5
การพัฒนาองค์การ	1	29	3.862	.6324	.1174	3.622	4.103	3.0	5.0
	2	77	3.584	.5108	.0582	3.468	3.700	1.8	4.8
	3	79	3.633	.5457	.0614	3.511	3.755	1.8	5.0
	4	17	3.412	.6611	.1603	3.072	3.752	2.5	4.5
	Total	202	3.629	.5633	.0396	3.551	3.707	1.8	5.0
ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้	1	29	3.8420	.54570	.10133	3.6344	4.0495	3.00	5.00
	2	77	3.6212	.42632	.04858	3.5244	3.7180	2.00	4.42
	3	79	3.6762	.52076	.05859	3.5595	3.7928	2.00	5.00
	4	17	3.4265	.57273	.13891	3.1320	3.7209	2.50	4.33
	Total	202	3.6580	.50161	.03529	3.5884	3.7276	2.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	2.346	3	.782	2.818	.040
	Within Groups	54.933	198	.277		
	Total	57.278	201			
พัฒนาคน	Between Groups	1.745	3	.582	1.542	.205
	Within Groups	74.681	198	.377		
	Total	76.426	201			
พัฒนาองค์กร	Between Groups	2.532	3	.844	2.728	.045
	Within Groups	61.247	198	.309		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	Between Groups	2.023	3	.674	2.750	.044
	Within Groups	48.552	198	.245		
	Total	50.575	201			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การพัฒนางาน	1	2	.2172	.1148	.060	-.009	.444
		3	.2168	.1144	.059	-.009	.442
		4	.4599*	.1609	.005	.143	.777
	2	1	-.2172	.1148	.060	-.444	.009
		3	-.0004	.0844	.997	-.167	.166
		4	.2427	.1411	.087	-.036	.521
	3	1	-.2168	.1144	.059	-.442	.009
		2	.0004	.0844	.997	-.166	.167
		4	.2431	.1408	.086	-.035	.521
	4	1	-.4599*	.1609	.005	-.777	-.143
		2	-.2427	.1411	.087	-.521	.036
		3	-.2431	.1408	.086	-.521	.035
การพัฒนาคน	1	2	.167	.134	.212	-.10	.43
		3	.051	.133	.700	-.21	.31
		4	.336	.188	.075	-.03	.71
	2	1	-.167	.134	.212	-.43	.10
		3	-.116	.098	.240	-.31	.08
		4	.169	.165	.306	-.16	.49
	3	1	-.051	.133	.700	-.31	.21
		2	.116	.098	.240	-.08	.31
		4	.285	.164	.084	-.04	.61
	4	1	-.336	.188	.075	-.71	.03
		2	-.169	.165	.306	-.49	.16
		3	-.285	.164	.084	-.61	.04

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การพัฒนาองค์การ	1	2	.2777*	.1212	.023	.039	.517
		3	.2292	.1208	.059	-.009	.467
		4	.4503*	.1699	.009	.115	.785
	2	1	-.2777*	.1212	.023	-.517	-.039
		3	-.0485	.0891	.587	-.224	.127
		4	.1727	.1490	.248	-.121	.467
	3	1	-.2292	.1208	.059	-.467	.009
		2	.0485	.0891	.587	-.127	.224
		4	.2211	.1487	.139	-.072	.514
	4	1	-.4503*	.1699	.009	-.785	-.115
		2	-.1727	.1490	.248	-.467	.121
		3	-.2211	.1487	.139	-.514	.072
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	1	2	.22074*	.10789	.042	.0080	.4335
		3	.16579	.10752	.125	-.0462	.3778
		4	.41548*	.15126	.007	.1172	.7138
	2	1	-.22074*	.10789	.042	-.4335	-.0080
		3	-.05495	.07930	.489	-.2113	.1014
		4	.19474	.13270	.144	-.0669	.4564
	3	1	-.16579	.10752	.125	-.3778	.0462
		2	.05495	.07930	.489	-.1014	.2113
		4	.24969	.13239	.061	-.0114	.5108
	4	1	-.41548*	.15126	.007	-.7138	-.1172
		2	-.19474	.13270	.144	-.4564	.0669
		3	-.24969	.13239	.061	-.5108	.0114

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	.962	2	.481	1.700	.185
	Within Groups	56.316	199	.283		
	Total	57.278	201			
พัฒนาคน	Between Groups	1.347	2	.674	1.786	.170
	Within Groups	75.079	199	.377		
	Total	76.426	201			
พัฒนาองค์กร	Between Groups	.912	2	.456	1.443	.239
	Within Groups	62.867	199	.316		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	Between Groups	.982	2	.491	1.970	.142
	Within Groups	49.593	199	.249		
	Total	50.575	201			

