

การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์
ในจังหวัดเชียงใหม่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เมษายน 2559

การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกาไปรษณีย์
ในจังหวัดเชียงใหม่



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

ลิขสิทธิ์ © โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เมษายน 2559

การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกาไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ขวัญตา เสมอเชื้อ


การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เจมกร ไชยประสิทธิ์)


.....
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)


.....กรรมการ
(ดร.ศันสนา สิริตาม)

1 เมษายน 2559

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระและกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร. เขมกร ไชยประสิทธิ์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และ ดร. ศันสนา สิริตาม กรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบคุณบุคลากรของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

ขวัญตา เสมอเชื้อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของที่ทำการ
ไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมดจำนวน 434 ราย และ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามสำเร็จรูป DLOQ ของ Marsick และ Watkins โดยเก็บข้อมูลส่วนบุคคล
การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 มิติและการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางด้าน
ความรู้และการเงิน ปัญหาและข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ใช้ One-way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็น
เพศชาย อายุ 25-30 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งพนักงาน มี
อายุการทำงาน(ตั้งแต่เริ่มทำงาน) 0-5 ปีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

ผลการศึกษารับรู้ของบุคลากรของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิด
ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแบบสอบถาม DLOQ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของทุกตัวชี้วัดคือ 4.39 โดยเรียงลำดับตัวชี้วัดของความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด ไปน้อยที่สุด ได้แก่ การวัดผลทางการเงิน การวัดผลทางความรู้ การ
ให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การ
สร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ
องค์กรการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม
และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ตำแหน่งการทำงานและอายุการทำงาน โยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเชื่อมั่นดังกล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Assessment of Learning Organization of Post Offices in Chiang Mai Province
Author	Miss Khwanta Smerchuar
Degree	Master of Business Administration
Advisor	Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

This independent study aimed to assess the level of Learning Organization of the Post Offices in Chiang Mai Province. The samples used for this study consisted of 434 officials who worked at the Post Offices in Chiang Mai Province. The data was collected by using Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ) by Marsick and Watkins which consisted of personal demographic information, the Dimensions of Learning Organization, and problems/recommendations. The quantitative data was analyzed by descriptive statistic: frequency, percentage and mean, including the analysis of variance: One-way ANOVA, LSD and Tamhane's T2.

The results of the study revealed that most of the employees of the Post Offices in Chiang Mai Province were male, 25-30 years old, married, with the educational level of lower than Bachelor's degree. Their position was state enterprise employee. They had been working for 0-5 years with an average monthly income of less than 20,000 bath.

The findings from the study of the employees' perception of the Post Offices in Chiang Mai Province as Learning Organization showed that the means all perception factors was 4.39. And the ranking of those factors, arranged from the highest to the lowest were as follows: 1) Financial performance 2) Knowledge performance 3) Providing strategic leadership for learning 4) Promoting inquiry and dialogue 5) Creating receiving and sharing learning system 6) Empowering individuals in a way that was in line with organisation's vision 7) Connecting the

organization to its environment 8) Encouraging collaboration and team learning, and 9) Creating continuous learning opportunities.

The personal demographic factors that significantly related to Learning Organization were position and work period at the confidence level of 95%, while monthly income did not correlate significantly with Learning Organization.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎี	6
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	14
ขอบเขตการศึกษา	14
วิธีการศึกษา	16
ระยะเวลาในการศึกษา	19
สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	19
บทที่ 4 ผลการศึกษา	20
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	21
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกร ไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นๆ ในการปรับปรุง องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	164
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	166
สรุปผลการศึกษา	166
อภิปรายผล	176
ข้อค้นพบ	185
ข้อเสนอแนะ	188
บรรณานุกรม	198
ภาคผนวก	200
แบบขออนุญาตอนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา	201
แบบสอบถาม	204
ประวัติผู้เขียน	210

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่	3.1 แสดงส่วนประกอบของแบบสอบถาม DLOQ ที่ใช้ในการศึกษา	15
ตารางที่	4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	21
ตารางที่	4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	21
ตารางที่	4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	22
ตารางที่	4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	22
ตารางที่	4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	22
ตารางที่	4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน	23
ตารางที่	4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	23
ตารางที่	4.8 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่	24
ตารางที่	4.9 แสดงจำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	25
ตารางที่	4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	26
ตารางที่	4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	27
ตารางที่	4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	29
ตารางที่	4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	30

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	32
ตารางที่	4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มติการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการสนับสนุนการเรียนรู้	33
ตารางที่	4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร (การวัดผลทางความรู้)	35
ตารางที่	4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลการดำเนินงานทางการวัดผลทางการเงิน	36
ตารางที่	4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และอันดับของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติด้านต่างๆของการดำเนินการที่สำคัญต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	37
ตารางที่	4.19 แสดงค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับหมวด	39
ตารางที่	4.20 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมติ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน	42
ตารางที่	4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติการ สร้างโอกาส ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน	43
ตารางที่	4.22 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมติ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน	45
ตารางที่	4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติการ สนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน	46
ตารางที่	4.24 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมติ การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตารางที่	4.25	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน	50
ตารางที่	4.26	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	52
ตารางที่	4.27	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	54
ตารางที่	4.28	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	56
ตารางที่	4.29	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	57
ตารางที่	4.30	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการเชื่อมโยง องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
ตารางที่	4.31	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน	61
ตารางที่	4.32	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตารางที่	4.33	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	65
ตารางที่	4.34	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	68
ตารางที่	4.35	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	69
ตารางที่	4.36	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
ตารางที่	4.37	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน	72
ตารางที่	4.38	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน	76
ตารางที่	4.39	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน	77
ตารางที่	4.40	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มติดการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน	82
ตารางที่	4.42 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิต การส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม ตามอายุการทำงาน	87
ตารางที่	4.43 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการ ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน	88
ตารางที่	4.44 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิต การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการ ทำงาน	93
ตารางที่	4.45 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการ สร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการ ทำงาน	94
ตารางที่	4.46 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ต่อมิตการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน	99
ตารางที่	4.47 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน	100
ตารางที่	4.48 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ต่อมิตการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตาม อายุการทำงาน	105
ตารางที่	4.49 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมิตการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการ ทำงาน	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	4.50 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน	111
ตารางที่	4.51 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนก ตามอายุการทำงาน	112
ตารางที่	4.52 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนก ตามอายุการทำงาน	117
ตารางที่	4.53 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ วัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตาม อายุการทำงาน	118
ตารางที่	4.54 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนก ตามอายุการทำงาน	123
ตารางที่	4.55 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ วัดผลดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนกตาม อายุการทำงาน	124
ตารางที่	4.56 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ มิตการสร้าง โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.57	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	130
ตารางที่ 4.58	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	131
ตารางที่ 4.59	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	132
ตารางที่ 4.60	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	133
ตารางที่ 4.61	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	134
ตารางที่ 4.62	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	137
ตารางที่ 4.63	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	139
ตารางที่ 4.64	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตารางที่	4.65	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	144
ตารางที่	4.66	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	147
ตารางที่	4.67	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	148
ตารางที่	4.68	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	152
ตารางที่	4.69	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	154
ตารางที่	4.70	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	156
ตารางที่	4.71	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประเมินผลระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	157
ตารางที่	4.72	แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	160
ตารางที่	4.73	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	161

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	5.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่	167
ตารางที่	5.2 แสดงการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)	173
ตารางที่	5.3 แสดงการเปรียบเทียบผลการศึกษาต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	176
ตารางที่	5.4 แสดงการเปรียบเทียบผลการศึกษาต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)	183

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญภาพ

		หน้า	
ภาพที่ 1	1	เส้นทาง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด	3
ภาพที่ 1	1	ตารางผลคะแนนเฉลี่ยรวมเปรียบเทียบในแต่ละมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ดัดแปลงจาก Marsick และ Watkins, 2003: 149)	19
ภาพที่ 2	2	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเทียบในแต่ละมิติและการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร	38
ภาพที่ 3	3	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	74
ภาพที่ 4	4	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน	127
ภาพที่ 5	5	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ต่อมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	163

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

โลกแห่งการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน จำเป็นจะต้องปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ไม่ให้อ้าหลัง หรือเสียเปรียบในการแข่งขันของตนเองไป ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องแสวงหาแนวทาง หรือหลักการจัดการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่เสมอ (นพปฎล สุวรรณนท์, 2556)

การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆของพนักงาน และพัฒนาพนักงานในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ เริ่มตั้งแต่การคัดสรรพนักงานที่ดีมีคุณภาพเข้าร่วมงาน จากนั้นเมื่อได้ร่วมงานกับองค์กรก็จะต้องมีการสอนงาน การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งจากการฝึกอบรมภายในภายนอก และการสะสมประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งหากไม่มีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี การถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นจะกลายเป็นความสูญเปล่า ดังนั้นจึงมีการหาวิธีการถ่ายทอดความรู้โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้สื่อสารได้แพร่หลายและง่ายต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างพนักงานให้เกิดคุณค่าให้มากที่สุด เพราะทรัพยากรทางภูมิปัญญาของพนักงานในองค์กรถือเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ และการนำภูมิปัญญาดังกล่าวไปใช้อย่างเป็นระบบนั้นถือเป็นการเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้นอย่างหนึ่ง (Stewart, 1997 อ้างถึงใน มาร์ควอดด์, 2550:92)

จากการเป็นรัฐวิสาหกิจในกำกับของกระทรวงการคลัง ทำให้ต้องมีการประเมินคุณภาพผ่านระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) จากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในส่วนที่สองของระบบการประเมินคุณภาพ คือ หลักการบริหารรัฐวิสาหกิจสู่ความเป็นเลิศ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล ว่าด้วยการที่รัฐวิสาหกิจจะบรรลุผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ต้องมีแนวทางที่นำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ในเรื่องการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับองค์กรประกอบด้วย การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของแนวทางที่มีอยู่และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ๆ การเรียนรู้ต้องได้รับการปลูกฝังลงไปแนวทางปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจ โดยการ

เรียนรู้ดังกล่าวจะต้องเป็นปกติวิสัยของงานประจำวัน มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ มุ่งเน้นการสร้างและแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรและเกิดขึ้นจากโอกาสที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญและมีความหมาย (สมบัติ กุสุมาวดี, 2554: สไลด์)

ตลอดระยะเวลาตั้งแต่วันแรกที่ก่อตั้งบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 โดยเป็นบริษัทที่มีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้น มีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อเนื่องมาจนก้าวสู่ปีที่ 12 แล้วนั้น เพื่อให้การเป็นผู้เชื่อมโยงคนไทยที่ดีที่สุด มุ่งมั่นส่งความสุขความสำเร็จให้แก่ลูกค้า ประชาชน ด้วยการทำงานที่มุ่งเน้นพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง จนได้รับชื่อเสียง ความเชื่อมั่น และส่งผลให้รายได้เพิ่มขึ้น และพร้อมก้าวเข้าสู่การเป็น “เครือข่ายชีวิตและเศรษฐกิจไทย” ด้วยความสามารถของพนักงานทุกคนที่ต้องการ “รู้จริง ใจจริงใจ” เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดเวลาที่ได้มีการสร้างแบรนด์ “ไพรเมียมไทย” ให้แข็งแกร่งอย่างยั่งยืน ด้วยการพัฒนาไปสู่คุณภาพการให้บริการด้วยมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Service Excellence) (ปริษา ปานะนนท์, บรรณาธิการ, 2557:10)

จากประกาศนโยบายการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปณท ที่มุ่งให้การดำเนินงานด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปณท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดเก็บและรวบรวมองค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ นำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนางาน และพัฒนาหน่วยงาน จึงให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้และประสบการณ์เมื่อมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆขึ้น และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) สำหรับเพิ่มโอกาสและช่องทางในการศึกษาเพิ่มขึ้น (ประกาศบริษัทไพรเมียมไทยจำกัด, 2555: เพิ่มข้อมูลคอมพิวเตอร์)



เส้นทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด



ภาพที่ 1 เส้นทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

(ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2556: เพิ่มข้อมูลคอมพิวเตอร์)

ปณท มีการเริ่มดำเนินการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มาตั้งแต่ พ.ศ.2550 มีการแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 “การค้นหาองค์ความรู้” (พ.ศ.2550-2552) เป็นการสร้างความตระหนักในการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการค้นหา รวมทั้งจัดการความรู้อย่างเป็นระบบผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม ช่วงที่ 2 “การแลกเปลี่ยนความรู้” (พ.ศ.2552-2554) เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อย่างครอบคลุมทั้งองค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้เกิดวินัย 5 ประการของ Peter Sange และเกิดนวัตกรรมหรือความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และ

ช่วงที่ 3 “การนำความรู้ไปใช้” (พ.ศ.2554-2556) สร้างศูนย์บริการความรู้ ปณท ที่เป็นแหล่งอ้างอิงขององค์กร โดยมีคลังความรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีความรู้ที่ทันสมัย พร้อมใช้งานและพัฒนาศักยภาพ

ในการตอบสนองวิสัยทัศน์ ปณท และของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีการประเมินผลการใช้งาน จนนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความเป็นเลิศในธุรกิจไปรษณีย์ (เส้นทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด, 2554: แฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์)

ในการบริหารงานของบริษัทไปรษณีย์ไทยในส่วนปฏิบัติการ แบ่งหลักๆได้เป็นฝ่ายปฏิบัติการนครหลวง และฝ่ายปฏิบัติการภูมิภาค โดยฝ่ายปฏิบัติการภูมิภาคแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยอีก 10 เขต เพื่อดูแลการบริหารงานทั่วประเทศ ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ถือเป็นส่วนหนึ่งในความดูแลของสำนักงานไปรษณีย์เขตห้า โดยมีพื้นที่ในความดูแลได้แก่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง อุตรดิตถ์ แพร่ น่าน พะเยา เชียงราย และแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก (ปณฝ.) จำนวน 11 แห่งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและที่ทำการไปรษณีย์ประจำอำเภอ จำนวน 25 แห่ง ถือว่ามีจำนวนของที่ทำการมากที่สุดที่พื้นที่ภาคเหนือ รวมถึงเป็นหน่วยงานที่ทำรายได้สูงสุดในภาคเหนือ (บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2555: 37-40)

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่องการประเมินสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นกลยุทธ์สำหรับการออกแบบและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา

เพื่อประเมินภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาที่ทำการไปรษณีย์ใน
จังหวัดเชียงใหม่ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการปรับตัวเพื่อให้พร้อม กับ
สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยเน้นการปรับตัวเชิงรุก มีทักษะในการสร้างสรรค์และถ่ายโอน
ความรู้ทั้งจากประสบการณ์และความรู้ใหม่ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูล
เพื่อการพัฒนาบุคลากร ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกัน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์แก่ทั้งองค์กรและตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายหลักขององค์กร

ที่ทำการไปรษณีย์ หมายถึง สถานที่ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการรับฝาก และนำจ่าย
สิ่งของทางไปรษณีย์ รวมทั้งการให้บริการทางการเงินในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัด
ตามหลักสูตรนักเรียนโรงเรียนการไปรษณีย์ หรือการสอบคัดเลือกของส่วนงานที่มีความต้องการ โดย
ถือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงาน
ด้านการให้บริการไปรษณีย์และสายงานสนับสนุน โดยมีสวัสดิการในลำดับรองลงมา

ลูกจ้างเหมา หมายถึงบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานตามสัญญาการจ้างงาน
และระยะเวลาที่กำหนด ตามความเห็นชอบของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้คือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นักวิชาการจำนวนมากที่ได้ศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และได้ให้คำนิยามทั้งที่มีความหมายใกล้เคียงกัน แต่แตกต่างกันที่มุมมองของแต่ละคนดังนี้

Senge (1990 อ้างถึงใน อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550:27) ให้ความหมายว่าเป็นสถานที่ซึ่งทุกคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆและมีการแตกแขนงความคิดให้หลากหลายมากขึ้น ซึ่งแต่ละบุคคลมีอิสระในความคิดที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร

Marsick และ Watkins (1994 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552:6) กล่าวว่าองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ขณะเดียวกันก็ใช้องค์กรในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยการใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและการกระจายอำนาจให้แก่คนในองค์กร เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงมีการเชื่อมโยงฟังก์ชันกันจนเกิดการเติบโตทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมงาน ระดับองค์กร สถาบัน และชุมชน

Marquardt (1996 อ้างถึงใน ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ, 2548: 104) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่เรียนรู้ด้วยพลังอำนาจร่วมกัน (Synergy) อย่างต่อเนื่องและมีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความสามารถจัดการและใช้ความรู้ เพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กรเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เรียนรู้ไปพร้อมๆกับการทำงานและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือการผลิตได้ผลสูงสุด

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552:7) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการจัดการองค์กรที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จึงสรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ว่าเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆกันอย่างยั่งยืน มุ่งขยายขีดความสามารถของบุคลากรให้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปัน การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้และประสบการณ์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดหลักการพื้นฐาน 5 ประการ (The Fifth Discipline)

Senge (1990 อ้างถึงใน ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ, 2548:106-108) ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะขององค์กร เพื่อที่จะทำในสิ่งที่ไม่เคยสามารถทำได้ในอดีต ดังนั้นการเรียนรู้จึงสำคัญในการลงมือปฏิบัติ ในขณะที่การให้ข้อมูลหรือสารสนเทศนั้น ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติ ข้อตกลงเบื้องต้นเชิงหลักการขององค์กรการเรียนรู้ก็คือ ขุมพลังในการเรียนรู้ของแต่ละคนที่พัฒนาให้ดีขึ้น จะทำให้การปฏิบัติการขององค์กรดีขึ้น โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ สิ่งที่ได้บังชี้มิติหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะจะเป็นแกนขององค์กรการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. **บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)** หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
2. **แบบแผนทางความคิด (Mental Model)** หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. **การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
4. **การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)** หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก

ในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5. **การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)** หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

เครื่องมือวัดผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Measurement Tools)

Jamali, Sidani และ Zouein ได้กล่าวถึง 7 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล โดยมีการเปรียบเทียบในมุมมองของขอบเขต (Scope) ความลึกซึ้ง (Depth) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือ ซึ่งเครื่องมือทั้ง 7 ประกอบด้วย (Jamali และคณะ, 2009: 107-108)

1. แบบสอบถามขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company Questionnaire)
2. การสำรวจสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment Survey)
3. การตรวจสอบการเรียนรู้ (The Learning Audit)
4. การเทียบเคียงความสมบูรณ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Complete Learning Organization Benchmark)
5. การรับรู้ถึงความเป็นองค์กร (Recognizing Your Organization)
6. การประเมินศักยภาพถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Learning Organization Capability Assessment)
7. แบบสอบถามถึงมุมมองขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Dimensions of the Learning Capability Questionnaire-DLOQ)

เครื่องมือเหล่านี้มุ่งไปที่การวัดระดับโดยการเรียนรู้ของพนักงานในปัจจัยต่างๆ ของแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อวัดถึงแรงขับเคลื่อนขององค์กรในช่วงเวลานั้นๆ (Jamali และคณะ, 2009:108) โดยพบว่าแบบสอบถาม DLOQ ที่พัฒนาขึ้น โดย Watkins และ Marsick (1998) มีความครบถ้วนของการเชื่อมโยงทั้ง 3 ด้าน คือด้านความครอบคลุม (Comprehensiveness) ด้านความลึกซึ้ง (Depth) และด้านความแม่นยำ (Validity) โดยแบบสอบถามดังกล่าวยังสามารถวัดความถูกต้องและข้อเท็จจริงจากมิติด้านขอบเขตในระดับของทีม องค์กร และนานาชาติ

นอกจากนั้นแบบสอบถาม DLOQ ยังแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะสำคัญเชิงลึกและการผสมผสานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อาทิ โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การซักถามและตอบข้อสงสัย การเรียนรู้เป็นทีม การให้อำนาจแก่บุคลากร และการชี้แนะและการจัดระบบของการเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้เครื่องมือวัดดังกล่าวได้ถูกปรับปรุงแก้ไขอีกหลายครั้ง เพื่อให้สามารถวัดความแม่นยำในเชิงวิทยาศาสตร์และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเครื่องมือได้มากยิ่งขึ้น (Yang, 2003 อ้างถึงใน Jamali และคณะ, 2009:108)

แบบสอบถาม DLOQ (Dimensions of Learning Organization Questionnaire: 7 Action Imperatives) จากความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Watkins & Marsick (1993 อ้างถึงใน Jamali และคณะ, 2009:109) ที่ว่าเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรจะต้องมีศักยภาพในการปรับความรู้มาใช้ด้วย หากมองในด้านการปฏิบัติงานจะหมายถึงกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กร ผู้ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อมและสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำไปสร้างนวัตกรรมทั้งในรูปของผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยมุมมองขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ในการดำเนินการ ที่นำไปสู่การสำรวจความคิดเห็นดังนี้

1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(Create Continuous Learning Opportunities)

เป็นการเรียนรู้ถูกออกแบบให้รวมอยู่ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue)

บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผลในมุมมองของแต่ละคน และเต็มใจที่จะฟัง รวมถึงสอบถามความคิดเห็นในมุมมองของผู้อื่น วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปนี้ช่วยส่งเสริมให้ทุกคนสามารถตั้งคำถามอย่างอิสระมาอภิปรายร่วมกัน ต่างรับฟังโดยให้ข้อมูลย้อนกลับในทุกระดับ และนำข้อปฏิบัตินี้ไปทดลองใช้

3. การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning)

การทำงานถูกออกแบบให้ใช้วิถีแบบกลุ่ม เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นการคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ ถือเป็นการสร้างวัฒนธรรมและให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุดให้แก่องค์กร

4. การสร้างระบบการรองรับการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Create Systems to capture and Share Learning)

การนำเทคโนโลยีทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงมาช่วยในการสร้างระบบแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน มีการจัดรวบรวมความรู้ไว้ระบบที่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย

5. การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Empower People toward a Collective Vision)

ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงการยอมรับและทำให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการจูงใจให้บุคลากรเรียนรู้ในสิ่งที่เขารับผิดชอบอยู่

6. การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment)

ทุกคนในองค์กรได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้เห็นผลกระทบของงานที่มีต่อองค์กรโดยรวม การเสาะหาองค์ความรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบข้างและใช้เพื่อปรับให้เข้ากับวิถีการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรได้เชื่อมโยงกับชุมชนได้

7. การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

รูปแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้นำองค์กรจะ
ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธปัจจัยนำพาธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ

การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร

การวัดผลทางความรู้ (Knowledge Performance)

เนื่องจากเกิดการเรียนรู้และความสามารถทางความรู้ (ก่อให้เกิดด้วงงี้
ของต้นทุนทางปัญญา

การวัดผลทางการเงิน (Financial Performance)

กล่าวถึงสภาพสุขภาพทางการเงินและทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อการพัฒนาให้
เจริญเติบโต

ทั้งนี้มุมมองขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน (7 Action Imperatives) ถูกนำมาใช้ในแบบสอบถาม DLOQ โดยแบบสอบถามดังกล่าวให้ความสำคัญต่อระดับ การเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงการบริหารจัดการประมวลผลความรู้ อันนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานและมูลค่าขององค์กร โดยทำการวัดผ่าน ต้นทุนทางปัญญาทั้งหมดทั้งที่เป็นการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน ดังนั้นการวัดผลรูปแบบ นี้ถือเป็นแนวคิดที่ว่าด้วยการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้คนสามารถสร้างสรรค์และการจัดการ ความรู้เพื่อให้เกิดการสร้างระบบต้นทุนทางปัญญาอยู่ตลอดเวลา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ชิตินาถ พลอยอุจน์ศรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ โดยศึกษาจาก กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสาขา สังกัดสำนักงาน เขตเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 217 คน รวม 21 สาขา พบว่าการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากแบบสอบถาม DLOQ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติคือ 4.58 โดยเรียงลำดับจากมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ การวัดผลทาง ความรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้ การวัดผลทางการเงิน การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสร้าง โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม ปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว ได้แก่ สถานภาพ และระดับ การศึกษาสูงสุด

นิชา เสาเวียง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต1 ภาค1) โดยศึกษาจากพนักงานที่ทำงาน ที่อาคารศูนย์ควบคุมการจ่ายไฟ (เขต1 ภาค1)จำนวน 120 คน พบว่าผลการประเมินความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต1 ภาค1) มีค่าเฉลี่ยรวม ทุกมิติ 3.78 จำคะแนนเต็ม 6 คะแนน โดยเรียงลำดับมิติที่มีค่าเฉลี่ยการประเมินมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้คือ การสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมความร่วมมือกัน และการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเพศชายเท่ากับ 3.81 มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 3.60 มิติที่มีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงสุดคือ มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 ค่าเฉลี่ยการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับสูงเท่ากับ 4.43 มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 5.17 นอกจากนี้เป็นการประเมินค่าเฉลี่ยการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับการบริหารงาน อายุการทำงาน หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

อาภาพร เพชรศรีสม (2556) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9 ซึ่งการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน โดยเป็นผู้บริหารและพนักงานของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9 จากการศึกษาพบว่า การประปาส่วนภูมิภาคเขต 9 มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านบุคลากร เช่น บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และบุคลากรมีไม่เพียงพอกับภาระงาน ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังไม่มีแหล่งเก็บข้อมูลหรือแหล่งความรู้ที่ชัดเจนและช่องทางในการเผยแพร่ความรู้มีจำกัด รวมไปถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่ยังเป็นระบบเก่า ประสิทธิภาพต่ำ และไม่เพียงพอต่อการใช้ในการเรียนรู้ สำหรับข้อเสนอแนะคือเห็นด้วยว่าควรพัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างความร่วมมือระหว่างกันทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรม สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งมีการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ให้เป็นระบบและทั่วถึงทั้งองค์กรเพื่อให้ใช้งานได้ง่ายและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ โดยศึกษาจากพนักงานธนาคารออมสินที่

ปฏิบัติงานในสาขาสังกัดสำนักงานเขตเชียงใหม่ จำนวน 18 สาขา จำนวน 160 ราย พบว่าการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสินตามแบบสอบถาม DLOQ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติคือ 4.16 โดยเรียงลำดับจากมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ การวัดผลทางความรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การวัดผลทางการเงิน การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้ และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์
จังหวัดเชียงใหม่ มีระเบียบวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การประเมินสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ แบบสอบถามที่ใช้ดัดแปลงจากแบบสอบถาม
สำเร็จรูป DLOQ ของ Marsick และ Watkins ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะศึกษาเรื่องการประเมินการ
ดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities)
- 2) การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue)
- 3) การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning)
- 4) การสร้างระบบการรองรับการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Create Systems to capture and Share Learning)
- 5) การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Empower People toward a Collective Vision)
- 6) การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment)
- 7) การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร (Learning Organization Results at the Organization Level) ซึ่งประกอบด้วย การวัดผลทางการเงิน (Financial Performance) และ

การวัดผลทางความรู้ (Knowledge Performance) ดังนั้นส่วนประกอบของแบบสอบถาม DLOQ ที่ใช้ในการศึกษาจึงมีข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 3.1 แสดงส่วนประกอบของแบบสอบถาม DLOQ ที่ใช้ในการศึกษา

ระดับ/หมวด	มิติ	จำนวนข้อ
ระดับปัจเจกบุคคล	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7
	การสนับสนุนให้มีการฟังและพูดคุย	6
ระดับทีมงาน	การร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	6
ระดับองค์กร	ระบบที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ร่วมกัน	6
	การให้อำนาจแก่บุคลากร	6
	การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	6
	กลยุทธ์ภาวะผู้นำกับการเรียนรู้	6
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร	การวัดผลทางความรู้	6
	การวัดผลทางการเงิน	5

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของที่ทำ การไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 434 ราย (ฝ่ายบุคคล สำนักงานไปรษณีย์เขตห้า, 17 พฤศจิกายน 2557)

ในการศึกษานี้ เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)**

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ ที่ทำการไปรษณีย์ทุกแห่งในจังหวัดเชียงใหม่ และจะเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร โดยใช้แบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins โดยลักษณะข้อคำถามเป็นการให้คะแนนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน ซึ่ง Rating Scale ในการให้คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

แทบจะไม่เกิดขึ้นเลย	ให้ระบุเป็น 1
เกิดขึ้นน้อย	ให้ระบุเป็น 2
เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย	ให้ระบุเป็น 3
เกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย	ให้ระบุเป็น 4
เกิดขึ้นบ่อย	ให้ระบุเป็น 5
เกิดขึ้นแทบจะทุกครั้ง	ให้ระบุเป็น 6

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบ

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในการทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) (George & Paul, 2006:231) ซึ่งค่า Cronbach's Alpha สามารถแปลผลได้ดังนี้

ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)

ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง อยู่ในระดับดี (Good)

ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง อยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง อยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)

ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร โดยเป็นการวัดผลทางความรู้และทางการเงิน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจุบันส่วนบุคคลได้แก่ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรโดยการวัดผลทางความรู้และทางการเงิน

ตอนที่ 3.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้เชิงพรรณนา (Descriptive) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) ผลค่าเฉลี่ย (Mean) คะแนนการดำเนินงานด้านต่างๆ จากการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้าง ที่ได้ในแต่ละมิติจากการตอบแบบสอบถาม DLOQ โดยมีการแปรผล ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของคะแนนทั้ง 6 ระดับค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการคำนวณอันตรภาคชั้นเพื่อแบ่งช่วงระดับค่าเฉลี่ย (กัลยา วานิชบัญญัติ, 2553: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{6-1}{6} \\ &= 0.83\end{aligned}$$

การกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 ถึง 1.83	แทบจะไม่เกิดขึ้นเลย
1.84 ถึง 2.67	เกิดขึ้นน้อย
2.68 ถึง 3.51	เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย
3.52 ถึง 4.34	เกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย
4.35 ถึง 5.17	เกิดขึ้นบ่อย
5.18 ถึง 6.00	เกิดขึ้นแทบจะทุกครั้ง

ผลค่าเฉลี่ยการรับรู้ที่ได้ในแต่ละมิติจากการตอบแบบสอบถาม DLOQ จะนำมา
 พล็อตลงในตารางในแนวดิ่ง โดยตารางแสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบความสำคัญในแต่ละ
 มิติของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน และวัดผลการดำเนินงานใน
 ระดับองค์กร ดังภาพที่ 2

MEAN SCORES		DIMENSIONS OF THE LEARNING ORGANIZATION								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
	Continuous Learning	Inquiry and Dialogue	Collaboration and Team Learning	Create Systems	Empower People	Connect the Organization	Strategic Leadership	Financial Performance	Knowledge Performance	
6										
5.5										
5										
4.5										
4										
3.5										
3										
2.5										
2										
1.5										
1										

ภาพที่ 2 แสดงตารางผลคะแนนเฉลี่ยรวมเปรียบเทียบในแต่ละมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 (ดัดแปลงจาก Marsick และ Watkins, 2003: 149)

- เปรียบเทียบในแต่ละมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แยกตามตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษานี้ ใช้เวลาทั้งสิ้น 4 เดือน (ธันวาคม 2557- มีนาคม 2558)

สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้
 ที่ทำการ ไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 36 แห่ง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 434 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การดำเนินงานที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้และทางด้านการเงิน

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน กับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	330	76.0
หญิง	104	24.0
รวม	434	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และเพศหญิงจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	46	10.6
25-30 ปี	102	23.5
31-35 ปี	81	18.7
36-40 ปี	53	12.2
41-45ปี	40	9.2
46-50 ปี	53	12.2
มากกว่า 50 ปี	59	13.6
รวม	434	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 102 คิดเป็นร้อยละ 23.5 มากที่สุด รองลงมา อายุ 31-35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 อายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อายุ 36-40 และ 46-50ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และน้อยที่สุด อายุ 41-45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	181	41.7
สมรส	229	52.8
หม้าย/หย่าร้าง	24	5.5
รวม	434	100.00

จากตารางที่ 4.3พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา สถานภาพ โสด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และน้อยที่สุด สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 24 คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	229	52.8
ปริญญาตรี	191	44.0
ปริญญาโท	10	2.3
ปริญญาเอก	-	-
รวม	434	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มากที่สุด รองลงมา คือระดับ ปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงาน	242	55.7
ลูกจ้างประจำ	87	20.0
ลูกจ้างเหมา	105	24.3
รวม	434	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งพนักงานมากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมา ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำเหมา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทอายุการทำงาน (ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน)

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	179	41.9
6-15 ปี	121	28.3
16-25 ปี	66	15.5
26 ปี ขึ้นไป	61	14.3
รวม	427	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน (ตั้งแต่เริ่มบรรจุ) มากที่สุด คืออายุงาน ระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 อายุงาน 6-15 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อายุงาน 16-25 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และน้อยที่สุดคืออายุงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	245	57.9
20,001-40,000 บาท	122	28.8
40,000 บาท ขึ้นไป	56	13.3
รวม	423	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมา รายได้เฉลี่ย 20,001-40,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และน้อยที่สุดรายได้เฉลี่ย 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์

ในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7	0.851
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	6	0.919
การส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	6	0.951
การสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	6	0.919
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	6	0.930
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	6	0.964
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	6	0.944
การวัดผลทางความรู้	6	0.926
การวัดผลการเงิน	5	0.895
รวม	54	0.922

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการวัดสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามีมากกว่า 0.9 (George & Paul, 2006:231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.922 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกมิติ สำหรับมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.964 รองลงมาได้แก่ มิติด้านการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น 0.951 มิติด้านกลยุทธ์ภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.944 มิติด้านการให้อำนาจแก่บุคลากร มีค่าความเชื่อมั่น 0.930 มิติด้านการดำเนินงานโดย การวัดผลทางการเงิน มีค่าความเชื่อมั่น 0.926 มิติด้านการสนับสนุนให้มีการฟังและพูดคุย และการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากันที่ 0.919

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
1) บุคลากรในที่ทำการไปรษณีย์มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	13 (3.0)	20 (4.6)	66 (15.2)	123 (28.3)	136 (31.3)	76 (17.5)	4.33	1.231
2) บุคลากรสามารถระบบทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	9 (2.1)	19 (4.4)	62 (14.3)	131 (30.2)	152 (35.0)	60 (13.8)	4.33	1.141
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	8 (1.8)	17 (3.9)	45 (10.4)	90 (20.7)	168 (38.7)	102 (23.5)	4.63	1.175
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	35 (8.1)	35 (8.1)	81 (18.7)	142 (32.7)	98 (22.6)	40 (9.2)	3.82	1.347
5) องค์กรได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	16 (3.7)	24 (5.5)	55 (12.7)	139 (32.0)	132 (30.4)	66 (15.2)	4.26	1.239
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด	9 (2.1)	16 (3.7)	57 (13.1)	116 (26.7)	155 (35.7)	79 (18.2)	4.46	1.163
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	35 (8.1)	31 (7.1)	18 (15.7)	136 (31.3)	116 (26.7)	47 (10.8)	3.94	1.369
ค่าเฉลี่ยรวม							4.25	1.234

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.25 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่าคุณค่าการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมา

บุคลากรมีการรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดดังกล่าว มีค่าเฉลี่ย 4.46 บุคลากรในที่ทำการ ไปรษณีย์มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้นและบุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.33 มีการรับรู้ว่าบุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.94 และน้อยที่สุดคือมีการรับรู้ว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ

มิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
8) บุคลากรมีความจริงจังหรือซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	11 (2.5)	16 (3.7)	51 (11.8)	110 (25.3)	148 (34.1)	97 (22.4)	4.52	1.210
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	10 (2.3)	19 (4.4)	55 (12.7)	142 (32.7)	132 (30.4)	76 (17.5)	4.37	1.174
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ทำงาน	18 (4.1)	33 (7.6)	58 (13.4)	114 (26.3)	136 (31.3)	73 (16.8)	4.24	1.324
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมดรวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของคนอื่นได้	22 (5.1)	28 (6.5)	62 (14.3)	120 (27.6)	135 (31.1)	66 (15.2)	4.19	1.322
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	6 (1.4)	7 (1.6)	31 (7.1)	108 (24.9)	163 (37.6)	116 (27.6)	4.77	1.061
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	8 (1.8)	6 (1.4)	40 (9.2)	104 (24.0)	164 (37.8)	105 (24.2)	4.25	1.328
เฉลี่ยรวม							4.39	1.237

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่าคุณลักษณะทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมด้วยความเคารพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.77 รองลงมาคือบุคลากรมีความจริงใจหรือเชื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.52 บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.37 บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.25 บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเต็มที่โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของคนอื่นได้ มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม						ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น	20 (4.6)	27 (6.2)	65 (15.0)	110 (25.3)	137 (31.6)	75 (17.3)	4.25	1.328
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	15 (3.5)	24 (5.5)	59 (13.6)	100 (23.0)	133 (30.6)	103 (23.7)	4.43	1.320
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธี(แนวทาง) ที่จะให้ทีมงานทำงานได้ดีขึ้น	9 (2.1)	17 (3.9)	49 (11.3)	119 (27.4)	159 (36.6)	80 (18.4)	4.48	1.155
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	18 (4.1)	22 (5.1)	50 (11.5)	100 (23.0)	184 (42.4)	59 (13.6)	4.36	1.241
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่ม เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	40 (9.2)	29 (6.7)	81 (18.7)	121 (27.9)	126 (29.0)	36 (8.3)	3.86	1.376

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
 มิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง	12 (2.8)	22 (5.1)	55 (12.7)	129 (29.7)	146 (29.7)	69 (15.9)	4.34	1.200
เฉลี่ยรวม							4.28	1.270

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรวม 4.28 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธี(แนวทาง) ที่จะให้ทีมงานทำได้ดีมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.48 รองลงมาคือ ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีค่าเฉลี่ย 4.43 ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกเถียงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง มีค่าเฉลี่ย 4.34 ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 4.25 และน้อยที่สุดคือการรับรู้ที่ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่ม เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

ด้านการสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
20) องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยเปิดโอกาสใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	12 (2.8)	19 (4.4)	69 (15.9)	117 (27.0)	122 (28.1)	95 (21.9)	4.39	1.262
21) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและเร็ว	10 (2.3)	20 (4.6)	59 (13.6)	111 (25.6)	138 (31.8)	96 (22.1)	4.46	1.233
22) องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	7 (1.6)	26 (6.0)	60 (13.8)	109 (25.1)	147 (33.9)	84 (19.4)	4.42	1.211
23) องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	14 (3.2)	22 (5.1)	72 (16.6)	101 (23.3)	150 (34.6)	75 (17.3)	4.33	1.262
24) องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	14 (3.2)	17 (3.9)	82 (18.9)	146 (33.6)	120 (27.6)	53 (12.2)	4.16	1.177
25) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ของบุคลากร	10 (2.31)	26 (6.0)	62 (14.3)	138 (31.3)	137 (31.6)	64 (14.7)	4.28	1.203
ค่าเฉลี่ยรวม							4.34	1.222

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการตอบรับของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบรับและแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้มากที่สุดว่า องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.42 องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.39 องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.33 องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.27 และน้อยที่สุดคือ องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ การให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ด้านการให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ของบุคลากร	13 (3.0)	22 (5.1)	62 (11.8)	136 (31.3)	137 (31.6)	64 (14.7)	4.28	1.203
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	14 (3.2)	17 (3.9)	59 (13.6)	129 (29.7)	148 (34.1)	65 (15.0)	4.33	1.193
28) องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	9 (2.1)	23 (5.3)	56 (12.9)	120 (27.6)	139 (32.0)	83 (19.1)	4.41	1.210
29) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	9 (2.1)	22 (5.1)	68 (15.7)	125 (28.8)	148 (34.1)	60 (13.8)	4.30	1.167

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ด้านการให้อำนาจแก่ บุคลากรที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้าน การให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
30) องค์กรให้การ สนับสนุนบุคลากรที่ ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดา ได้จากการทำงาน	10 (2.3)	26 (6.0)	75 (17.3)	132 (30.4)	140 (32.3)	49 (1.3)	4.19	1.170
31) องค์กรสร้างแนว วิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม บุคลากรทุกระดับและทุก หน่วยงาน	7 (1.6)	19 (4.4)	65 (15.0)	112 (25.9)	144 (33.3)	85 (19.7)	4.44	1.184
ค่าเฉลี่ยรวม							4.33	1.188

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแก่
บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่าองค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุก
หน่วยงาน มากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมาคือองค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์
ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.41 องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย
4.33 องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้
งานสำเร็จลุล่วงได้ มีค่าเฉลี่ย 4.30 องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ของ
บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.28 และน้อยที่สุดคือ องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาด
เดาได้จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
 มติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติ ด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้ สามารถใช้ชีวิตได้สมดุลทั้งเรื่อง งานและเรื่องครอบครัว	14 (3.2)	25 (5.8)	51 (11.8)	114 (26.4)	142 (32.9)	86 (19.9)	4.40	1.270
33) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร มีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็น สากล	12 (2.8)	22 (5.1)	55 (12.9)	124 (29.0)	142 (33.2)	73 (17.1)	4.36	1.215
34) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร ทุกคนมุ่งมั่นที่ความต้องการของ ผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของ ผู้ใช้บริการมาใช้ในการบวนการ ตัดสินใจ	7 (1.6)	22 (5.1)	59 (13.6)	123 (28.4)	149 (34.4)	73 (16.9)	4.39	1.162
35) องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบ ที่เกิดจากการตัดสินใจบน พื้นฐานของคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร	9 (2.1)	20 (4.6)	50 (11.6)	124 (28.7)	146 (33.8)	83 (19.2)	4.45	1.181
36) องค์กรมีการทำงานร่วมกับ ชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความ ร่วมมือให้เป็นไปตามความ ต้องการของทั้งสองฝ่าย	15 (3.5)	20 (4.6)	68 (15.7)	138 (31.9)	139 (32.1)	53 (12.2)	4.21	1.193
37) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร ค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ปัญหาด้วย	11 (2.5)	32 (7.4)	70 (16.2)	134 (30.9)	131 (30.3)	55 (12.7)	4.17	1.213
เฉลี่ยรวม							4.33	1.206

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติการเชื่อมโยงองค์กรให้
 เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการ
 รับรู้ว่องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของ
 บุคลากรมีค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมาคือ องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงาน

และเรื่องครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.40 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยนำความเห็นจากผู้ให้บริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.39 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากลมีค่าเฉลี่ย 4.36 องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.21 และการรับรู้ที่น้อยที่สุดคือองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
มิติการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการสนับสนุนการเรียนรู้

ด้านการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการสนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการสนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการฯที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆรวมถึงการฝึกอบรมที่ที่ต้องการ	13 (3.0)	14 (3.2)	57 (13.2)	127 (29.4)	141 (32.6)	80 (18.5)	4.41	1.198
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่ทำการฯสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	7 (1.6)	15 (3.5)	55 (12.7)	125 (28.9)	142 (32.8)	89 (20.6)	4.49	1.149
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่ทำการฯสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในบุคลากรบรรลุตัววิสัยทัศน์ขององค์กรได้	12 (2.8)	19 (4.4)	52 (12.0)	122 (28.1)	111 (25.6)	118 (27.2)	4.51	1.277
41) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการฯที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	15 (3.5)	17 (3.9)	55 (12.7)	107 (24.8)	120 (27.8)	118 (27.3)	4.51	1.307
42) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการฯที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	13 (3.0)	18 (4.1)	53 (12.2)	99 (23.0)	147 (34.2)	100 (23.3)	4.51	1.257

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
 มติการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการสนับสนุนการเรียนรู้

ด้านการจัดให้มีผู้นำที่เป็น ต้นแบบในการสนับสนุน การเรียนรู้	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้าน การจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการสนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
43)องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการ การที่สร้างความมั่นใจว่า การดำเนินงานของ หน่วยงานสอดคล้องกับ คุณค่าขององค์กร	11 (2.6)	11 (2.6)	51 (11.8)	100 (23.2)	168 (39.0)	90 (20.9)	4.56	1.168
เฉลี่ยรวม							4.50	1.226

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.50 เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้มากที่สุดว่า องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาได้แก่ องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่เป็นพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ และองค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากันคือ 4.51 องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการรับรู้ ว่า องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมไปถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผล
การดำเนินงานในระดับองค์กร (การวัดผลทางความรู้)

การวัดผลการดำเนินงานในระดับ องค์กร การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้นเลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจาก ผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	7 (1.6)	12 (2.8)	44 (10.1)	103 (23.7)	169 (39.5)	93 (21.7)	4.62	1.115
45) องค์กรมีจำนวนของการนำ คำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ ผ่านมา	7 (1.6)	9 (2.1)	58 (13.5)	119 (27.7)	157 (36.5)	80 (18.6)	4.51	1.102
46) องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการ ให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยาย พื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่าน มา	4 (0.9)	13 (3.0)	47 (10.8)	118 (27.2)	166 (38.2)	86 (19.8)	4.58	1.072
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะ ในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมด มากกว่าปีที่ผ่าน	9 (2.1)	16 (3.7)	54 (12.5)	125 (29.0)	156 (36.2)	71 (16.5)	4.43	1.141
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยี มาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลทาง ข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	7 (1.6)	16 (3.7)	56 (13.0)	116 (26.9)	147 (34.1)	89 (20.6)	4.50	1.159
49) องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ ผ่านมา	9 (2.1)	10 (2.3)	47 (10.9)	107 (24.7)	172 (39.7)	88 (20.3)	4.59	1.121
เฉลี่ยรวม							4.52	1.118