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	1.178	2	.589	2.090	.126
	Within Groups	56.100	199	.282		
	Total	57.278	201			
พัฒนาคน	Between Groups	.816	2	.408	1.073	.344
	Within Groups	75.610	199	.380		
	Total	76.426	201			

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนาองค์การ	Between Groups	.619	2	.309	.975	.379
	Within Groups	63.160	199	.317		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการ จัดการความรู้	Between Groups	.827	2	.414	1.654	.194
	Within Groups	49.748	199	.250		
	Total	50.575	201			

สมมติฐานที่ 2.5 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	.673	3	.224	.785	.504
	Within Groups	56.605	198	.286		
	Total	57.278	201			
พัฒนาคน	Between Groups	.078	3	.026	.067	.977
	Within Groups	76.348	198	.386		
	Total	76.426	201			
การพัฒนาองค์การ	Between Groups	1.707	3	.569	1.815	.146
	Within Groups	62.071	198	.313		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการ จัดการความรู้	Between Groups	.561	3	.187	.741	.529
	Within Groups	50.014	198	.253		
	Total	50.575	201			

สมมติฐานที่ 2.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การพัฒนางาน	1	132	3.525	.5736	.0499	3.426	3.623	2.0	5.0
	2	51	3.775	.3783	.0530	3.668	3.881	2.8	4.8
	3	9	3.583	.1250	.0417	3.487	3.679	3.5	3.8
	4	10	4.150	.4282	.1354	3.844	4.456	3.5	5.0
	Total	202	3.621	.5338	.0376	3.547	3.695	2.0	5.0
การพัฒนาคน	1	132	3.62	.637	.055	3.51	3.73	1	5
	2	51	3.87	.542	.076	3.72	4.02	3	5
	3	9	3.81	.300	.100	3.57	4.04	3	4
	4	10	4.23	.558	.177	3.83	4.62	4	5
	Total	202	3.72	.617	.043	3.64	3.81	1	5
การพัฒนาองค์การ	1	132	3.540	.5996	.0522	3.437	3.643	1.8	5.0
	2	51	3.735	.4166	.0583	3.618	3.852	3.0	4.8
	3	9	3.861	.4696	.1565	3.500	4.222	3.0	4.5
	4	10	4.050	.5110	.1616	3.684	4.416	3.5	5.0
	Total	202	3.629	.5633	.0396	3.551	3.707	1.8	5.0
ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้	1	132	3.5625	.53517	.04658	3.4704	3.6546	2.00	5.00
	2	51	3.7941	.36223	.05072	3.6922	3.8960	3.00	4.50
	3	9	3.7500	.22048	.07349	3.5805	3.9195	3.33	4.08
	4	10	4.1417	.41397	.13091	3.8455	4.4378	3.67	5.00
	Total	202	3.6580	.50161	.03529	3.5884	3.7276	2.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	5.239	3	1.746	6.645	.000
	Within Groups	52.039	198	.263		
	Total	57.278	201			
พัฒนาคน	Between Groups	5.039	3	1.680	4.659	.004
	Within Groups	71.387	198	.361		
	Total	76.426	201			
พัฒนาองค์กร	Between Groups	3.884	3	1.295	4.280	.006
	Within Groups	59.894	198	.302		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	Between Groups	4.564	3	1.521	6.547	.000
	Within Groups	46.011	198	.232		
	Total	50.575	201			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การพัฒนางาน	1	2	-.2499*	.0845	.003	-.417	-.083
		3	-.0587	.1766	.740	-.407	.290
		4	-.6254*	.1681	.000	-.957	-.294
	2	1	.2499*	.0845	.003	.083	.417
		3	.1912	.1854	.304	-.174	.557
		4	-.3755*	.1773	.035	-.725	-.026
	3	1	.0587	.1766	.740	-.290	.407
		2	-.1912	.1854	.304	-.557	.174
		4	-.5667*	.2356	.017	-1.031	-.102
	4	1	.6254*	.1681	.000	.294	.957
		2	.3755*	.1773	.035	.026	.725
		3	.5667*	.2356	.017	.102	1.031
การพัฒนาคคน	1	2	-.249*	.099	.013	-.44	-.05
		3	-.182	.207	.379	-.59	.23
		4	-.602*	.197	.003	-.99	-.21
	2	1	.249*	.099	.013	.05	.44
		3	.067	.217	.758	-.36	.50
		4	-.352	.208	.091	-.76	.06
	3	1	.182	.207	.379	-.23	.59
		2	-.067	.217	.758	-.50	.36
		4	-.419	.276	.130	-.96	.12