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงาน
ทางการวัดผลทางความรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.52 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม
มีการรับรู้ที่องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุดคือ 4.59 รองลงมาเป็นการรับรู้ที่องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการ
ขยายพื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.58 องค์กรได้รับความพึงพอใจจาก
ผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.52 องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่า
ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.51 องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสาร

มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.50 และน้อยที่สุดคือการรับรู้ว่าองค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานทางการวัดผลทางการเงิน

การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร การวัดผลทางการเงิน	จำนวนและร้อยละการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลทางการเงิน						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
	แทบจะไม่เคยเกิดขึ้น เลย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
50) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้น มากกว่าปีที่ผ่านมา	3 (0.7)	8 (1.9)	33 (7.7)	94 (22.1)	171 (40.1)	117 (27.5)	4.81	1.027
51) องค์กรมีค่าเฉลี่ยของ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา	8 (1.9)	14 (3.2)	41 (9.5)	114 (26.4)	180 (41.8)	74 (17.2)	4.55	1.096
52) องค์กรให้บริการลูกค้าด้วย เวลาน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	23 (5.3)	15 (3.5)	58 (13.4)	105 (24.2)	168 (38.8)	64 (14.8)	4.32	1.277
53) องค์กรมีต้นทุนในการดำเนิน ธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	25 (5.8)	12 (2.8)	80 (18.5)	119 (27.5)	140 (32.3)	57 (13.2)	4.70	1.280
54) องค์กรได้รับความพึงพอใจ จากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4 (0.9)	8 (1.9)	46 (10.6)	94 (21.8)	191 (44.2)	89 (20.6)	4.68	1.033
เฉลี่ยรวม							4.61	1.137

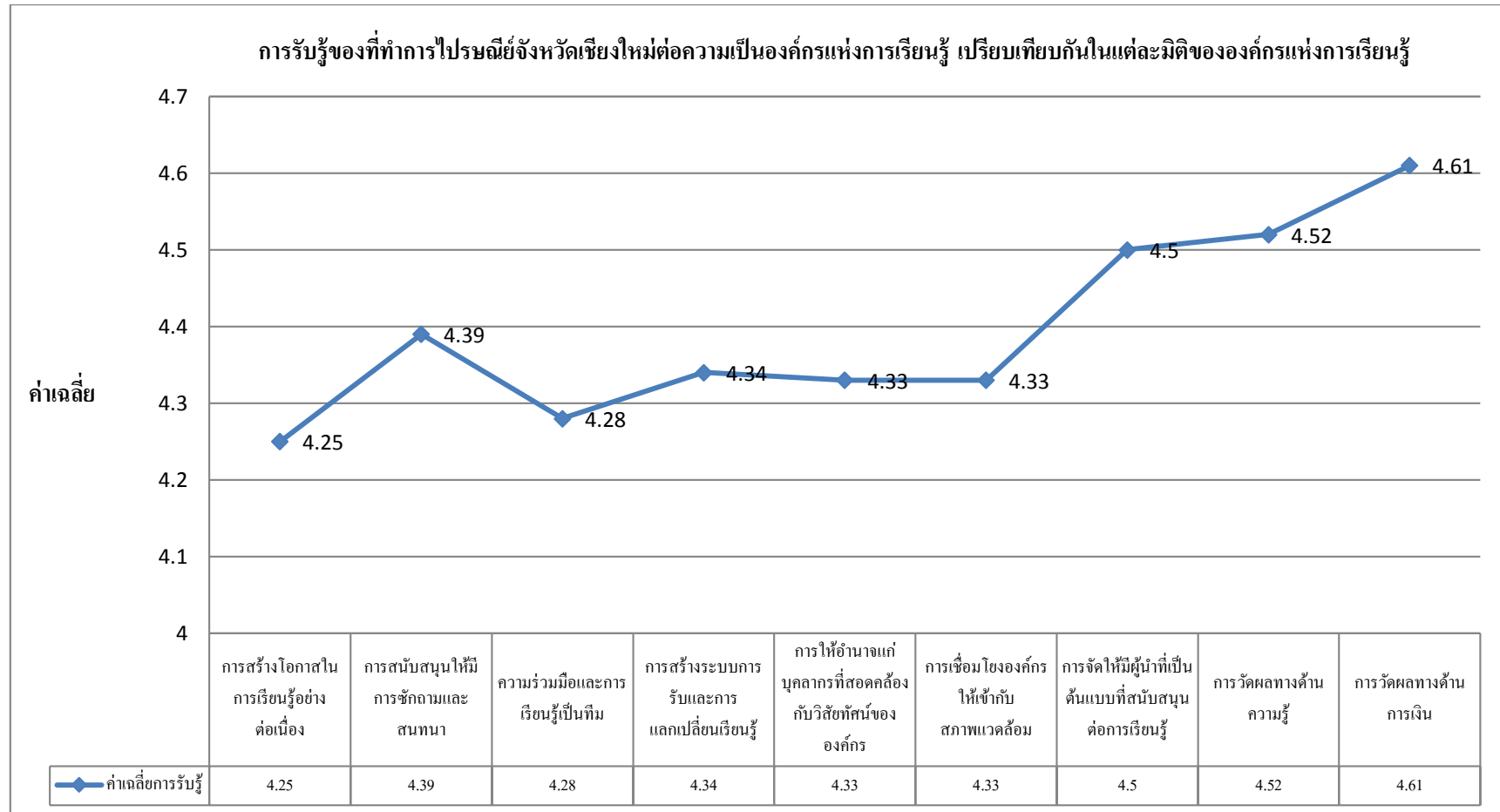
จากตารางที่ 4.17 พบว่าการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.61 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์กรมีรายได้เพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.81 รองลงมาได้แก่ องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.70 องค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.68 องค์กรมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.55 และน้อยที่สุดคือรับรู้ว่า องค์กรให้บริการลูกค้าด้วยเวลาน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 4.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และอันดับของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านต่างๆ ของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิตិขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.25	7
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	4.39	2
การส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.28	6
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.34	3
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.33	4
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.33	4
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.50	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร		
การวัดผลทางความรู้	4.52	2
การวัดผลทางการเงิน	4.61	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57	

จากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 4.39 ส่วนการหาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ในแต่ละมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า การวัดผลทางการเงินมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.61 รองลงมาได้แก่การวัดผลทางความรู้มีค่าเฉลี่ย 4.52 การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 4.50 การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าเฉลี่ย 4.39 การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและการเชื่อมโยงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.33 การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าเฉลี่ย 4.28 และน้อยที่สุด คือการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ



ภาพที่ 3 แสดงจุดเน้นค่าเฉลี่ยรวมจากการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเทียบในแต่ละมิติและการวัดผล การดำเนินงานระดับองค์กร

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัด เชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเทียบกับในแต่ละมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้และ การวัดผลการดำเนินงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของการวัดผลการดำเนินงานด้านการเงินมีค่าสูงสุด คือ 4.61 และมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 4.25

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับหมวด

ระดับ/หมวด	มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยรวม	
		มิติ	ระดับ/ หมวด
ระดับปัจเจกบุคคล	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.25	4.32
	การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	4.39	
ระดับทีมงาน	การส่งเสริมการร่วมมือกันและกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.28	4.28
ระดับองค์กร	การสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	4.25	4.35
	การให้อำนาจแก่บุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.33	
	การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.33	
	การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.50	
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร	การวัดผลทางความรู้	4.52	4.56
	การวัดผลทางการเงิน	4.61	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 4.56 โดยมีการรับรู้ด้านมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าการวัดผลด้านความรู้

ระดับปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าเฉลี่ยรวม 4.39มากกว่าการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 โดยการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ การการวัดผลทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า การวัดผลทางความรู้ รองลงมาคือการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การให้อำนาจแก่บุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และน้อยที่สุดคือ การสร้างระบบการรับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับ

ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติขององค์กรการเรียนรู้ด้านต่างๆ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้อำนาจแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การจัดให้ผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทั้งทางด้านการเงินและทางด้านความรู้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีการทดสอบดังต่อไปนี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางการวิจัย

ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ทำงานในที่ทำการไปรษณีย์แตกต่างกัน มีผลการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_1 = X_2 = X_3$$

H_1 : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งพนักงาน

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างเหมา

ผลการคำนวณหรือการแปรค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น โดยจะพิจารณาค่านัยสำคัญ (Sig.) ซึ่งเป็นความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

หากค่า Sig (จากตาราง) > ค่า Sig (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ยอมรับ H_0

หากค่า Sig (จากตาราง) < ค่า Sig (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ปฏิเสธ H_0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติด้านการสร้างโอกาส ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา		
1) บุคลากรในที่ทำกรไปรษณีย์มีการ เปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จาก ปัญหาเหล่านั้น	4.25	4.39	4.47	1.216	0.297 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อ การทำงานในอนาคตได้	4.26	4.44	4.43	1.238	0.291 (ไม่แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในการเรียนรู้สิ่งต่าง	4.54	4.62	4.81	1.893	0.152 (ไม่แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทาง การเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ใน การเรียนรู้	3.63	4.21	3.92	6.440	0.002* (แตกต่าง)
5) องค์กรได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการ เรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.15	4.30	4.49	2.7828	0.066 (ไม่แตกต่าง)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการ ทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความ ผิดพลาด	4.35	4.46	4.71	3.407	0.034* (แตกต่าง)
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชย สำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.67	4.06	4.48	13.719	0.000* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.12 (3)	4.35 (2)	4.48 (1)	4.385	0.120 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ย 4.35 และน้อยที่สุดคือตำแหน่ง พนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.12

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยรวมในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าข้อคำถามในเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้อบรมบุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้ความผิดพลาด และบุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	พนักงาน	3.63		-0.578* (0.001)	-0.292 (0.065)
	ลูกจ้างประจำ	4.21	0.578* (0.001)		0.286 (0.142)
	ลูกจ้างเหมา	3.92	0.292 (0.065)	-0.286 (0.142)	
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด	พนักงาน	4.35		-0.111 (0.443)	-0.357* (0.009)
	ลูกจ้างประจำ	4.46	0.111 (0.443)		-0.246 (0.146)
	ลูกจ้างเหมา	4.71	0.357* (0.009)	-0.246 (0.146)	
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	พนักงาน	3.67		-0.388* (0.020)	-0.811* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.06	0.388* (0.020)		-0.423* (0.030)
	ลูกจ้างเหมา	4.48	0.811* (0.000)	0.423* (0.030)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการ เรียนรู้ มีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งพนักงานกับตำแหน่งลูกจ้างประจำ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำมี การรับรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความ ผิดพลาด จำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่าง 5 คต่อเนื่องมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมา

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จำนวน 3 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง มากกว่าตำแหน่งพนักงาน ตำแหน่งลูกจ้างเหมา กับพนักงานและลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คู่ พบว่า ลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง มากกว่าตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตติการสนับสนุนให้มี การซักถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา		
8) บุคลากรมีความจริงใจหรือ ซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบ รับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.36	4.69	4.75	4.717	0.009* (แตกต่าง)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดง ความคิดเห็นของตนเอง	4.25	4.33	4.68	4.911	0.008* (แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อ ข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ทำงาน	4.08	4.31	4.55	4.850	0.008* (แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถแสดงความ ความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้ง สามารถสอบถามความคิดเห็นของ คนอื่นได้	4.04	4.25	4.49	4.238	0.015* (แตกต่าง)
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อน ร่วมงานด้วยความเคารพ	4.66	4.70	5.07	5.599	0.004* (แตกต่าง)
13) บุคลากรใช้เวลาในการสร้าง ความไว้วางใจต่อกันและกัน	4.56	4.74	4.99	5.611	0.004* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.32 (3)	4.50 (2)	4.76 (1)	4.99	0.041 (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าการรับรู้มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและและสนทนาของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ย 4.76 รองลงมาคือตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.50 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา ในแต่ละข้อคำถามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
8) บุคลากรมีความจริงใจหรือซื่อตรงต่อการในการบอกถึงผลตอบรับ หรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	พนักงาน	4.36		-0.322* (0.033)	-0.384* (0.007)
	ลูกจ้างประจำ	4.69	0.322* (0.033)		-0.062 (0.726)
	ลูกจ้างเหมา	4.75	0.384* (0.007)	0.062 (0.726)	
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	พนักงาน	4.25		-0.081 (0.577)	-0.428* (0.002)
	ลูกจ้างประจำ	4.33	0.081 (0.577)		-0.346* (0.042)
	ลูกจ้างเหมา	4.68	0.428* (0.002)	0.346* (0.042)	

หมายเหตุ ใช้:Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ

มิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมิติการสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อ ข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ ทำงาน	พนักงาน	4.08		-0.231 (0.161)	-0.474* (0.002)
	ลูกจ้างประจำ	4.31	0.231 (0.161)		-0.243 (0.205)
	ลูกจ้างเหมา	4.55	0.474* (0.002)	0.243 (0.205)	
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิด เห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้ง สามารถสอบถามความคิดเห็น ของคนอื่นได้	พนักงาน	4.04		-0.211 (0.199)	-0.444* (0.004)
	ลูกจ้างประจำ	4.25	0.211 (0.199)		-0.233 (0.225)
	ลูกจ้างเหมา	4.49	0.444* (0.004)	0.233 (0.225)	
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อ เพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	พนักงาน	4.66		-0.035 (0.790)	-0.405* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.70	0.035 (0.790)		-0.370* (0.016)
	ลูกจ้างเหมา	5.07	0.405* (0.001)	0.370* (0.016)	
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้าง ความไว้วางใจต่อกันและกัน	พนักงาน	4.56		-0.177 (0.195)	-0.431* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.74	0.177 (0.195)		-0.254 (0.111)
	ลูกจ้างเหมา	4.99	0.431* (0.001)	0.254 (0.111)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจหรือซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับ หรือความคิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่ง พนักงาน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนการให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองจำนวน 2 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมา กับตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ทำงานจำนวน 1 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของคนอื่นได้ก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองจำนวน 1 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพจำนวน 2 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมา กับตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างประจำมีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน จำนวน 1 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติการส่งเสริมความร่วมมือและ การเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา		
14) ทีมงานมีอิสระในการ ปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงาน ตามความจำเป็น	4.08	4.38	4.54	4.958	0.007* (แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคน เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความ แตกต่าง	4.24	4.56	4.77	6.450	0.002* (แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อ เครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง) ที่จะให้ทีมงานได้ดี	4.36	4.49	4.78	4.878	0.008* (แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผล ของการทดลองของกลุ่มหรือ ข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	4.19	4.53	4.58	4.611	0.010* (แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะ รางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบ ความสำเร็จ	3.75	4.00	4.01	1.866	0.156 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ว่าจะยอมรับความคิดเห็นและ ตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงาน ขอร้อง	4.26	4.33	4.57	2.405	0.091 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.15 (3)	4.38 (2)	4.54 (1)	4.195	0.046* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การรับรู้ต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างเหมามีค่าเฉลี่ย 4.54 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ย 4.38 และน้อยที่สุด คือตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อ มิตินการส่งเสริมความร่วมมือ และการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
14) ทีมงานมีอิสระในการ ปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการ ทำงานตามความจำเป็น	พนักงาน	4.08		-0.297 (0.072)	-0.461* (0.003)
	ลูกจ้างประจำ	4.38	0.297 (0.072)		-0.164 (0.391)
	ลูกจ้างเหมา	4.54	0.461* (0.003)	0.164 (0.391)	
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิก ทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่ คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	พนักงาน	4.24		-0.324* (0.048)	-0.527* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.56	0.324* (0.048)		-0.204 (0.285)
	ลูกจ้างเหมา	4.77	0.527* (0.001)	0.204 (0.285)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ (แนวทาง)ที่จะให้ทีมงานทำงานได้ดี	พนักงาน	4.36		-0.133 (0.356)	-0.421* (0.002)
	ลูกจ้างประจำ	4.49	0.133 (0.356)		-0.288 (0.086)
	ลูกจ้างเหมา	4.78	0.421* (0.002)	0.288 (0.086)	
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	พนักงาน	4.19		0.335* (0.030)	-0.384* (0.008)
	ลูกจ้างประจำ	4.53	0.335* (0.030)		0.050 (0.782)
	ลูกจ้างเหมา	4.58	0.384* (0.008)	0.050 (0.782)	

หมายเหตุ ใช้ Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็นมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งพนักงานกับตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่างมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะให้ทีมงานทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมากับพนักงาน และลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าตำแหน่งงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำกับตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตินการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา		
20) องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	4.28	4.55	4.50	2.047	0.130 (ไม่แตกต่าง)
21) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและเร็ว	4.32	4.59	4.69	3.889	0.021* (แตกต่าง)
22) องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.27	4.53	4.68	4.633	0.010* (แตกต่าง)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติการ
สร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติการสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา		
23)องค์กรมีการสร้างระบบการวัด ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถใน ปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการ ในอนาคต	4.19	4.44	4.55	3.437	0.033* (แตกต่าง)
24) องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับ การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุม กับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	4.06	4.20	4.35	2.206	0.111 (ไม่แตกต่าง)
25) องค์กรมีการประเมินผลด้าน เวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	4.14	4.41	4.44	3.104	0.046* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.21 (3)	4.45 (2)	4.54 (1)	3.219	0.059 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า การรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการ
เรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด
คือ ตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ย 4.54 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ย 4.45 และน้อย
ที่สุดคือตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการ
แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยรวมในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบ การรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมิติการสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
21) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและ เร็ว	พนักงาน	4.32		-0.268 (0.081)	-0.371* (0.010)
	ลูกจ้างประจำ	4.59	0.268 (0.081)		-0.103 (0.563)
	ลูกจ้างเหมา	4.69	0.371* (0.010)	0.103 (0.563)	
22) องค์กรมีการปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านความสามารถของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	พนักงาน	4.27		-0.259 (0.086)	-0.410* (0.004)
	ลูกจ้างประจำ	4.53	0.259 (0.086)		-0.151 (0.390)
	ลูกจ้างเหมา	4.68	0.410* (0.004)	0.151 (0.390)	
23) องค์กรมีการสร้างระบบการ วัดความสามารถของบุคลากรแต่ ละคน เพื่อเปรียบเทียบ ความสามารถในปัจจุบันกับ ความสามารถที่ต้องการใน อนาคต	พนักงาน	4.19		-0.247 (0.117)	-0.363* (0.014)
	ลูกจ้างประจำ	4.44	0.247 (0.117)		-0.117 (0.524)
	ลูกจ้างเหมา	4.55	0.363* (0.014)	0.117 (0.524)	
25) องค์กรมีการประเมินผลด้าน เวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	พนักงาน	4.14		-0.273 (0.066)	-0.296* (0.034)
	ลูกจ้างประจำ	4.41	0.273 (0.066)		-0.023 (0.893)
	ลูกจ้างเหมา	4.44	0.296* (0.034)	0.023 (0.893)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและเร็วมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคตมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา		
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	4.13	4.29	4.60	5.645	0.004* (แตกต่าง)
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	4.43	4.69	8.114	0.000* (แตกต่าง)
28) องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.23	4.56	4.73	7.109	0.001* (แตกต่าง)
29) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	4.11	4.34	4.72	10.221	0.000* (แตกต่าง)
30) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	4.03	4.30	4.47	5.708	0.004* (แตกต่าง)
31) องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	4.26	4.64	4.70	6.735	0.001* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.19 (3)	4.43 (2)	4.65 (1)	7.255	0.002* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างเหมามีค่าเฉลี่ย 4.65 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ย 4.43 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของบุคลากร	พนักงาน	4.13		-0.155 (0.297)	-0.470* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	0.155 (0.297)		-0.315 (0.070)
	ลูกจ้างเหมา	4.60	0.470* (0.001)	0.315 (0.070)	
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	พนักงาน	4.13		-0.285 (0.054)	-0.544* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	0.285 (0.054)		-0.259 (0.132)
	ลูกจ้างเหมา	4.60	0.544* (0.000)	0.259 (0.132)	
28) องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	พนักงาน	4.13		-0.333* (0.027)	-0.500* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	0.333* (0.027)		-0.167 (0.339)
	ลูกจ้างเหมา	4.60	0.500* (0.000)	0.167 (0.339)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติการให้ อำนาจแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
29) องค์กรเปิดโอกาสให้ บุคลากรสามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการใน การทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้	พนักงาน	4.13		-0.237 (0.098)	-0.608* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	0.237 (0.098)		-0.371* (0.027)
	ลูกจ้างเหมา	4.60	0.608* (0.000)	0.371* (0.027)	
30) องค์กรให้การสนับสนุน บุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่ คาดเดาได้จากการทำงาน	พนักงาน	4.13		-0.270 (0.063)	-0.442* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	-0.270 (0.063)		-0.172 (0.310)
	ลูกจ้างเหมา	4.60	0.442* (0.001)	0.172 (0.310)	
31) องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ และทุกหน่วยงาน	พนักงาน	4.13		-0.386* (0.008)	-0.439* (0.002)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	0.386* (0.008)		-0.052 (0.758)
	ลูกจ้างเหมา	4.60	0.439* (0.002)	0.052 (0.758)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของบุคลากร มีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กรมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำกับตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละ บุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการ ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา กับตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กรมากกว่าตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการ ทำงานมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุก หน่วยงานมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งพนักงานกับตำแหน่งลูกจ้างประจำกับ ลูกจ้างเหมา ต่างมีการรับรู้ ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา		
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	4.17	4.53	4.81	10.182	0.000* (แตกต่าง)
33) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	4.14	4.59	4.67	9.115	0.000* (แตกต่าง)
34) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	4.28	4.37	4.70	4.792	0.009* (แตกต่าง)
35) องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	4.27	4.58	4.78	7.614	0.001* (แตกต่าง)
36) องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้ เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	4.01	4.36	4.57	9.090	0.000* (แตกต่าง)
37) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	3.98	4.29	4.52	8.106	0.000* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.14 (3)	4.45 (2)	4.68 (1)	8.150	0.002* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า การรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ
 ที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ
 ตำแหน่งลูกจ้างเหมามีค่าเฉลี่ย 4.68 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ย 4.45 และน้อยที่สุด
 คือตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ
 สภาพแวดล้อมโดยรวมในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการเชื่อมโยง
 องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิตติการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้ สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้ง เรื่องงานและเรื่องครอบครัว	พนักงาน	4.17		-0.359* (0.022)	-0.644* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.53	0.359* (0.022)		-0.285 (0.100)
	ลูกจ้างเหมา	4.81	0.644* (0.000)	0.285 (0.118)	
33) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรมีระบบการคิดจาก มุมมองที่เป็นสากล	พนักงาน	4.14		-0.448* (0.003)	-0.535* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.59	0.448* (0.003)		-0.087 (0.619)
	ลูกจ้างเหมา	4.67	0.535* (0.000)	0.087 (0.619)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ

มิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
34) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความ ต้องการของผู้รับบริการ โดยนำ ความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ ในกระบวนการตัดสินใจ	พนักงาน	4.28		-0.086 (0.551)	-0.417* (0.002)
	ลูกจ้างประจำ	4.37	0.086 (0.551)		-0.331* (0.048)
	ลูกจ้างเหมา	4.70	0.417* (0.002)	0.331* (0.048)	
35) องค์กรพิจารณาถึง ผลกระทบที่เกิดจากการ ตัดสินใจบนพื้นฐานของ คุณธรรมและจริยธรรมของ บุคลากร	พนักงาน	4.27		-0.316* (0.031)	-0.511* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.58	0.316* (0.031)		-0.195 (0.252)
	ลูกจ้างเหมา	4.78	0.511* (0.000)	0.195 (0.252)	
36) องค์กรมีการทำงานร่วมกับ ชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความ ร่วมมือให้เป็นไปตามความ ต้องการของทั้งสองฝ่าย	พนักงาน	4.01		-0.344* (0.019)	-0.560* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.36	0.344* (0.019)		-0.216 (0.204)
	ลูกจ้างเหมา	4.57	0.560* (0.000)	0.216 (0.204)	
37) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรค้นหาคำตอบจาก หน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาด้วย	พนักงาน	3.98		-0.308* (0.039)	-0.545* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.29	0.308* (0.039)		-0.237 (0.172)
	ลูกจ้างเหมา	4.52	0.545* (0.000)	0.237 (0.172)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว มีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมากับลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากลมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา กับตำแหน่งพนักงาน และลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วยมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา		
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.21	4.49	4.80	9.310	0.000* (แตกต่าง)
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	4.34	4.54	4.81	6.022	0.000* (แตกต่าง)
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุตัววิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.32	4.74	4.76	6.049	0.009* (แตกต่าง)
41) องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	4.29	4.79	4.8	7.989	0.001* (แตกต่าง)
42) องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.29	4.68	4.89	9.392	0.000* (แตกต่าง)
43) องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	4.36	4.79	4.84	8.448	0.000* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.30 (3)	4.67 (2)	4.82 (1)	7.868	0.002* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า การรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ ตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่มีค่าเฉลี่ย 4.82 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ย 4.67 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.30

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำกรที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	พนักงาน	4.21		-0.286 (0.053)	-0.588* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.49	0.286 (0.053)		-0.302 (0.079)
	ลูกจ้างเหมา	4.80	0.588* (0.000)	0.302 (0.079)	
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	พนักงาน	3.34		-0.196 (0.170)	-0.461* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.54	0.196 (0.170)		-0.266 (0.110)
	ลูกจ้างเหมา	4.81	0.461* (0.001)	0.266 (0.110)	

หมายเหตุ ใช้:Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้
 ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็น ต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ของ องค์กรได้	พนักงาน	3.32		-0.413* (0.009)	-0.435* (0.004)
	ลูกจ้างประจำ	4.74	0.413* (0.009)		-0.022 (0.906)
	ลูกจ้างเหมา	4.76	0.435* (0.004)	0.022 (0.906)	
41) องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้ง พี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคน อย่างทั่วถึง	พนักงาน	4.29		-0.496* (0.002)	-0.502* (0.001)
	ลูกจ้างประจำ	4.79	0.496* (0.002)		-0.005 (0.977)
	ลูกจ้างเหมา	4.80	0.502* (0.001)	0.005 (0.977)	
42) องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหา โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	พนักงาน	4.29		-0.386* (0.013)	-0.599* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.68	0.386* (0.013)		-0.213 (0.239)
	ลูกจ้างเหมา	4.89	0.599* (0.000)	0.213 (0.239)	
43) องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้าง ความมั่นใจว่าการดำเนินงานของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่า ขององค์กร	พนักงาน	4.36		-0.431* (0.003)	-0.481* (0.000)
	ลูกจ้างประจำ	4.79	0.431* (0.003)		-0.050 (0.765)
	ลูกจ้างเหมา	4.84	0.481* (0.000)	0.050 (0.765)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการมีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึงมีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผล
การดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน			F- Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา		
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจาก ผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.53	4.76	4.71	1.660	0.191 (ไม่แตกต่าง)
45) องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำ มาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.35	4.73	4.70	5.741	0.003* (แตกต่าง)
46) องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการ ให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่ การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.48	4.70	4.71	2.294	0.102 (ไม่แตกต่าง)
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะใน การทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่า ปีที่ผ่านมา	4.26	4.64	4.63	5.773	0.003* (แตกต่าง)
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมา ใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสาร มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.32	4.73	4.73	6.757	0.001* (แตกต่าง)
49) องค์กรมีค่าเฉลี่ยของความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปี ที่ผ่านมา	4.77	4.87	4.87	4.88	0.614 (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.45 (2)	4.74 (1)	4.74 (1)	4.668	0.131 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผล
ทางความรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.74 รองลงมาคือ ตำแหน่ง
พนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.45

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ โดยรวมในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
45) องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.21		-0.375* (0.007)	-0.345* (0.007)
	ลูกจ้างประจำ	4.49	0.375* (0.007)		0.030 (0.849)
	ลูกจ้างเหมา	4.80	0.345* (0.007)	-0.030 (0.849)	
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.21		-0.380* (0.008)	-0.367* (0.006)
	ลูกจ้างประจำ	4.49	0.380* (0.008)		0.013 (0.939)
	ลูกจ้างเหมา	4.80	0.367* (0.006)	-0.013 (0.939)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.35 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.21		-0.413* (0.004)	-0.406* (0.003)
	ลูกจ้างประจำ	4.49	0.413* (0.004)		0.007 (0.966)
	ลูกจ้างเหมา	4.80	0.406* (0.003)	-0.007 (0.966)	
49) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.21		-0.306* (0.028)	-0.404* (0.002)
	ลูกจ้างประจำ	4.49	0.306* (0.028)		-0.098 (0.547)
	ลูกจ้างเหมา	4.80	0.404* (0.002)	0.098 (0.547)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมด มากกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีอัตราคนนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูล ข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่ง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา		
50) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.43	4.74	4.83	5.709	0.614 (ไม่แตกต่าง)
51) องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	4.38	4.75	4.75	6.076	0.003* (แตกต่าง)
52) องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.19	4.52	4.47	3.041	0.049* (แตกต่าง)
53) องค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.02	4.51	4.25	5.009	0.007* (แตกต่าง)
54) องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.59	4.78	4.83	2.581	0.077 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.32 (3)	4.66 (1)	4.62 (2)	4.483	0.028* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงินของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคือลูกจ้างเหมามีค่าเฉลี่ยคือ 4.62 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งมีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน โดยรวมในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา
51) องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.38		-0.364* (0.008)	-0.372* (0.004)
	ลูกจ้างประจำ	4.75	0.364* (0.008)		-0.008 (0.961)
	ลูกจ้างเหมา	4.75	0.372* (0.004)	0.008 (0.961)	
52) องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.19		-0.331* (0.039)	-0.279 (0.063)
	ลูกจ้างประจำ	4.52	0.331* (0.039)		0.051 (0.782)
	ลูกจ้างเหมา	4.47	0.279 (0.063)	-0.051 (0.782)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการ ดำเนินงานระดับองค์กรด้าน การวัดผลทางการเงิน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา
53) องค์กรได้รับความพึงพอใจ จากลูกค้ายิ่งกว่าปีที่ผ่านมา	พนักงาน	4.02		-0.489* (0.002)	-0.236 (0.116)
	ลูกจ้างประจำ	4.51	0.489* (0.002)		0.253 (0.172)
	ลูกจ้างเหมา	4.25	-0.236 (0.116)	-0.253 (0.172)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

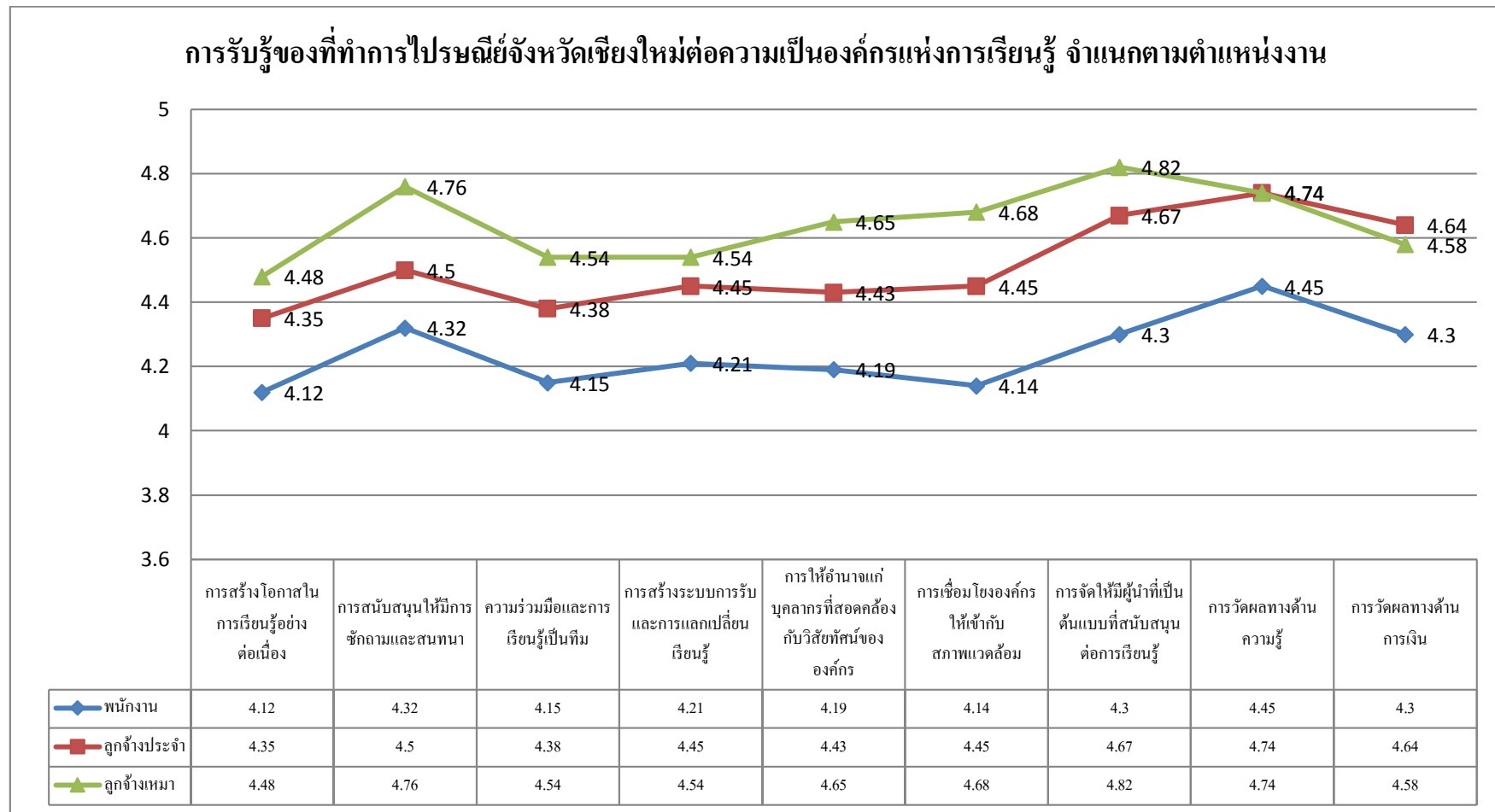
*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงินจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 2 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมา มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรองค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้ายิ่งกว่าปีที่ผ่านมา มีจำนวน 1 คู่ คือตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าตำแหน่งพนักงาน



ภาพที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีมติด้านการให้ภาวะผู้นำต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.82 และมีมติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 4.06

2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

สมมติฐานทางการวิจัย

อายุการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในที่ทำการไปรษณีย์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อมติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = X_4$$

H_1 : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่

X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงาน 6-15 ปี

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงาน 16-25 ปี

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ผลการคำนวณหรือการแปรค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น โดยจะพิจารณาค่านัยสำคัญ (Sig.) ซึ่งเป็นความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

หากค่า Sig (จากตาราง) > ค่า Sig (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ยอมรับ H_0

หากค่า Sig (จากตาราง) < ค่า Sig (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
 มติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
1) บุคลากรในที่ทำกรไปรษณีย์มี การเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่ เกิดขึ้นจากการทำงาน และตั้งใจที่ จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	4.55	4.17	4.09	4.33	3.448	0.017* (แตกต่างกัน)
2)บุคลากรสามารถระบุทักษะที่ จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	4.54	4.31	4.08	4.03	4.618	0.003* (แตกต่างกัน)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่ง กันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่าง	4.84	4.45	4.45	4.55	3.347	0.019* (แตกต่างกัน)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุน ทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	4.12	3.89	3.31	3.38	8.840	0.000* (แตกต่างกัน)
5) องค์กรได้ให้เวลาแก่บุคลากรใน การเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.51	4.21	4.05	3.90	4.915	0.002* (แตกต่างกัน)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจาก การทำงานเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้ จากความผิดพลาด	4.63	4.38	4.25	4.34	2.490	0.060 (ไม่แตกต่างกัน)
7)บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำ ชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะ เรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.40	3.92	3.45	3.23	16.591	0.000* (แตกต่างกัน)
ค่าเฉลี่ย (ลำดับ)	4.51 (1)	4.19 (2)	3.95 (4)	3.97 (3)	6.321	0.014* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า การรับรู้ต่อมติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาส
 ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

อายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา ได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี (4.19) อายุการทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป (3.97) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 16-25 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.95 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติ ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
1) บุคลากรในที่ทำการไปรษณีย์มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	0-5 ปี	4.55		0.382* (0.008)	0.457* (0.010)	0.220 (0.227)
	6-15 ปี	4.17	-0.382* (0.008)		0.074 (0.692)	-0.163 (0.398)
	16-25 ปี	4.09	-0.457* (0.010)	-0.074 (0.692)		-0.237 (0.276)
	26ปี ขึ้นไป	4.33	-0.220 (0.227)	0.163 (0.396)	0.237 (0.276)	
2)บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	0-5 ปี	4.54		0.228 (0.088)	0.466* (0.004)	0.509* (0.003)
	6-15 ปี	4.31	-0.228 (0.083)		0.238 (0.169)	0.281 (0.114)
	16-25 ปี	4.08	-0.466* (0.004)	-0.238 (0.169)		0.043 (0.831)
	26ปี ขึ้นไป	4.03	-0.509* (0.003)	-0.281 (0.114)	-0.043 (0.831)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.39 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการการ
สร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการรับรู้ต่อมิติการสร้าง โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
3) บุคลากรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การเรียนรู้สิ่งต่างๆ	0-5 ปี	4.84		0.381* (0.006)	0.381* (0.024)	0.285 (0.101)
	6-15 ปี	4.45	-0.381* (0.006)		0.000 (1.000)	-0.095 (0.603)
	16-25 ปี	4.45	-0.381* (0.024)	0.000 (1.000)		-0.095 (0.645)
	26ปี ขึ้นไป	4.55	-0.285 (0.101)	0.095 (0.603)	0.095 (0.645)	
4) บุคลากรได้รับการ สนับสนุนทางการเงินหรือ ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ใน การเรียนรู้	0-5 ปี	4.12		0.232 (0.134)	0.817* (0.000)	0.741* (0.000)
	6-15 ปี	3.89	-0.232 (0.134)		0.585* (0.004)	0.509* (0.014)
	16-25 ปี	3.31	0.817* (0.000)	-0.585* (0.004)		-0.076 (0.747)
	26ปี ขึ้นไป	3.38	-0.741* (0.000)	-0.509* (0.014)	0.076 (0.747)	
5) องค์กรได้ใช้เวลาแก่ บุคลากรในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ	0-5 ปี	4.51		0.300* (0.039)	0.463* (0.009)	0.608* (0.001)
	6-15 ปี	4.21	-0.300* (0.039)		0.163 (0.386)	0.308 (0.112)
	16-25 ปี	4.05	-0.463* (0.009)	-0.163 (0.386)		0.145 (0.506)
	26ปี ขึ้นไป	3.90	-0.608* (0.001)	-0.308 (0.112)	-0.145 (0.506)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.39 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการการ
สร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการสร้างโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
7)บุคลากรได้รับรางวัลหรือ คำชมเชยสำหรับความตั้งใจ ที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	0-5 ปี	4.40		0.482* (0.002)	0.944* (0.000)	1.169* (0.000)
	6-15 ปี	3.92	-0.482* (0.002)		0.463* (0.020)	0.688* (0.001)
	16-25 ปี	3.45	-0.944* (0.000)	-0.463* (0.020)		0.225 (0.330)
	26ปี ขึ้นไป	3.23	-1.169* (0.000)	-0.688* (0.001)	-0.225 (0.330)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่
แตกต่างกัน จำนวน 18 คู่ มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรในที่ทำการไปรษณีย์มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น
จากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีจำนวน 2 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุ
การทำงาน 6-15 ปี และอายุการทำงาน 16-25 ปี พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการการรับรู้มากกว่าอายุ
การทำงาน 6-15 ปีและอายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถระบุมุกทักะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ จำนวน
2 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25ปี และ อายุการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป โดยอายุการ
ทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน
16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี และ อายุการทำงาน 16-25 ปี โดยอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน 6-15 ปี และ อายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ จำนวน 4 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และ อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 6-15ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และ อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป โดยอายุการทำงาน 0-5 ปีและอายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน 25 ปี และ อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆจำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป โดยอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆจำนวน 5 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี และ อายุการทำงาน 16-25 ปี โดยอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน 6-15 ปี และ อายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 6-15 ปีกับอายุการทำงาน 16-25ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป โดยอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการ
สนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อ มิตินการสนับสนุนให้มี การซักถามและสนทนา	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15 ปี	16-25ปี	26 ปี ขึ้นไป		
8) บุคลากรมีความจริงใจหรือ ซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผล ตอบรับหรือความผิดพลาดที่มี ต่อกันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	4.80	4.43	4.26	4.21	6.044	0.000* (แตกต่างกัน)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะ แสดงความคิดเห็นของตนเอง	4.66	4.16	3.89	4.48	9.111	0.000* (แตกต่างกัน)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถาม ต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ ทำงาน	4.55	4.13	3.74	4.12	7.280	0.000* (แตกต่างกัน)
11) บุคลากรสามารถแสดง ความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความ คิดเห็นของคนอื่นได้	4.53	4.03	3.65	4.07	4.552	0.000* (แตกต่างกัน)
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อ เพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	5.00	4.70	4.37	4.67	6.406	0.000* (แตกต่างกัน)
13) บุคลากรใช้เวลาในการ สร้างความไว้วางใจต่อกันและ กัน	4.94	4.63	4.34	4.53	6.127	0.000* (แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.75 (1)	4.35 (2)	4.04 (3)	4.35 (2)	7.253	0.000* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.75 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.35) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 16-25 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปีขึ้นไป
8) บุคลากรมีความจริงใจหรือซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0-5 ปี	4.80		0.370* (0.008)	0.547* (0.002)	0.599* (0.001)
	6-15 ปี	4.43	-0.371* (0.008)		0.176 (0.335)	0.220 (0.239)
	16-25 ปี	4.26	-0.547* (0.002)	-0.176 (0.335)		0.044 (0.833)
	26ปีขึ้นไป	4.21	-0.591* (0.001)	-0.220 (0.239)	-0.044 (0.833)	

หมายเหตุ ใช้:Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.41 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
 มติการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มติการสนับสนุนให้มีการ ชกถามและสนทนา	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
9) บุคลากรรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ก่อนที่จะแสดงความคิดเห็น ของตนเอง	0-5 ปี	4.60		0.502* (0.000)	0.765* (0.000)	0.2000 (0.239)
	6-15 ปี	4.16	-0.502* (0.000)		0.263 (0.134)	-0.302 (0.094)
	16-25 ปี	3.89	-0.765* (0.000)	-0.263 (0.134)		-0.565* (0.006)
	26ปี ขึ้นไป	4.48	-0.200 (0.239)	0.302 (0.094)	0.565* (0.006)	
10) บุคลากรสามารถตั้ง คำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่ เกี่ยวกับการทำงานได้อย่าง เต็มที่ โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงานในที่ทำงาน	0-5 ปี	4.55		0.426* (0.005)	0.820* (0.000)	0.442* (0.023)
	6-15 ปี	4.13	-0.426* (0.005)		0.394* (0.049)	0.016 (0.939)
	16-25 ปี	3.74	-0.820* (0.000)	-0.394* (0.049)		-0.378 (0.104)
	26ปี ขึ้นไป	4.12	-0.442* (0.023)	-0.016 (0.939)	0.378 (0.104)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.41 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ

มิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
11) บุคลากรสามารถแสดง ความคิดเห็นของตนเอง ทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบ ความคิดเห็นของคนอื่นได้	0-5 ปี	4.53		0.456* (0.003)	0.879* (0.000)	0.465* (0.015)
	6-15 ปี	4.03	-0.456* (0.003)		0.423* (0.032)	0.009 (0.963)
	16-25 ปี	3.65	-0.879* (0.000)	-0.423* (0.032)		-0.414 (0.071)
	26ปี ขึ้นไป	4.07	-0.465* (0.015)	-0.009 (0.963)	0.414 (0.071)	
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อ เพื่อนร่วมงานด้วยความ เคารพ	0-5 ปี	5.00		0.298* (0.016)	0.631* (0.000)	0.328* (0.035)
	6-15 ปี	4.70	-0.298* (0.016)		0.333* (0.039)	0.030 (0.853)
	16-25 ปี	4.37	-0.631* (0.000)	-0.333* (0.039)		-0.303 (0.105)
	26ปี ขึ้นไป	4.67	-0.328* (0.035)	-0.030 (0.853)	0.303 (0.105)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.41 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ

มิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
13)บุคลากรให้เวลาในการ สร้างความไว้วางใจต่อกัน และกัน	0-5 ปี	4.94		0.310* (0.015)	0.605* (0.000)	0.418* (0.010)
	6-15 ปี	4.63	-0.310* (0.015)		0.295 (0.076)	0.106 (0.528)
	16-25 ปี	4.34	-0.605* (0.000)	-0.295 (0.076)		-0.187 (0.334)
	26ปี ขึ้นไป	4.53	-0.418* (0.010)	-0.108 (0.528)	0.187 (0.334)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจำนวน 21 คู่ มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจหรือซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีจำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปีกับอายุการทำงาน 6-15 ปี และอายุการทำงาน 16-25 ปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิติการสนับสนุน

ให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ทำงาน มีจำนวน 4 คู่ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของคนอื่นได้ มีจำนวน 4 คู่ได้แก่

อายุการทำงาน ต่ำกว่า 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการสนทนาและซักถามมากกว่า อายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีจำนวน 4 คู่ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่องบุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีจำนวน 3 คู่ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ

มิติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม ตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติการส่งเสริมความร่วมมือและ การเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยน เป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น	4.56	4.20	3.86	3.84	7.528	0.000* (แตกต่างกัน)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่า เทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.81	4.27	4.09	4.05	9.092	0.000* (แตกต่างกัน)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อ เครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง) ที่จะให้ทีมงานได้ดี	4.75	4.39	4.09	4.34	6.407	0.006* (แตกต่างกัน)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผล ของการทดลองของกลุ่มหรือ ข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	4.67	4.20	3.95	4.20	7.499	0.000* (แตกต่างกัน)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะ รางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบ ความสำเร็จ	4.18	3.73	3.55	3.51	6.370	0.000* (แตกต่างกัน)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่า จะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนอง ต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง	4.60	4.27	4.00	4.16	5.203	0.002* (แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.59 (1)	4.18 (2)	3.92 (4)	4.02 (3)	7.016	0.000* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้กันเป็นทีมของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมาได้แก่ อายุ

การทำงาน 6-15 ปี (4.18) อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป (4.02) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อายุการทำงาน 16-25 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้กันเป็นทีม ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปีขึ้นไป
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น	0-5 ปี	4.56		0.366* (0.017)	0.701* (0.000)	0.728* (0.000)
	6-15 ปี	4.20	-0.366* (0.017)		0.335 (0.094)	0.312 (0.077)
	16-25 ปี	3.86	-0.701* (0.000)	-0.335 (0.094)		0.028 (0.905)
	26ปีขึ้นไป	3.84	-0.728* (0.000)	-0.362 (0.077)	-0.028 (0.905)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.43 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริม
ความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการส่งเสริมความร่วมมือ และการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิก ทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่ คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความ แตกต่างใดๆ	0-5 ปี	4.81		0.537* (0.000)	0.719* (0.000)	0.761* (0.000)
	6-15 ปี	4.27	-0.537* (0.000)		0.182 (0.357)	0.224 (0.270)
	16-25 ปี	4.09	-0.719* (0.000)	-0.182 (0.357)		0.042 (0.855)
	26ปี ขึ้นไป	4.05	-0.761* (0.000)	-0.224 (0.270)	-0.042 (0.855)	
16) ทีมงานให้ความสำคัญ ทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ (แนวทาง)ที่จะให้ทีมงานได้ ดีมากขึ้น	0-5 ปี	4.75		0.357* (0.008)	0.658* (0.000)	0.404* (0.017)
	6-15 ปี	4.39	-0.357* (0.008)		0.301 (0.086)	0.047 (0.791)
	16-25 ปี	4.09	-0.658* (0.000)	-0.301 (0.086)		-0.253 (0.211)
	26ปี ขึ้นไป	4.34	-0.404* (0.017)	-0.047 (0.791)	0.253 (0.211)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.43 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริม
ความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการส่งเสริมความร่วมมือ และการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
17) ทีมงานยอมรับและ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด ของตนตามผลของการถก แถลงของกลุ่มหรือ ข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	0-5 ปี	4.67		0.476* (0.001)	0.720* (0.000)	0.477* (0.008)
	6-15 ปี	4.20	-0.476* (0.001)		0.244 (0.190)	0.002 (0.993)
	16-25 ปี	3.95	-0.720* (0.000)	-0.244 (0.190)		-0.242 (0.262)
	26ปี ขึ้นไป	4.20	-0.477* (0.008)	-0.002 (0.993)	0.242 (0.262)	
18) ทีมงานได้รับรางวัลใน ลักษณะรางวัลของกลุ่ม เมื่องานนั้นประสบ ความสำเร็จ	0-5 ปี	4.18		0.453* (0.004)	0.634* (0.001)	0.672* (0.001)
	6-15 ปี	3.73	-0.453* (0.004)		0.182 (0.376)	0.219 (0.299)
	16-25 ปี	3.55	-0.634* (0.001)	-0.182 (0.376)		0.037 (0.876)
	26ปี ขึ้นไป	3.51	-0.672* (0.001)	-0.219 (0.299)	-0.037 (0.876)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.43 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการส่งเสริมความร่วมมือ และการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อ องค์กรว่าจะยอมรับความ คิดเห็นและ ตอบสนองต่อ สิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง	0-5 ปี	4.60		0.323* (0.020)	0.596* (0.000)	0.432* (0.014)
	6-15 ปี	4.27	-0.323* (0.020)		0.273 (0.131)	0.109 (0.557)
	16-25 ปี	4.00	-0.576* (0.000)	-0.273 (0.131)		-0.164 (0.434)
	26ปี ขึ้นไป	4.16	-0.432* (0.014)	-0.109 (0.557)	0.164 (0.434)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 18 คู่ มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อการมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่างใดๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าอายุงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะให้ทีมงานได้ตีมากขึ้นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าอายุงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติการสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15ปี	16-25ปี	26 ปี ขึ้นไป		
20) องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ เรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	4.60	4.50	4.03	3.98	6.032	0.000* (แตกต่างกัน)
21) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น ได้ง่ายและเร็ว	4.72	4.40	4.17	4.20	5.124	0.002* (แตกต่างกัน)
22) องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูล ด้านความสามารถของบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	4.73	4.36	4.14	4.00	7.856	0.000* (แตกต่างกัน)
23) องค์กรมีการสร้างระบบการวัด ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถใน ปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการใน อนาคต	4.64	4.29	4.00	3.92	7.583	0.000* (แตกต่างกัน)
24) องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการ เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุม กับ บุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	4.36	4.07	4.14	3.78	4.178	0.006* (แตกต่างกัน)
25) องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลา และทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่ง บุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม	4.49	4.17	4.11	3.97	4.146	0.007* (แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.59 (1)	4.30 (2)	4.10 (3)	3.97 (4)	5.820	0.002* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของที่ทำกร ไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี (4.30) อายุการทำงาน 16-25 ปี (4.10) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปีขึ้นไป
20) องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	0-5 ปี	4.60		0.094 (0.522)	0.587* (0.002)	0.614* (0.001)
	6-15 ปี	4.50	-0.094 (0.522)		0.474* (0.013)	0.521* (0.008)
	16-25 ปี	4.03	-0.587* (0.002)	-0.474* (0.013)		0.047 (0.532)
	26ปีขึ้นไป	3.98	-0.614* (0.001)	-0.521* (0.008)	-0.047 (0.832)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.45 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
21) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่าย และรวดเร็ว	0-5 ปี	4.72		0.324* (0.023)	0.554* (0.002)	0.524* (0.004)
	6-15 ปี	4.40	-0.324* (0.023)		0.230 (0.215)	0.200 (0.293)
	16-25 ปี	4.17	-0.554* (0.002)	-0.230 (0.215)		-0.030 (0.889)
	26ปี ขึ้นไป	4.20	-0.524* (0.004)	-0.200 (0.293)	0.030 (0.889)	
22) องค์กรมีการปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านความสามารถ ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	0-5 ปี	4.73		0.363* (0.010)	0.590* (0.001)	0.726* (0.000)
	6-15 ปี	4.36	-0.363* (0.010)		0.227 (0.210)	0.364 (0.052)
	16-25 ปี	4.14	-0.590* (0.001)	-0.227 (0.210)		0.136 (0.519)
	26ปี ขึ้นไป	4.00	-0.726* (0.000)	-0.364 (0.052)	-0.136 (0.519)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.45 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบ การรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
23)องค์กรมีการสร้างระบบ การวัดความสามารถของ บุคลากรแต่ละคน เพื่อ เปรียบเทียบความสามารถใน ปัจจุบันกับความสามารถที่ ต้องการในอนาคต	0-5 ปี	4.64		0.348* (0.017)	0.637* (0.000)	0.719* (0.000)
	6-15 ปี	4.29	-0.348* (0.017)		0.289 (0.126)	0.371 (0.056)
	16-25 ปี	4.00	-0.637* (0.000)	-0.289 (0.126)		0.082 (0.708)
	26ปี ขึ้นไป	3.92	-0.719* (0.000)	-0.371 (0.056)	-0.082 (0.708)	
24) องค์กรได้สร้างบทเรียน สำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุก ระดับภายในองค์กร	0-5 ปี	4.36		0.297* (0.031)	0.225 (0.183)	0.580* (0.001)
	6-15 ปี	4.07	-0.297* (0.031)		-0.072 (0.686)	0.283 (0.125)
	16-25 ปี	4.14	-0.225 (0.183)	0.072 (0.686)		0.355 (0.089)
	26ปี ขึ้นไป	3.78	-0.580* (0.001)	-0.283 (0.125)	-0.355 (0.089)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.45 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบ การรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
25) องค์กรมีการประเมินผล ด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้ เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	0-5 ปี	4.49		0.318* (0.022)	0.384* (0.025)	0.524* (0.003)
	6-15 ปี	4.17	-0.318* (0.022)		0.066 (0.716)	0.206 (0.265)
	16-25 ปี	4.11	-0.384* (0.025)	-0.066 (0.716)		0.140 (0.503)
	26ปี ขึ้นไป	3.97	-0.524* (0.003)	-0.206 (0.265)	-0.140 (0.503)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 18 คู่ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่าย และเร็ว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าอายุงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 11-15 ปี อายุการทำงาน 21-25 ปี อายุการทำงาน 26-30 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 30ปี พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าอายุงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าอายุงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุ 6-15 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่ง บุคลากรเข้ารับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่คืออายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15ปี	16-25ปี	26 ปี ขึ้นไป		
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของบุคลากร	4.53	4.32	3.95	3.82	7.420	0.000* (แตกต่างกัน)
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.60	4.39	3.92	3.85	9.385	0.000* (แตกต่างกัน)
28) องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.67	4.42	4.03	4.07	6.732	0.000* (แตกต่างกัน)
29) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	4.61	4.26	4.08	3.77	9.694	0.000* (แตกต่างกัน)
30) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	4.52	4.08	4.03	3.52	10.792	0.000* (แตกต่างกัน)
31) องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	4.71	4.47	4.12	3.98	8.056	0.000* (แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.61 (1)	4.32 (2)	4.02 (3)	3.83 (4)	7.337	0.000* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี (4.32) อายุการทำงาน 16-25ปี (4.02) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.83ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติน การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปีขึ้นไป
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของบุคลากร	0-5 ปี	4.53		0.203 (0.144)	0.571* (0.001)	0.705* (0.000)
	6-15 ปี	4.32	-0.203 (0.144)		0.368* (0.042)	0.503* (0.007)
	16-25 ปี	3.95	-0.571* (0.001)	-0.368* (0.042)		0.135 (0.519)
	26ปีขึ้นไป	3.82	-0.705* (0.000)	-0.503* (0.007)	-0.135 (0.519)	
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0-5 ปี	4.60		0.206 (0.133)	0.674* (0.000)	0.748* (0.000)
	6-15 ปี	4.39	-0.206 (0.133)		0.467* (0.009)	0.542* (0.003)
	16-25 ปี	3.92	-0.674* (0.000)	-0.467* (0.009)		0.074 (0.720)
	26ปีขึ้นไป	3.85	-0.748* (0.000)	-0.542* (0.003)	-0.074 (0.720)	

หมายเหตุ ใช้:Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.47 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
28) องค์กรเชิญชวนให้ บุคลากรมีส่วนร่วมต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร	0-5 ปี	4.67		0.249 (0.077)	0.640* (0.000)	0.604* (0.001)
	6-15 ปี	4.42	-0.249 (0.077)		0.391* (0.032)	0.355 (0.059)
	16-25 ปี	4.03	-0.640* (0.000)	-0.391* (0.032)		-0.036 (0.846)
	26ปี ขึ้นไป	4.07	-0.604* (0.000)	-0.355 (0.059)	0.036 (0.846)	
29) องค์กรเปิดโอกาสให้ บุคลากรสามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการใน การทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้	0-5 ปี	4.61		0.342* (0.011)	0.531* (0.001)	0.840* (0.000)
	6-15 ปี	4.26	-0.342* (0.011)		0.189 (0.277)	0.498* (0.006)
	16-25 ปี	4.08	-0.531* (0.001)	-0.189 (0.277)		0.309 (0.127)
	26ปี ขึ้นไป	3.77	-0.840 (0.000)	-0.498* (0.006)	-0.309 (0.127)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.47 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อมิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
 จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
30) องค์กรให้การสนับสนุน บุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่ คาดเดาได้จากการทำงาน	0-5 ปี	4.52		0.434* (0.001)	0.487* (0.003)	0.900* (0.000)
	6-15 ปี	4.08	-0.434 (0.001)		0.052 (0.764)	0.466* (0.010)
	16-25 ปี	4.03	-0.487* (0.003)	-0.052 (0.764)		0.414* (0.042)
	26ปี ขึ้นไป	3.52	-0.900* (0.000)	-0.466* (0.010)	-0.414* (0.042)	
31) องค์กรสร้างแนว วิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม บุคลากรทุกระดับและ ทุกหน่วยงาน	0-5 ปี	4.71		0.237 (0.082)	0.587* (0.000)	0.725* (0.000)
	6-15 ปี	4.47	-0.237 (0.082)		0.350* (0.048)	0.488* (0.008)
	16-25 ปี	4.12	-0.587* (0.000)	-0.350* (0.048)		0.138 (0.503)
	26ปี ขึ้นไป	3.98	-0.725* (0.000)	-0.488* (0.008)	-0.138 (0.503)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 24 คู่ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับอายุการทำงาน 11-15 ปี อายุการทำงาน 21-25 ปี อายุการทำงาน 26-30 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 30ปี พบว่าอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี พบว่าอายุการทำงาน 6-10 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่า

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆที่
ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการ
ทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้อง
กับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 1-5 ปี มีการ
รับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่า

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการ
ทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปีกับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการ
ทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคล
ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

อายุการทำงาน 16-25 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุก
หน่วยงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่า
อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
มากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่า
อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ
องค์กรมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15ปี	16-25ปี	26 ปี ขึ้นไป		
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถ ใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและ เรื่องครอบครัว	4.70	4.40	4.20	3.78	8.959	0.000* (แตกต่างกัน)
33) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมี ระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	4.67	4.34	4.08	3.78	10.128	0.000* (แตกต่างกัน)
34) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน มุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ ในกระบวนการตัดสินใจ	4.64	4.36	4.26	3.97	6.001	0.001* (แตกต่างกัน)
35) องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิด จากการตัดสินใจบนพื้นฐานของ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	4.78	4.44	4.11	3.93	10.890	0.000* (แตกต่างกัน)
36) องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชน ภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้ เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	4.61	4.07	3.94	3.70	13.121	0.000* (แตกต่างกัน)
37) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหา คำตอบจากหน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	4.55	4.05	3.83	3.72	11.421	0.000* (แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.66 (1)	4.28 (2)	4.07 (3)	3.81 (4)	10.087	0.000* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรับรู้ของ
ผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัด
เชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี

มีค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี (4.28) อายุการทำงาน 16-25 ปี (4.07) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้ สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุล ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ครอบครัว	0-5 ปี	4.70		0.300* (0.040)	0.500* (0.005)	0.913* (0.000)
	6-15 ปี	4.40	-0.300* (0.040)		0.200 (0.292)	0.613* (0.002)
	16-25 ปี	4.20	-0.500* (0.005)	-0.200 (0.292)		0.414 (0.062)
	26ปีขึ้นไป	3.78	-0.913* (0.000)	-0.613* (0.002)	-0.414 (0.062)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการเชื่อมโยงองค์กรให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
33) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรมีระบบการคิดจาก มุมมองที่เป็นสากล	0-5 ปี	4.67		0.333* (0.017)	0.595* (0.001)	0.896* (0.000)
	6-15 ปี	4.34	-0.333* (0.017)		0.262 (0.150)	0.563* (0.003)
	16-25 ปี	4.08	-0.595* (0.001)	-0.262 (0.150)		0.301 (0.159)
	26ปีขึ้นไป	3.78	-0.896* (0.000)	-0.563* (0.003)	-0.301 (0.159)	
34) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ ความต้องการของ ผู้รับบริการ โดยนำความเห็น ของผู้รับบริการมาใช้ใน กระบวนการตัดสินใจ	0-5 ปี	4.64		0.287* (0.033)	0.385* (0.019)	0.676* (0.000)
	6-15 ปี	4.36	-0.287* (0.033)		0.098 (0.575)	0.389* (0.031)
	16-25 ปี	4.26	-0.385* (0.019)	-0.098 (0.575)		0.291 (0.153)
	26ปีขึ้นไป	3.97	-0.676* (0.000)	-0.389* (0.031)	-0.291 (0.153)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการเชื่อมโยงองค์กรให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
35) องค์กรพิจารณาถึง ผลกระทบที่เกิดจากการ ตัดสินใจบนพื้นฐาน ของคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร	0-5 ปี	4.78		0.335* (0.014)	0.670* (0.000)	0.843* (0.000)
	6-15 ปี	4.44	-0.335* (0.014)		0.336 (0.057)	0.508* (0.005)
	16-25 ปี	4.11	-0.670* (0.000)	-0.336 (0.057)		0.173 (0.396)
	26ปี ขึ้นไป	3.93	-0.843* (0.000)	-0.058* (0.005)	-0.173 (0.396)	
36) องค์กรมีการทำงาน ร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อ สร้างความร่วมมือให้เป็นไป ตามความต้องการของ ทั้งสองฝ่าย	0-5 ปี	4.61		0.535* (0.000)	0.670* (0.000)	0.909* (0.000)
	6-15 ปี	4.07	-0.535* (0.000)		0.135 (0.439)	0.374* (0.038)
	16-25 ปี	3.94	-0.670* (0.000)	-0.135 (0.439)		0.239 (0.239)
	26ปี ขึ้นไป	3.70	-0.909* (0.000)	-0.374* (0.038)	-0.239 (0.239)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.49 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิติการเชื่อมโยงองค์กรให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
37) องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรค้นหาคำตอบจาก หน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	0-5 ปี	4.55		0.498* (0.000)	0.714* (0.000)	0.831* (0.000)
	6-15 ปี	4.05	-0.498* (0.000)		0.216 (0.228)	0.333 (0.073)
	16-25 ปี	3.83	-0.714* (0.000)	-0.216 (0.228)		-0.117 (0.577)
	26ปี ขึ้นไป	3.72	-0.831* (0.000)	-0.333 (0.073)	-0.117 (0.577)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 23 คู่ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อการมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรระบอบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป พบว่าอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าอายุงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26 ปีขึ้นไป		
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำหน้าที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.73	4.39	3.89	4.07	10.444	0.000* (แตกต่างกัน)
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	4.77	4.45	4.18	4.15	7.182	0.000* (แตกต่างกัน)
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.84	4.45	4.09	4.18	8.294	0.000*
41) องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	4.84	4.50	4.14	4.05	8.577	0.000* (แตกต่างกัน)
42) องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.87	4.48	4.05	4.08	10.841	0.000* (แตกต่างกัน)
43) องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	4.84	4.52	4.20	4.31	6.600	0.000* (แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.81 (1)	4.46 (2)	4.09 (4)	4.14 (3)	8.656	0.003** (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.81 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี (4.45) อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป (4.14) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 16-25 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.09

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปีขึ้นไป
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่พร้อมจะตอบสนอง	0-5 ปี	4.73		0.338* (0.014)	0.832* (0.000)	0.658* (0.000)
บุคลากรตามที่ร้องขอ	6-15 ปี	4.39	-0.338* (0.014)		0.494* (0.006)	0.321 (0.083)
เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	16-25 ปี	3.89	-0.832* (0.000)	-0.496* (0.006)		-0.174 (0.405)
	26ปีขึ้นไป	4.07	-0.658* (0.000)	-0.321 (0.083)	0.174 (0.405)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้
 จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่ เป็นต้นแบบที่สนับสนุน การเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่ สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยน ข้อมูลกับบุคลากรใน ทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงาน และคู่แข่ง ของการบริการ	0-5 ปี	4.77		0.316* (0.018)	0.589* (0.000)	0.621 (0.000)
	6-15 ปี	4.45	-0.316* (0.018)		0.273 (0.115)	0.305 (0.088)
	16-25 ปี	4.18	-0.589* (0.000)	-0.273 (0.115)		0.032 (0.874)
	26ปี ขึ้นไป	4.15	-0.621* (0.000)	-0.305 (0.088)	-0.032 (0.874)	
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่ สนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากร บรรลุวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้	0-5 ปี	4.84		0.397* (0.007)	0.753* (0.000)	0.663* (0.000)
	6-15 ปี	4.45	-0.397* (0.007)		0.355 (0.063)	0.266 (0.175)
	16-25 ปี	4.09	-0.753* (0.000)	-0.355 (0.063)		-0.089 (0.686)
	26ปี ขึ้นไป	4.18	-0.663* (0.000)	-0.266 (0.175)	0.089 (0.686)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้
 จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่ เป็นต้นแบบที่สนับสนุน การเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
41) องค์กรมีหัวหน้างาน ที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ช ให้กับลูกทีมทุกคนอย่าง ทั่วถึง	0-5 ปี	4.84		0.343* (0.023)	0.706* (0.000)	0.794* (0.000)
	6-15 ปี	4.50	-0.343* (0.023)		0.364 (0.063)	0.451* (0.025)
	16-25 ปี	4.14	-0.706* (0.000)	-0.364 (0.063)		0.087 (0.700)
	26ปี ขึ้นไป	4.05	-0.794* (0.000)	-0.451 (0.025)	-0.087 (0.700)	
42) องค์กรมีหัวหน้างาน ที่มองหาโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0-5 ปี	4.87		0.395* (0.006)	0.825* (0.020)	0.787* (0.000)
	6-15 ปี	4.48	-0.395* (0.006)		0.430* (0.022)	0.392* (0.043)
	16-25 ปี	4.05	-0.825* (0.020)	-0.430* (0.022)		-0.038 (0.862)
	26ปี ขึ้นไป	4.08	-0.787* (0.000)	-0.392* (0.043)	0.038 (0.862)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้
 จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ มิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็น ต้นแบบที่สนับสนุน การเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
43) องค์กรมีหัวหน้างานที่ สร้างความมั่นใจว่าการ ดำเนินงานของหน่วยงานที่ สอดคล้องกับคุณค่า ขององค์กร	0-5 ปี	4.84		0.320* (0.018)	0.637* (0.000)	0.526* (0.002)
	6-15 ปี	4.52	-0.320* (0.018)		0.317 (0.074)	0.205 (0.256)
	16-25 ปี	4.20	-0.637* (0.000)	-0.317 (0.074)		-0.111 (0.586)
	26ปี ขึ้นไป	4.31	-0.526* (0.002)	-0.205 (0.256)	0.111 (0.586)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 22 คู่ มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มมของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถาม องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งที่เลี้ยงและ ใ้ช้ให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าอายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปีมีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15 ปี	16-25ปี	26 ปีขึ้นไป		
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.78	4.66	4.29	4.51	3.327	0.020* (แตกต่างกัน)
45) องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.78	4.55	4.05	4.20	9.472	0.000* (แตกต่างกัน)
46) องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่ให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.77	4.53	4.48	4.31	3.483	0.016/* (แตกต่างกัน)
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.65	4.45	4.27	3.98	5.952	0.001* (แตกต่างกัน)
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.73	4.55	4.29	4.00	7.039	0.000* (แตกต่างกัน)
49) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.78	4.68	4.30	4.23	5.727	0.001* (แตกต่างกัน)
50) องค์กรมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.86	4.87	4.78	4.62	0.988	0.398 (ไม่แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.76 (1)	4.61 (2)	4.35 (3)	4.26 (4)	5.141	0.062 (ไม่แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.76 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี (4.61) อายุการทำงาน 16-25 ปี (4.35) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 26ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.26