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						การพัฒนาคน (ต่อ)	4
		2	.352	.208	.091	-.06	.76
		3	.419	.276	.130	-.12	.96
การพัฒนา องค์กร	1	2	-.1955*	.0907	.032	-.374	-.017
		3	-.3213	.1895	.091	-.695	.052
		4	-.5102*	.1804	.005	-.866	-.154
	2	1	.1955*	.0907	.032	.017	.374
		3	-.1258	.1989	.528	-.518	.266
		4	-.3147	.1902	.100	-.690	.060
	3	1	.3213	.1895	.091	-.052	.695
		2	.1258	.1989	.528	-.266	.518
		4	-.1889	.2527	.456	-.687	.309
	4	1	.5102*	.1804	.005	.154	.866
		2	.3147	.1902	.100	-.060	.690
		3	.1889	.2527	.456	-.309	.687
ประสิทธิผล ในการจัดการ ความรู้	1	2	-.23162*	.07948	.004	-.3884	-.0749
		3	-.18750	.16607	.260	-.5150	.1400
		4	-.57917*	.15811	.000	-.8910	-.2674
	2	1	.23162*	.07948	.004	.0749	.3884
		3	.04412	.17429	.800	-.2996	.3878
		4	-.34755*	.16672	.038	-.6763	-.0188
	3	1	.18750	.16607	.260	-.1400	.5150
		2	-.04412	.17429	.800	-.3878	.2996
		4	-.39167	.22149	.079	-.8284	.0451

Dependent Variable	(I) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	(J) ระดับ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ประสิทธิผล ในการจัดการ ความรู้ (ต่อ)	4
		2	.34755*	.16672	.038	.0188	.6763
		3	.39167	.22149	.079	-.0451	.8284

สมมติฐานที่ 2.7 อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	.615	2	.307	1.079	.342
	Within Groups	56.664	199	.285		
	Total	57.278	201			
การพัฒนาคน	Between Groups	.712	2	.356	.935	.394
	Within Groups	75.714	199	.380		
	Total	76.426	201			
การพัฒนาองค์กร	Between Groups	1.208	2	.604	1.922	.149
	Within Groups	62.570	199	.314		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการ จัดการความรู้	Between Groups	.738	2	.369	1.473	.232
	Within Groups	49.837	199	.250		
	Total	50.575	201			

สมมติฐานที่ 2.8 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การพัฒนางาน	Between Groups	.188	3	.063	.218	.884
	Within Groups	57.090	198	.288		
	Total	57.278	201			
พัฒนาคน	Between Groups	1.717	3	.572	1.517	.211
	Within Groups	74.709	198	.377		
	Total	76.426	201			
พัฒนาองค์กร	Between Groups	.834	3	.278	.875	.455
	Within Groups	62.944	198	.318		
	Total	63.778	201			
ประสิทธิผลในการจัดการความรู้	Between Groups	.734	3	.245	.971	.407
	Within Groups	49.841	198	.252		
	Total	50.575	201			

สมมติฐานที่ 3 สภาพการบริหารจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 3.1 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนางาน)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.664 ^b	.441	.436	.4011	.027	9.550	1	199	.002

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.307	.191		6.841	.000
	กลยุทธ์การจัดการความรู้	.456	.061	.510	7.466	.000
	เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	.182	.059	.211	3.090	.002

สมมติฐานที่ 3.2 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาคน)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.643 ^b	.414	.408	.474	.027	9.087	1	199	.003

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.158	.222		5.215	.000
	กลยุทธ์การจัดการความรู้	.490	.076	.474	6.471	.000
	การวัดผลการจัดการความรู้	.222	.074	.221	3.015	.003

สมมติฐานที่ 3.3 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้, ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน, ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน, ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ด้านการพัฒนาองค์การ)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.661 ^c	.437	.429	.4257	.013	4.508	1	198	.035

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.088	.212		5.139	.000
	กลยุทธ์การจัดการความรู้	.371	.075	.393	4.975	.000
	กระบวนการในการจัดการความรู้	.184	.074	.188	2.492	.014
	การวัดผลการจัดการความรู้	.149	.070	.162	2.123	.035

สมมติฐานที่ 3.4 สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้, ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน, ด้านค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของหน่วยงาน, ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการความรู้ (ภาพรวม)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.747 ^c	.559	.552	.33580	.011	5.050	1	198	.026

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.152	.165		6.989	.000
	กลยุทธ์การจัดการความรู้	.422	.057	.502	7.380	.000
	การวัดผลการจัดการความรู้	.149	.057	.182	2.627	.009
	เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	.120	.053	.149	2.247	.026

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-สกุล : ว่าที่ร้อยตรีจรรยา หึงงา เนินหาด
- วัน เดือน ปี เกิด : วันเสาร์ที่ 31 ตุลาคม 2524
- ที่อยู่ : 365/1568 บ้านสวนชน ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ
กรุงเทพฯ 10140
- ประวัติการศึกษา : ระดับปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข
มหาเมฆ
ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : ปีพ.ศ.2552 – 2555 สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ปัจจุบัน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม
- เบอร์โทรศัพท์ : 086-989-6661
- อีเมล : yp_3112@hotmail.com