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปีขึ้นไป
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.78		0.120 (0.361)	0.490* (0.003)	0.267 (0.164)
	6-15 ปี	4.66	-0.120 (0.361)		0.370* (0.032)	0.147 (0.398)
	16-25 ปี	4.29	-0.490* (0.003)	-0.370* (0.032)		-0.222 (0.263)
	26ปีขึ้นไป	4.51	-0.267 (0.104)	-0.147 (0.398)	0.222 (0.263)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผล
การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
45) องค์กรมีจำนวนของการ นำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้ มากกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.78		0.221 (0.083)	0.730* (0.000)	0.575* (0.000)
	6-15 ปี	4.55	-0.221 (0.083)		0.509* (0.002)	0.355* (0.038)
	16-25 ปี	4.05	-0.730* (0.000)	-0.509* (0.002)		-0.155 (0.420)
	26ปี ขึ้นไป	4.20	-0.575* (0.000)	-0.355* (0.038)	0.155 (0.420)	
46) องค์กรมีจำนวนของ รูปแบบการให้บริการแบบ ใหม่หรือมีการขยายพื้นที่ การให้บริการมากกว่าปีที่ ผ่านมา	0-5 ปี	4.77		0.242 (0.054)	0.286 (0.063)	0.459* (0.004)
	6-15 ปี	4.53	-0.242 (0.054)		0.044 (0.787)	0.217 (0.194)
	16-25 ปี	4.48	-0.286 (0.063)	-0.044 (0.787)		0.173 (0.360)
	26ปี ขึ้นไป	4.31	-0.459* (0.004)	-0.217 (0.194)	-0.173 (0.360)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผล
การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.65		0.208 (0.118)	0.381* (0.019)	0.670* (0.000)
	6-15 ปี	4.45	-0.208 (0.118)		0.173 (0.317)	0.462* (0.010)
	16-25 ปี	4.27	-0.381* (0.019)	-0.173 (0.317)		0.289 (0.149)
	26ปี ขึ้นไป	3.98	-0.670* (0.000)	-0.462* (0.010)	-0.269 (0.149)	
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.73		0.183 (0.174)	0.441* (0.008)	0.729* (0.000)
	6-15 ปี	4.55	-0.183 (0.174)		0.258 (0.141)	0.545* (0.003)
	16-25 ปี	4.29	-0.441 (0.008)	-0.258 (0.141)		0.288 (0.158)
	26ปี ขึ้นไป	4.00	-0.729* (0.000)	-0.545 (0.003)	-0.288 (0.158)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผล
การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
49) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้น มากกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.78		0.103 (0.426)	0.478* (0.003)	0.551* (0.001)
	6-15 ปี	4.68	-0.103 (0.426)		0.375* (0.026)	0.448* (0.010)
	16-25 ปี	4.30	-0.478* (0.003)	-0.375* (0.026)		0.074 (0.707)
	26ปี ขึ้นไป	4.23	-0.551* (0.001)	-0.448* (0.010)	-0.074 (0.707)	

จากตารางที่ 4.53 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้ เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 17 คู่ มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร ทางการวัดผลทางความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้
ข้อคำถามเรื่อง องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา จำนวน 2 คู่
คือ

อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรทางด้าน
ความรู้มากกว่าอายุการทำงาน 16-25 ปี

อายุการทำงาน 5-16 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรทางการ
วัดผลทางความรู้ มากกว่าอายุการทำงาน 16-25 ปี

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป
จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงาน
ระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป
จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงาน
ระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถาม องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่การ
ให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ อายุการทำงาน 0-5 ปี มี
การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ มากกว่าอายุการทำงาน 26
ปีขึ้นไป

ข้อคำถาม องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่
ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน
2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผล
ทางความรู้มากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถาม องค์กรมีอัตราคนนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสาร
มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน
2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผล
ทางความรู้มากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถาม องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน
2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 5-16 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป
จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงาน
ระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผล
การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลการดำเนินงานระดับ องค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการทำงาน				F- Value	Sig.
	0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
51) องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วย เวลานี้น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	4.75	4.61	4.27	4.16	6.210	0.000* (แตกต่าง)
52) องค์กรมีต้นทุนในการดำเนิน ธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.50	4.39	4.09	4.00	3.299	0.020* (แตกต่าง)
53) องค์กรได้รับความพึงพอใจจาก ลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.36	4.26	3.97	3.74	4.432	0.004* (แตกต่าง)
54) องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้ เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ ผ่านมา	4.78	4.80	4.50	4.43	3.011	0.030* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.60 (1)	4.51 (2)	4.21 (3)	4.08 (4)	4.238	0.013* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผล
ทางการเงิน ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 6-15 ปี
(4.51) อายุการทำงาน 16-25 ปี (4.21) และอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุการทำงาน 26 ปี
ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.08

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระยะเวลาของการทำงาน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการ
 วัตถุประสงค์ดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงินในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ

วัตถุประสงค์ดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
51) องค์กรให้บริการแก่ ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยลงกว่า ปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.75		-0.015 (0.903)	0.073 (0.624)	0.241 (0.118)
	6-15 ปี	4.61	0.015 (0.903)		0.088 (0.579)	0.256 (0.117)
	16-25 ปี	4.27	-0.073 (0.624)	-0.088 (0.579)		0.168 (0.363)
	26ปี ขึ้นไป	4.16	-0.241 (0.118)	-0.256 (0.117)	-0.168 (0.363)	
52) องค์กรมีต้นทุนในการ ดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.50		0.142 (0.264)	0.474* (0.002)	0.583* (0.000)
	6-15 ปี	4.39	-0.142 (0.264)		0.332* (0.044)	0.441* (0.009)
	16-25 ปี	4.09	-0.474* (0.002)	-0.332* (0.044)		0.109 (0.568)
	26ปี ขึ้นไป	4.00	-0.563* (0.000)	-0.441* (0.009)	-0.109 (0.568)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.55 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผล

การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อ การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)			
			0-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26ปี ขึ้นไป
53) องค์กรได้รับความพึง พอใจจากลูกค้ายิ่งกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.36		0.106 (0.480)	0.406* (0.026)	0.497* (0.008)
	6-15 ปี	4.26	-0.106 (0.480)		0.301 (0.122)	0.392* (0.050)
	16-25 ปี	3.97	-0.406* (0.026)	-0.301 (0.122)		0.091 (0.686)
	26ปี ขึ้นไป	3.74	-0.497* (0.008)	-0.392* (0.010)	-0.091 (0.686)	
54) องค์กรมีจำนวนบุคลากร ที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่ม มากกว่าปีที่ผ่านมา	0-5 ปี	4.78		0.099 (0.506)	0.388* (0.034)	0.620* (0.001)
	6-15 ปี	4.80	-0.099 (0.506)		0.289 (0.137)	0.521* (0.009)
	16-25 ปี	4.50	-0.388* (0.034)	-0.289 (0.137)		0.232 (0.302)
	26ปี ขึ้นไป	4.43	-0.620* (0.001)	-0.521* (0.009)	-0.232 (0.302)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.55 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร ทางผลการวัดผลทางการเงิน เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ทางผลการวัดผลทางการเงินจำนวน 10 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรทางการเงินมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี กับอายุการทำงาน 16-25 ปีและอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรทางการเงินมากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

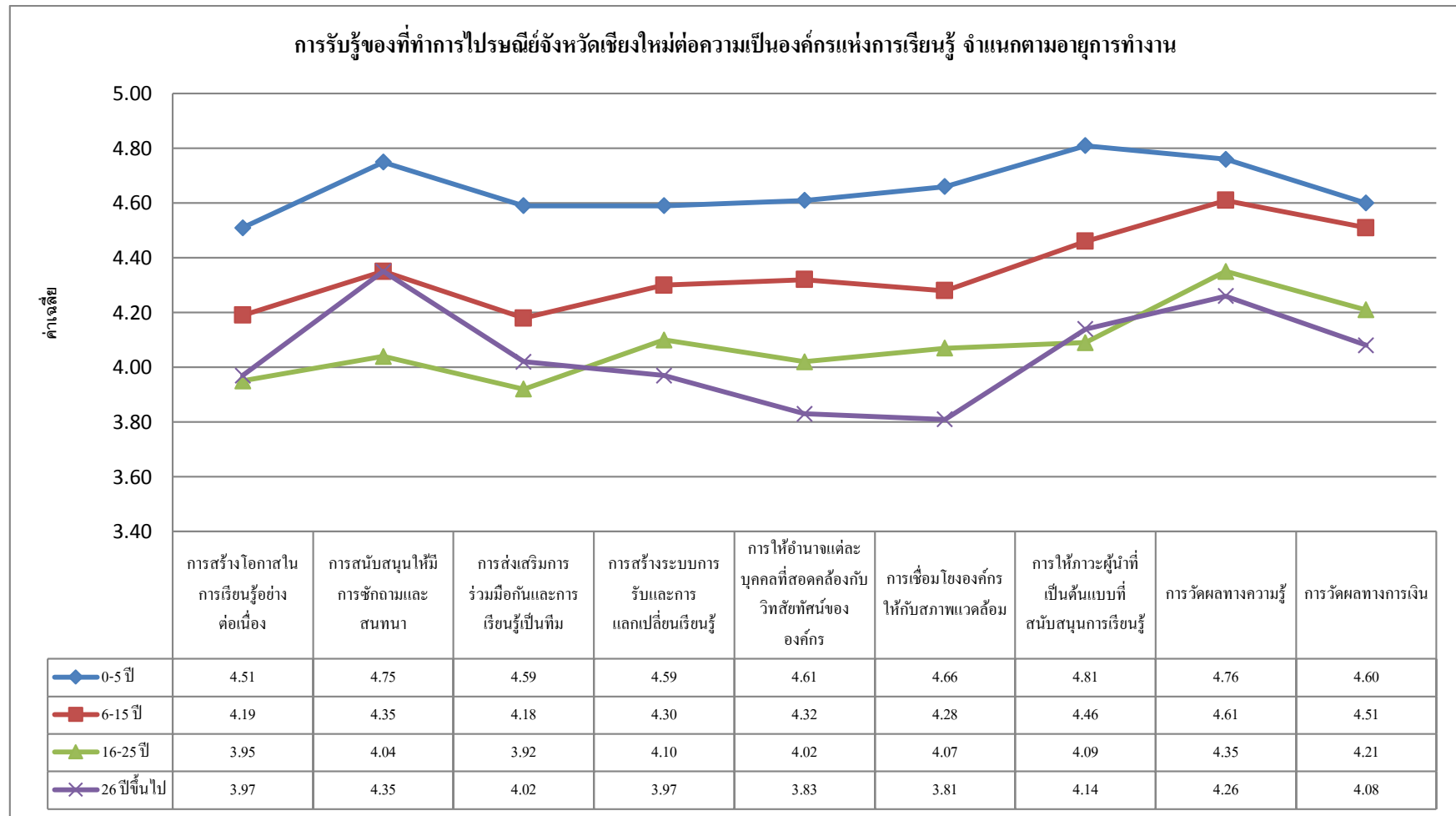
อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน มากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา จำนวน 3 คู่ ได้แก่

อายุการทำงาน 0-5 ปี กับ อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน มากกว่าอายุการทำงานดังกล่าว

อายุการทำงาน 6-15 ปี มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน มากกว่าอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป



ภาพที่ 5 การรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่ามีมติด้านการให้ภาวะผู้นำต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.81 และมีมติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.81

2.3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานทางการวิจัย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่ทำงานในที่ทำการไปรษณีย์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อมติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_1 = X_2 = X_3$$

H_1 : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

X_2 คือค่าเฉลี่ยของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 40,000 บาท

X_3 คือค่าเฉลี่ยของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

ผลการคำนวณหรือการแปรค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น โดยจะพิจารณาค่านัยสำคัญ (Sig.) ซึ่งเป็นความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

หากค่า Sig (จากตาราง) > ค่า Sig (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ยอมรับ H_0

หากค่า Sig (จากตาราง) < ค่า Sig (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิติ
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิติด้านการสร้างโอกาส ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ย (บาท)			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	มากกว่า 40,000		
1) บุคลากรในที่ทำกรไปรษณีย์มีการเปิด ใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการ ทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหา เหล่านั้น	4.28	4.48	4.29	1.069	0.344 (ไม่แตกต่าง)
2)บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อ การทำงานในอนาคตได้	4.31	4.47	4.13	1.827	0.162 (ไม่แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในการเรียนรู้สิ่งต่าง	4.62	4.67	4.56	0.180	0.835 (ไม่แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทาง การเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการ เรียนรู้	3.79	4.02	3.58	2.253	0.106 (ไม่แตกต่าง)
5) องค์กรได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการ เรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.23	4.50	3.91	4.617	0.010* (แตกต่าง)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงาน เป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.41	4.63	4.31	2.041	0.131 (ไม่แตกต่าง)
7)บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชย สำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.95	4.20	3.34	8.038	0.000* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.23 (2)	4.42 (1)	4.02 (3)	2.861	0.227 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาส
ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.42
รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท (4.23) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (4.02) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในแต่ละข้อคำถามโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
7.บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชย สำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ไม่เกิน 20,000 บาท	3.95		-0.250 (0.093)	0.616* (0.002)
	20,001 - 40,000 บาท	4.20	0.250 (0.093)		0.866* (0.000)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.34	-0.616* (0.002)	-0.866* (0.000)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชย สำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการสร้างโอกาสในการเรียนรู้
 อย่างต่อเนื่องมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตการ
 สนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตการส่งเสริมความร่วมมือและ การเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	มากกว่า 40,000		
8) บุคลากรมีความจริงใจหรือ ซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผล ตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อ กันและกันระหว่างกัน	4.50	4.75	4.18	4.382	0.013* (แตกต่าง)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน ก่อนที่จะแสดงความ ความคิดเห็นของตนเอง	4.28	4.54	4.41	2.032	0.132 (ไม่แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อ ข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งในที่ทำงาน	4.18	4.36	4.33	0.858	0.425 (ไม่แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถแสดงความ ความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้ง สามารถสอบถามความคิดเห็นของ คนอื่นได้	4.14	4.30	4.21	0.629	0.534 (ไม่แตกต่าง)
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อน ร่วมงานด้วยความเคารพ	4.82	4.77	4.59	1.025	0.360 (ไม่แตกต่าง)
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้าง ความไว้วางใจต่อกันและกัน	4.71	4.78	4.55	0.833	0.436 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.44 (2)	4.58 (1)	4.38 (3)	1.675	0.317 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า การรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท (4.44) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท (4.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตินการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติน

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
8.บุคลากรมีความจริงใจหรือซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความคิดเห็นที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.50		-0.242 (0.072)	0.326 (0.069)
	20,001-40,000 บาท	4.75	0.242 (0.072)		0.567* (0.004)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.18	-0.326 (0.069)	-0.567* (0.004)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิตินการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตินการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจหรือซื่อตรงต่อกัน ในการบอกถึงผลตอบรับหรือ
 ความผิดพลาดที่มีต่อกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่
 ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการสนับสนุนให้มีการ
 ชักถามและสนทนา มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมติดการส่งเสริม
 ความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มติดการส่งเสริมความร่วมมือและ การเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	มากกว่า 40,000		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยน เป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น	4.14	4.59	3.95	6.438	0.002* (แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่า เทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.35	4.73	4.18	4.690	0.010* (แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือ และวิธีการ(แนวทาง) ที่จะให้ทีมงานได้ดี	4.42	4.67	4.41	2.080	0.126 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผล ของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่ เก็บข้อมูลได้	4.30	4.55	4.14	2.560	0.078 (ไม่แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัล ของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	3.71	4.25	3.57	7.972	0.000* (แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะ ยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่ง ต่างๆที่ทีมงานขอร้อง	4.25	4.57	4.23	3.053	0.048* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.20 (2)	4.56 (1)	4.08 (3)	4.585	0.044* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า การรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท (4.20) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท (4.08) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
14. ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.14		-0.447* (0.002)	0.196 (0.312)
	20,001-40,000 บาท	4.59	0.447* (0.002)		0.644* (0.002)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.95	-0.196 (0.132)	-0.644* (0.002)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมจําแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
15. ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.35		-0.383* (0.009)	0.168 (0.387)
	20,001-40,000 บาท	4.73	0.383* (0.009)		0.551* (0.010)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.18	-0.168 (0.387)	-0.551* (0.010)	
18. ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	ไม่เกิน 20,000 บาท	3.71		-0.545* (0.000)	0.138 (0.492)
	20,001-40,000 บาท	4.25	0.545* (0.000)		0.683* (0.002)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.57	-0.138 (0.492)	-0.683* (0.002)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
19. ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.25		-0.311* (0.019)	0.022 (0.901)
	20,001-40,000 บาท	4.57	0.311* (0.019)		0.333 (0.084)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.23	-0.022 (0.901)	-0.333 (0.084)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.61 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่างใดๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการส่งเสริมความร่วมมือกันและการเรียนรู้กันเป็นทีมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตการ

สร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตการสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย(บาท)			F- Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	มากกว่า 40,000		
20) องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	4.27	4.75	4.16	6.958	0.001* (แตกต่าง)
21) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและเร็ว	4.33	4.84	4.29	8.153	0.000* (แตกต่าง)
22) องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.34	4.75	4.15	6.530	0.002* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.62 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตติการ
สร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ มิตติการสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย(บาท)			F- Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	มากกว่า 40,000		
23)องค์กรมีการสร้างระบบการวัด ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถใน ปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการ ในอนาคต	4.30	4.57	3.98	4.376	0.013* (แตกต่างกัน)
24) องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับ การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุม กับ บุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	4.12	4.36	3.89	3.261	0.039* (แตกต่างกัน)
25) องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลา และทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่ง บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	4.30	4.36	3.98	2.199	0.112 (ไม่แตกต่างกัน)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.28 (2)	4.61 (1)	4.08 (3)	5.246	0.028* (แตกต่างกัน)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า การรับรู้ต่อมิตติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการ
เรียนรู้ ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาได้แก่
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท (4.28) (4.61) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
มากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิตติการ
สร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการสร้างระบบ
การรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิตติการ สร้างระบบการรับและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	รายได้ เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
20.องค์กรใช้การสื่อสารแบบ สองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ ช่องทางต่างๆเพื่อให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นที่ เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของ การทำงาน เช่นการปรับปรุง ระบบงาน การเรียกประชุม	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.27		-0.492* (0.001)	0.113 (0.543)
	20,001- 40,000 บาท	4.75	0.472* (0.001)		0.585* (0.004)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.16	-0.113 (0.543)	-0.585* (0.004)	
21.องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่าย และเร็ว	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.33		-0.514* (0.000)	0.045 (0.802)
	20,001- 40,000 บาท	4.84	0.514* (0.000)		0.559* (0.004)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.29	-0.045 (0.802)	-0.569* (0.004)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
22.องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.34		-0.407* (0.002)	0.193 (0.279)
	20,001-40,000 บาท	4.75	0.407* (0.002)		0.600* (0.002)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.15	-0.193 (0.279)	-0.600* (0.002)	
23.องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.30		-0.264 (0.056)	0.320 (0.085)
	20,001-40,000 บาท	4.57	0.264 (0.056)		0.583* (0.004)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.98	-0.320 (0.085)	-0.583* (0.004)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
24.องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ไม่เกิน 20,000บาท	4.12		-0.233 (0.074)	0.232 (0.186)
ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	20,001-40,000 บาท	4.36	0.233 (0.074)		0.464* (0.015)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.89	-0.232 (0.186)	-0.464* (0.015)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.63 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและเร็ว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาทข
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000
บาท มีการรับรู้ต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่าง
สม่ำเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาทข
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000
บาท มีการรับรู้ต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อ
เปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาทข
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000
บาท มีการรับรู้ต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับ
บุคลากรทุกระดับภายในองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตินการสร้างระบบการรับและการ
แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001-40,000	มากกว่า 40,000		
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของบุคลากร	4.36	4.28	3.96	2.494	0.064 (ไม่แตกต่าง)
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.40	4.36	3.95	3.345	0.036* (แตกต่าง)
28) องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.45	4.49	4.13	1.876	0.154 (ไม่แตกต่าง)
29) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	4.36	4.39	3.91	3.816	0.023* (แตกต่าง)
30) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	4.23	4.30	3.73	5.112	0.006* (แตกต่าง)
31) องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	4.47	4.56	4.13	2.602	0.075 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.38 (2)	4.40 (1)	3.97 (3)	3.207	0.060 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า การรับรู้ต่อการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท (4.38) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท (3.97) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
27.องค์กรให้ทางเลือกแกบุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.40		0.041 (0.757)	0.456* (0.011)
	20,001-40,000 บาท	4.36	-0.041 (0.757)		0.415* (0.033)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.95	-0.456* (0.011)	-0.415* (0.033)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
29.องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.36		-0.037 (0.774)	0.447* (0.010)
	20,001-40,000 บาท	4.39	0.037 (0.774)		0.484* (0.010)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.91	-0.447* (0.010)	-0.484* (0.010)	
30.องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.23		-0.070 (0.586)	0.506* (0.004)
	20,001-40,000 บาท	4.30	0.070 (0.586)		0.576* (0.002)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.73	-0.506* (0.004)	-0.576* (0.002)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นรายกลุ่ม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001-40,000	40,000 ขึ้นไป		
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	4.37	4.65	4.02	4.974	0.007* (แตกต่าง)
33) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	4.36	4.55	3.94	4.589	0.011* (แตกต่าง)
34) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในการระบวนการตัดสินใจ	4.38	4.58	4.11	3.317	0.037* (แตกต่าง)
35) องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	4.48	4.63	4.00	5.579	0.004* (แตกต่าง)
36) องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	4.25	4.33	3.82	3.760	0.024* (แตกต่าง)
37) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	4.18	4.32	3.80	3.527	0.030* (แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.34 (2)	4.51 (1)	3.95 (3)	4.291	0.002* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า การรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ
 ที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มี
 ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อ
 เดือนไม่เกิน 20,000 บาท (4.34) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท (3.95)
 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อการให้
 อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ในแต่ละข้อคำถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการเชื่อมโยง
 องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิตติการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
32.องค์กรช่วยบุคลากรให้ สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้ง เรื่องงานและเรื่องครอบครัว	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.37		0.275* (0.049)	0.355 (0.059)
	20,001- 40,000 บาท	4.65	-0.275* (0.049)		0.629* (0.002)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.02	-0.305 (0.059)	-0.629* (0.002)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
33.องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร มีระบบการศึกษามุมมองที่เป็น สากล	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.36		-0.187 (0.163)	0.415* (0.024)
	20,001- 40,000 บาท	4.55	0.187 (0.163)		0.602* (0.003)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.94	-0.415* (0.024)	-0.602* (0.003)	
34.องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร ทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของ ผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของ ผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการ ตัดสินใจ	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.38		-0.206 (0.107)	0.266 (0.123)
	20,001- 40,000 บาท	4.58	0.206 (0.107)		0.473* (0.012)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.11	-0.266 (0.123)	-0.473* (0.012)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	รายได้ เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
35.องค์กรพิจารณาถึง ผลกระทบที่เกิดจากการ ตัดสินใจบนพื้นฐานของ คุณธรรมและจริยธรรมของ บุคลากร	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.48		-0.152 (0.244)	0.450* (0.006)
	20,001- 40,000 บาท	4.63	0.152 (0.244)		0.631* (0.001)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.00	-0.450* (0.006)	-0.631* (0.001)	
36.องค์กรมีการทำงานร่วมกับ ชุมชนภายนอก เพื่อสร้าง ความร่วมมือให้เป็นไปตาม ความต้องการของทั้งสองฝ่าย	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.25		-0.136 (0.310)	0.384* (0.034)
	20,001- 40,000 บาท	4.33	0.136 (0.310)		0.520* (0.008)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.82	-0.384* (0.034)	-0.520* (0.008)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	รายได้ เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
37.องค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรค้นหาคำตอบจาก หน่วยงานอื่นมาใช้ในการ แก้ไขปัญหาด้วย	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.18		0.094 (0.479)	0.342 (0.057)
	20,001- 40,000 บาท	4.32	-0.094 (0.479)		0.248 (0.204)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.80	-0.342 (0.057)	-0.248 (0.204)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.67 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ
สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่อง
ครอบครัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับ
สภาพแวดล้อมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับ
สภาพแวดล้อมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตติการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001-40,000	40,000 ขึ้นไป		
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.49	4.39	4.15	1.852	0.158 (ไม่แตกต่าง)
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	4.52	4.61	4.16	3.020	0.050* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.68 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001-40,000	40,000 ขึ้นไป		
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุตัวชี้วัดขององค์กรได้	4.48	4.70	4.32	1.960	0.142 (ไม่แตกต่าง)
41) องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งที่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	4.47	4.80	4.13	5.641	0.004* (แตกต่าง)
42) องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.52	4.65	4.24	2.032	0.132 (ไม่แตกต่าง)
43) องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	4.57	4.64	4.41	0.730	0.482 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.52 (2)	4.63 (1)	4.23 (3)	2.539	0.161 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 พบว่า การรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท(4.52) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท (4.23) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อมิตติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
39.องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.52		-0.092 (0.468)	0.359* (0.037)
	20,001-40,000 บาท	4.61	0.092 (0.468)		0.451* (0.016)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.16	-0.359* (0.037)	-0.451* (0.016)	
41.องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งที่เลี้ยงและไค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.47		-0.330* (0.023)	0.348 (0.071)
	20,001-40,000 บาท	4.80	0.330* (0.023)		0.678* (0.001)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.13	-0.348 (0.071)	-0.678* (0.001)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.69 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผล

การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้	รายได้เฉลี่ย			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001-40,000	40,000 ขึ้นไป		
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.64	4.69	4.49	0.628	0.534 (ไม่แตกต่าง)
45) องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.55	4.59	4.24	2.132	0.120 (ไม่แตกต่าง)
46) องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.60	4.70	4.34	2.242	0.107 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวัดผล
การดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้	รายได้เฉลี่ย (บาท)			F- Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	40,000 ขึ้นไป		
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจาก ผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.64	4.69	4.49	0.628	0.534 (ไม่แตกต่าง)
45) องค์กรมีจำนวนของการนำ คำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่า ปีที่ผ่านมา	4.55	4.59	4.24	2.132	0.120 (ไม่แตกต่าง)
46) องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการ ให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยาย พื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.60	4.70	4.34	2.242	0.107 (ไม่แตกต่าง)
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะ ในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมด มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.48	4.58	3.95	6.378	0.002* (แตกต่าง)
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมา ใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสาร มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.55	4.63	4.05	5.117	0.006* (แตกต่าง)
49) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่า ปีที่ผ่านมา	4.62	4.70	4.25	3.313	0.037*
50) องค์กรมีค่าเฉลี่ยของความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่า ปีที่ผ่านมา	4.84	4.91	4.55	2.474	0.085 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.61 (2)	4.69 (1)	4.27 (3)	3.183	0.127 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 พบว่า การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ทางการวัดผลทางความรู้ ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.69 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท (4.61) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท (4.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประเมินผลระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อการวัดผลการ ดำเนินงานระดับองค์กรด้าน การวัดผลทางความรู้	รายได้เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
47.องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มี ทักษะในการทำงานต่อบุคลากร ทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.48		-0.105 (0.404)	0.502* (0.002)
	20,001- 40,000 บาท	4.58	0.105 (0.404)		0.637* (0.001)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.95	-0.532* (0.002)	-0.637* (0.001)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.71 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้	รายได้เฉลี่ย	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
48.องค์กรมีอัตราการนำ เทคโนโลยีมาใช้และมี กระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสาร มากกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.55		-0.084 (0.512)	0.493* (0.004)
	20,001- 40,000 บาท	4.63	0.084 (0.512)		0.577* (0.002)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.05	-0.493* (0.004)	-0.577* (0.002)	
49.องค์กรมีรายได้เพิ่มมากกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.62		-0.086 (0.488)	0.369* (0.026)
	20,001- 40,000 บาท	4.70	0.086 (0.488)		0.455* (0.012)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.25	-0.369* (0.026)	-0.455* (0.012)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.71 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมด
มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีอัตราคนนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูล
ข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรมีรายได้เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
จำนวน 2 คู่ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับ
องค์กรทางการวัดผลทางความรู้มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการทดสอบ F-test ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ
 วัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การวัดผลการดำเนินงานระดับ องค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ย (บาท)			F- Value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 40,000	40,000 ขึ้นไป		
51) องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วย เวลาที่น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	4.60	4.62	4.16	4.116	0.017* (แตกต่าง)
52) องค์กรมีต้นทุนในการดำเนิน ธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.28	4.55	4.11	2.845	0.059 (ไม่แตกต่าง)
53) องค์กรได้รับความพึงพอใจจาก ลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.07	4.51	3.93	6.087	0.002* (แตกต่าง)
54) องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้ เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ ผ่านมา	4.70	4.80	4.46	1.972	0.140 (ไม่แตกต่าง)
เฉลี่ย (อันดับ)	4.41 (2)	4.62 (1)	4.16 (3)	3.755	0.054 (ไม่แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 พบว่า การรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ทางการวัดผล
 ทางการเงิน ของที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ย
 ต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ รายได้
 เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท (4.41) และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท
 (4.16) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ต่อมิตการให้ภาวะผู้นำ
 ที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ในแต่ละข้อคำถามโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
 ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างเฉลี่ย (Sig.)		
			ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
51.องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.60		-0.266 (0.110)	0.176 (0.782)
	20,001-40,000 บาท	4.62	0.266 (0.110)		0.442 (0.113)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.16	-0.176 (0.782)	-0.442 (0.113)	
53.องค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่เกิน 20,000 บาท	4.07		-0.100 (0.385)	0.231 (0.153)
	20,001-40,000 บาท	4.51	0.100 (0.385)		0.331* (0.048)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.93	-0.231 (0.153)	-0.331* (0.048)	

หมายเหตุ ใช้:Post Hoc Comparisons LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 4.73 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

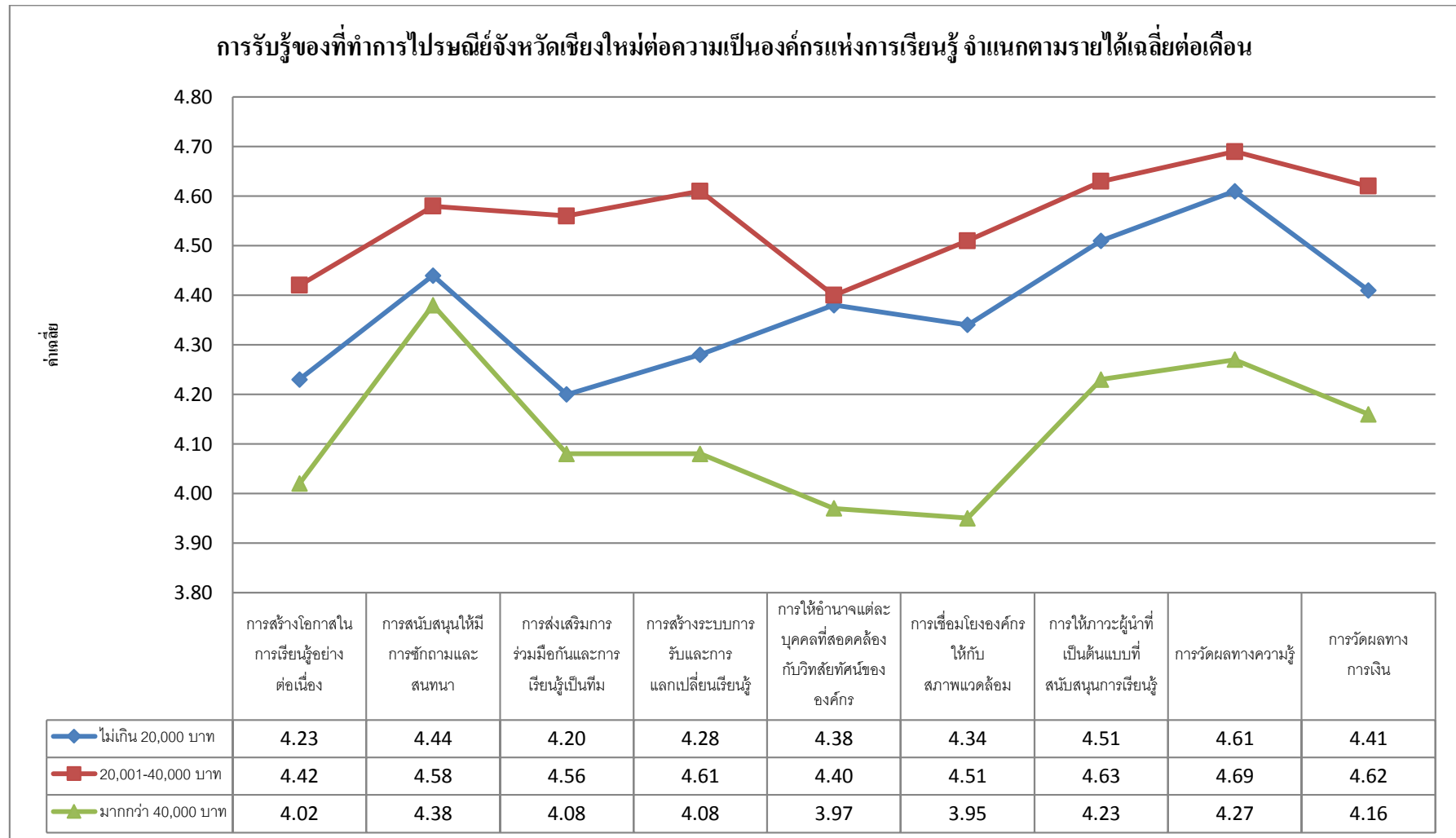
ต่อการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน เป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง องค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงินมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 6 การรับรู้ของการทำการไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมีติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.69 และมีมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.95

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สามารถสรุปเป็นประเด็น ได้ดังนี้

ระดับบุคคล

- ควรส่งเสริมด้านการให้ความรู้เฉพาะทางแก่พนักงานให้มากกว่านี้ โดยเพิ่มเวลาการอบรมให้มากขึ้น
- ควรมีการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะในด้านบุคลากรภายในองค์กรให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้ในด้านงานไปรษณีย์หรือด้านเทคโนโลยี ข่าวสารต่างๆ เป็นต้น โดยไม่เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นพนักงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเหมา ลูกจ้าง หรือ ลูกจ้างประจำ ได้มีโอกาสเพิ่มศักยภาพตัวเองในด้านต่างๆด้วย
- จัดอบรมปีละสองครั้ง
- ควรจะมีการอบรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ระบบขององค์กรให้มากขึ้น
- ขอขอบคุณครับ ที่ให้ผมทำงานไปรษณีย์
- ควรมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการใหม่ เช่นด้านการเงิน โดยให้มีความหลากหลาย

ระดับทีมงาน

- ควรปรับทัศนคติผู้บริหารก่อนเพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรได้
- อยากให้องค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้และสนับสนุนในการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- อำนวยความสะดวกในการบริการหรือพื้นที่จุดบริการให้มากขึ้น ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ(ไม่เว้นวันหยุดราชการ) โดยให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ที่รวดเร็ว กระชับ จับใจ มาช่วยเสริมการให้บริการและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาในการให้บริการอยู่ตลอด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคน ลดต้นทุนจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และปรับองค์กรให้สามารถแข่งขันกับเอกชนที่ประกอบธุรกิจรูปแบบเดียวกันนี้ แต่ไปรษณีย์ไทยจะ ได้เปรียบหรือมีจุดแข็งที่เป็นองค์กรที่ก่อตั้งและมีการดำเนินการมาอย่างยาวนาน จึงควร

ใช้ความได้เปรียบนี้เป็นหลักในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานในการให้บริการต่อไป

- จัดให้มีการสำรวจสอบถามอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และให้การทำงานมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน
 - 1.ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพื่อใช้ปฏิบัติงานได้สะดวกและเพื่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 - 2. ขอเพิ่มอุปกรณ์การปฏิบัติงาน ให้ทั่วถึงเพื่อความสะดวกรวดเร็ว
- อยากให้องค์กรพัฒนาให้ดีมากกว่านี้

ระดับองค์กร

- องค์กรเป็นองค์กรของรัฐไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เหมือนบริษัทเอกชน
- ความคิดเห็นหรือการแก้ไขที่เป็นรูปธรรม คิดที่การไม่สามารถแก้ไขระเบียบได้
- องค์กรให้การสนับสนุนในการเรียนรู้ได้ดีอยู่แล้ว
- องค์กรควรให้การดูแลบุคลากรให้มีเสถียรภาพมากกว่านี้ ขอขอบคุณ
- ยอดพีรามิดจะอยู่ได้อย่างไร ถ้าไม่มีฐานพีรามิด
- ดีกว่าปีก่อน และดีขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและให้ความช่วยเหลือมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มความสามารถต่อไป
- การบริหารยี่ระเบียบมากเกินไป ทำให้องค์กรเดินหน้าให้ได้ช้ากว่าที่จะเป็น
- ควรสร้างความมั่นคงในพนักงานดีกว่าที่เป็นอยู่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ทำกรเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรในที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 434 คนโดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge ได้บ่งชี้มิติหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ 5 ประการ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นแกนหลักขององค์กรการเรียนรู้ประกอบด้วย ความสามารถเฉพาะตน (Personal Mastery) แบบแผนทางความคิด (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความคิดเชิงระบบ (System Thinking) รวมถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำไปสู่แบบสอบถามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ DLOQ ของ Marsick และ Watkins และได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และค่าเฉลี่ย สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 434 คน สรุปไปดังตารางที่ 5.1

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่

ข้อมูลทั่วไป	ลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	330	76.0
อายุ	25-30 ปี	102	23.5
สถานภาพ	สมรส	229	52.8
ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	229	52.8
ตำแหน่งงาน	พนักงาน	242	55.7
อายุการทำงาน (ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน)	0-5 ปี	179	41.9
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	245	57.9

จากตารางที่ 5.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.0 อายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.8 ระดับการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีอายุการทำงาน(ตั้งแต่เริ่มทำงาน) 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้คำถามจากแบบสอบถาม DLOQ ในการวัดการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามนั้นแทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย (Almost Never) มีค่าคะแนนเป็น (1) และหากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามเกิดขึ้นแทบจะทุกครั้ง (Almost Always) มีค่าคะแนนเป็น (6)

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พบว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.922 (Alpha α) และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับดีมากทุกมิตินั้นจึงถือว่าการใช้การศึกษานี้มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ตอนที่ 2 การรับรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งตามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติเท่ากับ 4.39 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในแต่ละมิติได้ดังนี้

1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยรวม 4.25 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ
- บุคลากรมองปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด
- บุคลากรในที่ทำกรไปรษณีย์มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น
- บุคลากรสามารถระบุมุมมองที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้
- องค์กรได้ใช้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ
- บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ
- บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้

2. การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ
- บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความ

ผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของ

ตนเอง

- บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน
- บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่

โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ทำงาน

- บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของคนอื่นได้

3. ด้านการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ด้านการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรวม 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะให้ทีมงานทำงานได้ดีขึ้น
- ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง
- ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองตามผลการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้
- ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ
- ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตามความจำเป็น
- ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่ม เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ

4. การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบรับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.34 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว
- องค์กรมีการปรับฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่นการปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม เป็นต้น
- องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต
- องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร

5. การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน
- องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร
- องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆที่ต้องการในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้

- องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของบุคลากร
- องค์กรสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน

6. การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวม 4.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

- องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว
- องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน มุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ

โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ

- องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล
- องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้เป็นไป

ตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

- องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ไข

ปัญหาด้วย

7. การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.58 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของ

ที่ทำการไปรษณีย์ที่สอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทไปรษณีย์ไทย

- องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง
 - องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้
 - องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ
 - องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ
- การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร**

1. การวัดผลทางความรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานทางการวัดผลทางความรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.57 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา

2. การวัดผลทางการเงิน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ทางผลการวัดผลทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.58 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรมีจำนวนรูปแบบการให้บริการแบบใหม่ หรือมีการขยายพื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา
- องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา

การรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งตามระดับ/หมวด

โดยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.35 โดยมีการรับรู้ต่อมิตินำที่เข้าหับต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือมิตินำที่เข้าหับสภาพแวดล้อม และการให้อำนาจแก่บุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 4.33) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมิตินำที่เข้าหับการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

ระดับปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 โดยมีการรับรู้ต่อมิตินำที่เข้าหับการซักถามและสนทนา (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือมิตินำที่เข้าหับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ระดับทีมงาน มีการรับรู้ต่อมิตินำที่เข้าหับส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยมีการรับรู้ว่าการวัดผลทางการเงิน (ค่าเฉลี่ย 4.61) มากกว่า การวัดผลทางความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.52) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับ ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับการรับรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ตามตาราง

ตารางที่ 5.2 แสดงการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ข้อมูลทั่วไป	การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05
ตำแหน่งงาน	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในมิติ -การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม -การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร -การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม -การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ -การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน
อายุการทำงาน	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในมิติ -การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา -การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม -การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ -การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร -การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม -การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ -การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในมิติ -การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม -การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

2.3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 9 คู่ โดยพบว่า ตำแหน่งลูกจ้างเหมามีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าลูกจ้างประจำและพนักงาน

มิตินิการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู็เป็นทีม มีการรับรู้ต่อมิตินิความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็แตกต่างกันจำนวน 6 คู่ พบว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมามีการรับรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ

มิตินิการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการรับรู้ต่อมิตินิความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็ที่แตกต่างกันจำนวน 9 คู่ พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างเหมามีการรับรู้มากกว่าพนักงาน และลูกจ้างประจำ

มิตินิการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีการรับรู้ต่อมิตินิความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็ที่แตกต่างกันจำนวน 12 คู่ โดยที่ ตำแหน่งลูกจ้างเหมา มีการรับรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งลูกจ้างประจำ

มิตินิการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู็ มีการรับรู้ต่อมิตินิความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็ที่แตกต่างกันจำนวน 10 คู่ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมามีการรับรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน มีการรับรู้ต่อมิตินิความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็จำนวน 4 คู่ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมามีการรับรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งลูกจ้างประจำมีการรับรู้ต่อการวัดผลดังกล่าวมากกว่าตำแหน่งพนักงาน

2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิตินิขององค์กรแห่งการเรียนรู็ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อมิตินิขององค์กรแห่งการเรียนรู็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิตินิการสร้างโอกาสในการเรียนรู็อย่างต่อเนื่อง มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 18 คู่ โดยพบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินิเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

มิตินิการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 21 คู่ พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินิการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

มิตินิการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู็เป็นทีม มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 18 คู่ พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินิการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู็มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไปและอายุการทำงาน 16-25 ปี

มิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 18 คู่ พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

มิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการรับรู้ต่อมิตินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 24 คู่ โดยพบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

มิตินการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 23 คู่ พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

มิตินการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 22 คู่ พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไปและอายุการทำงาน 16-25 ปี

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการเงิน มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 10 คู่ พบว่า อายุการทำงาน 0-5 ปี มีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 6-15 ปี อายุการทำงาน 16-25 ปี และอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

2.3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิตินการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 7 คู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทมีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ มากกว่า 40,001 บาท

มิตินการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการรับรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 10 คู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทมีการรับรู้ต่อมิตินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ มากกว่า 40,001 บาท

มิตินี้เป็นการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจำนวน 9 กลุ่ม พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทมีการรับรู้ต่อมิตินี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการประเมินสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกาไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลได้ดังตารางต่อไปนี้

5.2.1 ข้อมูลการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 5.3 แสดงการเปรียบเทียบผลการศึกษาคือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	การศึกษาครั้งนี้	ชิตินาด พลอยอนุศรี (2554)	นิชา เสาวเวียง (2556)	ภูรินทร์ ช้อยจินดา (2556)
1.มิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันละกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รองลงมาคือบุคลากรมีการรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดดังกล่าว	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง
2.มิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ รองลงมาคือบุคลากรมีความจริงจัง ซื่อตรงต่อการบอกถึงผลตอบรับหรือข้อผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบผลการศึกษาคือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	การศึกษาครั้งนี้	ธิดินาดพลอยอรุณศรี (2554)	นิชาเสาวีเยียง (2556)	ภูรินทร์ช้อยจินดา (2556)
3.มิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทีมงานให้ความสำคัญต่อเครื่องมือวิธีการ (แนวทาง) ที่จะทำให้ทีมงานทำงานได้ดีมากขึ้น รองลงมาคือ ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของตำแหน่งงาน หรือวัฒนธรรม ใดๆ	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
4.มิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ใด้งานและรวดเร็ว รองลงมาคือ องค์กรมีการปรับฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
5.มิติดการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกตำแหน่ง รองลงมาคือ องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
6.มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร รองลงมาคือ องค์กรช่วยให้นุคลากรสามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและครอบครัว	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบผลการศึกษาต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	การศึกษาครั้งนี้	ธิดินาดพลอยอรุณศรี (2554)	นิชาเสาวเวียง (2556)	ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556)
7.มิติด้านการจัดให้มีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร รองลงมาคือ มีสามหัวข้อย่อยที่เท่ากันได้แก่ องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการฯที่เป็นพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการฯที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการฯ ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้วยการวัดผลทางความรู้	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆเพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา รองลงมาคือองค์กรมีจำนวนรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อนี้
การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้วยการวัดผลทางการเงิน	การรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีรายได้เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา รองลงมาคือ องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อนี้

จากตารางที่ 5.3 สามารถอภิปรายผลการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามมิติต่างๆ ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้ ดังนี้

1. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สาม ของมิตินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ถือว่ามีการเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศิรินาถ พลอยอรุณศรี (2554) ที่ทำการศึกษารื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานเขตเชียงใหม่ สอดคล้องกับ นิชา เสาเวียง (2556) ที่ทำการศึกษารื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1 ภาค 1) และสอดคล้องกับภุรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ทำการศึกษารื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ ที่มีผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อบัณฑิตช่วยเรื่องบุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รองลงมาคือเรื่องบุคลากรมีการรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดดังกล่าว

2. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สอง ของมิตินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.39 ถือว่ามีการเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย พบว่าบัณฑิตช่วยเรื่องบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศิรินาถ พลอยอรุณศรี (2554) กับผลการศึกษาของนิชา เสาเวียง (2556) แต่ไม่สอดคล้องกับภุรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่มีบัณฑิตช่วยเรื่องพนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับบัณฑิตช่วยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากรมีความจริงใจ ซื่อตรงต่อกัน ในการบอกถึงผลตอบรับหรือข้อผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาศิรินาถ พลอยอรุณศรี (2554) และผลการศึกษาของ ชา เสาเวียง (2556) ที่มีบัณฑิตช่วยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือเรื่องพนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน และผลการศึกษาของภุรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่มีบัณฑิตช่วยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือพนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ

3. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่หก ของมิตินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ถือว่ามีการเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย พบว่าบัณฑิตช่วยเรื่องทีมงานให้ความสำคัญต่อเครื่องมือ และวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้อ

ทีมงานทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดิฉัน พลอยอรุณศรี (2554) กับผลการศึกษานิช เสาเวียง (2556) และผลการศึกษานุริณทร์ ข่อยจินดา (2556) และสำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในการศึกษาคั้งนี้คือทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางตำแหน่งงาน วัฒนธรรมและอื่นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดิฉัน พลอยอรุณศรี (2554) และผลการศึกษานิช เสาเวียง (2556) และผลการศึกษานุริณทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตน ต่อเมื่อพบว่าความคิดดังกล่าวนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม

4. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สาม ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ถือว่ามีการเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย พบว่าปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานิช เสาเวียง (2556) ผลการศึกษาของ นุริณทร์ ข่อยจินดา (2556) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดิฉัน พลอยอรุณศรี (2554) ที่พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในการศึกษาคั้งนี้คือองค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดิฉัน พลอยอรุณศรี (2554) และนิช เสาเวียง (2556) ที่มีการรับรู้ต่อปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรใช้การสื่อสารสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงานเช่น การปรับปรุงระบบงานและการเรียกประชุม และผลการศึกษานุริณทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ธนาคารมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จากการที่ส่งพนักงานไปฝึกอบรม

5. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตินการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สี่ ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ถือว่ามีการเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย พบว่าปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับทุกหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดิฉัน พลอยอรุณศรี (2554) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน รองลงมาคือ ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้ และผลการศึกษานิช เสาเวียง (2556) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรให้การยอมรับ

ในความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของพนักงาน รองลงมาคือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆที่ต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้ และปฏิทินท์ ข่อยจินดา (2556)ที่พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ รองลงมาคือธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของพนักงาน

6. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สี่ ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ถือว่ามีการเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย พบว่าปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธิตินาถ พลอยอุ่งนศรี (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชา เสาเวียง (2556) และปฏิทินท์ ข่อยจินดา (2556)ที่พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความคิดเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ โดยผลการศึกษาของ ปฏิทินท์ ข่อยจินดา (2556)มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในการศึกษาครั้งนี้คือองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและครอบครัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาธิตินาถ พลอยอุ่งนศรี (2554) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือธนาคารสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า โดยนำความคิดเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ และนิชา เสาเวียง (2556) ที่มีปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน และผลการศึกษาของปฏิทินท์ ข่อยจินดา (2556) ที่มีปัจจัยย่อยเรื่องธนาคารสนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นๆ

7. การรับรู้ต่อของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมติการให้มีภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่หนึ่ง ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.50 ถือว่ามีการเกิดขึ้นบ่อย พบว่าปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธิตินาถ พลอยอุ่งนศรี (2554) ผลการศึกษาของ ปฏิทินท์ ข่อยจินดา (2556) แต่ไม่สอดคล้องกับผล

การศึกษาของนิชา เสาเวียง (2556) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีหัวหน้างานที่พร้อม
ตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่
ต้องการ สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในการศึกษาคั้งนี้คือองค์กรมีหัวหน้างานที่มองหา
โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาริติณาด พลอยอรุณศรี (2554) และ
ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ทั้งนี้ปัจจัยย่อยของการศึกษาคั้งนี้ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมายังมีปัจจัยย่อยที่มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากันอีก 2 ปัจจัยย่อยคือองค์กรมีหัวหน้างานที่ทำการฯที่เป็นพี่เลี้ยงและ ใ้ช้กับลูกทีมทุกคน
อย่างทั่วถึงและองค์กรมีหัวหน้างานที่ทำการฯ ที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์
ขององค์กรได้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชา เสาเวียง (2556) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุดคือองค์กรมีหัวหน้างานที่พร้อมตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้
สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ รองลงมาคือองค์กรมีหัวหน้างานที่สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล
กับพนักงานในทิศทางขององค์กรและแนวโน้มของการทำงาน

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ทางการวัดผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ย 4.52 ถือว่ามีการเกิดขึ้นบ่อย พบว่า
ปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆเพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา
รองลงมา คือองค์กรมีจำนวนรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่บริการมากกว่าปีที่
ผ่านมา ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของริติณาด พลอยอรุณศรี (2554) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุดคือธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆมากกว่าปีที่ผ่านมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการศึกษาของ ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชา เสาเวียง(2556)
ที่พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยี
มาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา และปัจจัยย่อยเรื่องธนาคารได้รับความ
พึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา ตามลำดับ รวมทั้งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชา เสาเวียง
(2556) ที่พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมี
กระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา รองลงมาคือองค์กรมีจำนวนของพนักงานที่ได้
เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ทางการวัดผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.61 ถือว่ามีการเกิดขึ้นบ่อย พบว่ามี
การรับรู้ต่อปัจจัยย่อยเรื่ององค์กรมีรายได้มากกว่าปีที่ผ่านมา รองลงมา คือองค์กรมีต้นทุนในการ
ดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของริติณาด พลอยอรุณศรี (2554) ที่มี
ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองต่อความไม่พอใจของลูกค้าด้วย

เวลาน้อยกว่าปีที่ผ่านมา รองลงมาคือธนาคารให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาน้อยกว่าปีที่ผ่านมา รวมทั้งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา รองลงมาคือธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน ROI มากกว่าปีที่ผ่านมา

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 5.4 แสดงการเปรียบเทียบผลการศึกษาคือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การศึกษาครั้งนี้	ชิตินาด พลอยงุ่นศรี (2554)	นิชา เสาเวียง (2556)	ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556)
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามตำแหน่งงานของบุคลากรในที่ทำ การไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ	สอดคล้อง	ไม่ได้ ทำการศึกษาในหัวข้อนี้	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามอายุการทำงานของบุคลากรในที่ทำ การไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ	สอดคล้อง	ไม่ได้ ทำการศึกษาในหัวข้อนี้	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามรายได้เฉลี่ยของบุคลากรในที่ทำ การไปรษณีย์จังหวัดเชียงใหม่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ	ไม่สอดคล้อง	ไม่ได้ ทำการศึกษาในหัวข้อนี้	ไม่สอดคล้อง

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรของที่ทำ การไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็น พนักงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 7 มิติ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรจำนวน 2 ด้าน รวมเป็น 9 หัวข้อ โดยใช้ F-test พบว่า

ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รวม 6 หัวข้อ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการเงิน และพบว่าบุคลากรของที่ทำกรไปรษณีย์ตำแหน่งลูกจ้างเหมามีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด และตำแหน่งพนักงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของชิตินาด พลอยอรุณศรี (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานเขตเชียงใหม่ และ ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน แต่ก็มีกรรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรจำแนกตามอายุการทำงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 7 มิติและการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรจำนวน 2 ด้าน รวมเป็น 9 หัวข้อ โดยใช้ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รวม 7 หัวข้อ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านความรู้ และพบว่าบุคลากรของที่ทำกรไปรษณีย์ที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด และอายุการทำงานมากกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของชิตินาด พลอยอรุณศรี (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานเขตเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมิติการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการ

ดำเนินงานในระดับองค์กรทางการวัดผลความรู้ และ ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสำนักงานเขต เชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในมิติการสร้าง โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยมิติของความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้จำนวน 7 มิติและการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรจำนวน 2 ด้าน รวมเป็น 9 หัวข้อ โดยใช้ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของธิดินาถ พลอยอุจน์ศรี (2554) ที่ ทำการศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานเขตเชียงใหม่ ที่พบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกัน และ ภูรินทร์ ข่อยจินดา (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ ที่พบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ใน จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเรียงลำดับตาม มิติและการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวัดผลการดำเนินงานระดับ องค์กรทางการวัดผลทางการเงิน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับ/ หมวด โดยเรียงลำดับจากระดับ/หมวด ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด คือ การวัดผลการดำเนินงาน ระดับองค์กร รองลงมาคือระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กรตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า การรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับเกิดขึ้น บ่อย

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่

- 3.1 บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ
- 3.2 บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ
- 3.3 ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง) ที่จะให้ทีมงานทำงานได้ดีขึ้น
- 3.4 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและเร็ว
- 3.5 องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน
- 3.6 องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
- 3.7 องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร
- 3.8 องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา
- 3.9 องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่

- 4.1 บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้
- 4.2 บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของคนอื่นได้
- 4.3 ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่ม เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ
- 4.4 องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร
- 4.5 องค์กรสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน
- 4.6 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่น มาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย
- 4.7 องค์กรมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ
- 4.8 องค์กรมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา

4.9 องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา

5. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างเหมาค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งลูกจ้างประจำ ในมิติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรด้านการเงิน โดยข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุดคือ บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ ทีมงานให้ความสำคัญต่อเครื่องมือวิธีการ(แนวทาง) ที่จะทำให้ทีมงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆเพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา

6. อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยอายุการทำงาน 0-5ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่าอายุการทำงานในช่วงอื่นๆ ในมิติการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุดได้แก่ ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่างใดๆ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและรวดเร็ว องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ องค์กรมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความแตกต่างของการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับ 0.05

8. การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ตามปัจจัย ส่วนบุคคลทั้งหมด (ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) คือการรับรู้ต่อ

- มิติการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม
- มิติการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

9. การรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล 2 ปัจจัย ได้แก่

9.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานและอายุการทำงาน คือการรับรู้ต่อ

- มิติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
- การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ทิศทางการวัดผลทางการเงิน

9.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือการรับรู้ต่อ

- การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10. อายุการทำงานมีผลทำให้การรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาและการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

11. การรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร ด้านการวัดผลทางความรู้ "ไม่มีความแตกต่างทางการรับรู้ตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.4 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การประเมินสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

มิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อมิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับแรก

โดย

1. สนับสนุนให้บุคลากรให้ความสนใจ ใช้เวลาว่างในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมทั้งในรูปแบบการอบรมเสริมรายได้ เช่น การทำการเกษตร การเสริมสร้างอาชีพอื่นๆ ทั้งในรูปแบบของการบอกเล่าตัวอย่างการดำเนินงานที่ต้องมีการดำเนินการแก้ไข หรือข้อควรระมัดระวังในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการนำบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. จัดให้มีมุมหรือพื้นที่ภายในที่ทำการไปรษณีย์สำหรับการจัดการเรียนรู้ผ่านเนื้อหาออนไลน์ที่มีการจัดไว้ในระบบ หรือสร้างระบบที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยการใช้การลงทะเบียนผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ของตนเองเข้าใช้งานเนื้อหาออนไลน์

ดังกล่าว เนื่องจากในปัจจุบันสามารถใช้งาน โดยผ่านอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อกับระบบ อินเทอร์เน็ตเท่านั้น

3. ให้การสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ รวมไปถึงการ สลับบุคลากรสับเปลี่ยนกัน หรือจัดให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้ไปเข้าร่วม อบรมหรือสัมมนาที่ทางองค์กรได้จัดขึ้นทั้งในส่วนขององค์กรและภายนอกองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4. ใช้ระบบแอดมิสชั่น เป็นตัววัดประกอบการวัดสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเป็นการ การกระตุ้นและจูงใจบุคลากรเข้าร่วมอบรมและสัมมนา

5. สนับสนุนเงินหรือสิ่งตอบแทน สำหรับจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและ สัมมนา รวมไปถึงการตั้งเกณฑ์อย่างต่ำสำหรับการอบรมและสัมมนาในแต่ละของ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ และมีการสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจนถึงหลักเกณฑ์และความ คาดหวังของงบประมาณและทรัพยากรต่างๆต่อการสนับสนุนเรียนรู้ และการอบรมหรือ สัมมนาต่างๆ

มิตินำส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

มีประเด็นที่ทางผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในเรื่องทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะของ รางวัลกลุ่ม เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ โดย

1. ควรมีการสนับสนุนของรางวัลหรือสิ่งจูงใจในการทำงานให้ทั่วถึงทั้งทีมงานเพื่อ เสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน เช่น การกระจายรางวัลให้เล็กน้อย เพื่อกระจายรางวัลได้อย่างทั่วถึงหรือใช้เป็นการจัดเลี้ยงภายในแผนกแทน

2. ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือสร้างการรับรู้การทำงาน ของทีมงานภายในที่ทำการ ให้กับบุคลากรภายในที่ทำการทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการทำงานของทีมงานต่างๆ

มิตินำเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

มีประเด็นที่ทางผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหา คำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาโดย

1. นำเอาแนวคิดหรือแนวทางในการทำงานจากภายนอกองค์กรมาปรับปรุงและ ประยุกต์ใช้ภายในที่ทำการไปรษณีย์อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการประหยัด พลังงาน หรือการใช้อุปกรณ์ต่างๆเพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดีมากยิ่งขึ้น เน้นการใช้ กรณีศึกษาเพื่อดูการปรับตัวในการทำงานของแต่ละองค์กร ผ่านสื่อการเรียนการ สอน หรือเผยแพร่บทความในวารสารประจำเดือน รวมไปถึงการทัศนศึกษาทั้งจาก

การไปคูสถานที่จริงและสื่อออนไลน์ขององค์กรทั้งในและต่างประเทศที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะ

2. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการให้บริการเช่นการจัดหน่วยงานในการให้บริการ ทั้งการให้บริการนอกสถานที่ การจัดแบ่งกลุ่มลูกค้า การปรับเปลี่ยนเวลาการให้บริการ ไม่มีการหยุดพักเที่ยง หรือมีการเปิดให้บริการในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ การขยายเพิ่มช่องทางในการให้บริการในห้างสรรพสินค้าโดยร่วมมือกับพันธมิตรต่าง การจัดตั้งทีมขาย เป็นต้น เพื่อเพิ่มทางเลือกในการใช้บริการให้มีความหลากหลายมากขึ้น

มิตินำให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

มีประเด็นที่ควรให้ความสนใจในเรื่ององค์กรสนับสนุนบุคลากรได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน โดย

1. ในการทำงานของแต่ละที่ทำการควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงานไว้สนับสนุนข้อมูลหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ไม่ว่าจะ เป็นคู่มือปฏิบัติงาน หรือการเขียนหมายเหตุไว้ในแบบพิมพ์ต่างๆ หรือจัดแนวทางในการแก้ไขปัญหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
2. ออกกฎระเบียบหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่รัดกุม เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
3. หากมีการปฏิบัติงานแล้วเกิดมีปัญหามากขึ้น ให้ใช้กรณีดังกล่าวเป็นกรณีศึกษาในการวางแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก รวมทั้งมีการเก็บสถิติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นหรือใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

มิตินำสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

มีประเด็นที่ควรให้ความสนใจในเรื่ององค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร โดย

1. ใช้การประชาสัมพันธ์หรือสนับสนุนอุปกรณ์ที่สามารถเข้าถึงระบบบทเรียนออนไลน์ของฐานข้อมูลภายในองค์กร เช่นการประชาสัมพันธ์ผ่านหน้าจอบทเรียนการทำงาน หรือผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผ่านเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กร เป็นต้น
2. การตั้งเกณฑ์การเรียนรู้เพื่อรับรางวัลสำหรับการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสนใจเรียนรู้มากยิ่งขึ้น
3. เพิ่มช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งในส่วนของการเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ความรู้

มติการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

มีประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ โดย

1. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง และสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น ได้อย่างเต็มที่และสร้างสรรค์
2. จัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนทางช่องทางต่างๆ อย่างเหมาะสม

มติการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

มีประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการรับรู้ของบุคลากรต่อเรื่ององค์กรมีหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ โดย

1. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อการบังคับบัญชาและการปกครอง รวมถึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ อย่างเหมาะสม เช่นการจัดสภากาแฟ การประชุมก่อนเริ่มปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์ รวมไปถึงการประชุมเมื่อสิ้นวันทำการสำหรับกรณีที่ต้องการสอบถามหรือวางแผนทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. สร้างชุมชน หรือสังคมสำหรับการเรียนรู้ หรือการสอบถาม แสดงความคิดเห็นของบุคลากรผ่านทั้งในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้เว็บบอร์ด การมีผู้รับฟังความคิดเห็น การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้

มีประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ ในเรื่องการสร้างให้มีการรับรู้ในเรื่ององค์กรมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรดีกว่าปีที่ผ่านมา โดย

1. ควรจัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีทักษะหรือเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งมีการสอนงาน ทั้งในขณะก่อนเริ่ม ระหว่างหลังจากการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน เน้นการ On Job Training เนื่องจากสามารถทำได้ง่ายและประหยัดเวลา หรือรวมไปถึง การฝึกนำจ่ายสำหรับเจ้าหน้าที่นำจ่ายใหม่ ให้เรียนรู้เส้นทางในการปฏิบัติงานการใช้ งานคู่มือนำจ่าย รวมไปถึงการให้รับผิดชอบในการนำจ่ายพื้นที่ของนิติบุคคล หรือตาม อาคารสูงก่อน รวมถึงใช้ระบบบังคับในการนำจ่ายของแต่ละด้าน สับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพื่อสร้างบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันเมื่อมีบุคลากรไม่เพียงพอได้ เป็นต้น
2. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ เช่นงานรับฝาก งานส่งต่อ งานนำจ่าย งานบริหารที่ทำการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้อย่าง

เหมาะสม รวมทั้งการมีหมายเลขหรือเครื่องมือสื่อสารอื่นๆสำหรับรองรับการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน

มีประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างให้มีการรับรู้ต่อการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน โดยการ

1. จัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือ จัดให้มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมาเป็นหัวหน้างาน
2. ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ ปณท ในรอบปีที่ผ่านมาผ่านสื่อต่างๆภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับลดหรือกระตุ้นให้เกิดการใช้งบประมาณในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อการดำเนินการ ในมิติด้านต่างๆขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานด้านไปรษณีย์ รวมทั้งการที่บุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลให้มีการรับรู้ต่อมิติของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16-25 ปี มีแนวทางดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในการเปิดใจคุยกันระหว่างแผนก ทำความรู้จักกันภายในที่ทำการ ไม่แบ่งแยกแผนก เพื่อสร้างให้มีการเรียนรู้งานระหว่างแผนก ตระหนักถึงความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแผนกต่างๆ จัดการแข่งขันกีฬาภายในระหว่างแผนกเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ เป็นต้น
2. สร้าง career path ของการทำงานให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ทั้งในรูปแบบการบอกเล่า หรือการทำแผนผัง เป็นต้น
3. สนับสนุนการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานต่างๆอย่างสมดุล เช่น มีสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถใช้จ่ายสำหรับการเรียนรู้การอบรม สัมมนา สร้างรายได้เพิ่มเติม แต่ต้องไม่กระทบต่อหน้าที่หลักของตนเอง
4. จัดให้มีทีมงานหรือผู้ช่วย ในการช่วยเหลือกันและกันภายในที่ทำการเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ สำหรับการช่วยเหลือทั้งในเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน หากมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้มองว่าเป็นแนวทางในการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการสร้างแนวทางในการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

5. จัดให้มีเวลาหรือมุมสำหรับการเรียนรู้ผ่านทางสื่อต่างๆ เช่นทางระบบ e-learning หรือทางสื่อต่างๆ หรือสร้างอุปนิสัยให้มีการค้นหาข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสามารถสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างถูกต้องตรงกัน มีสนับสนุนรางวัลหรือของกำนัล ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ เมื่อบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมหรือผ่านการ ทดสอบ

มิตินการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

สำหรับบุคลากรตำแหน่งพนักงาน ควรจัดให้มีแนวทางดังนี้

1. สนับสนุนให้ทีมงานสามารถหาแนวทางและเครื่องมือที่จะช่วยให้การทำงานดี ยิ่งขึ้นทั้งจากส่วนงานภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการรับการฝึกอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก การสังเกตการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ การมองหาโอกาสในการปรับปรุง กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป หรือการประดิษฐ์อุปกรณ์ที่สามารถ ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2. มีการให้รางวัลหรือคำชื่นชมเพื่อให้กำลังใจกับทีมงานที่สามารถทำงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้ ทั้งจากการชื่นชมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ถือเป็นสิ่งที่สร้าง กำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16-25 ปี มีแนวทางดังนี้

1. สร้างอุปนิสัยในการยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามสถานการณ์หรือ ข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ใช้หลักการนำใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้เกิดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ดี

2. เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม โดยให้มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งนี้อาจเป็นกิจกรรม ภายในที่ทำการ เช่น การทำกิจกรรม 5ส การปรับภูมิทัศน์โดยรอบของที่ทำการ เมื่อทำ กิจกรรมสำเร็จ มีการมอบรางวัลตอบแทนแก่หน่วยงานย่อยที่รับผิดชอบหรือการ ส่งสรรคภายใน

สำหรับบุคลากรตำแหน่งพนักงานและมีอายุการทำงาน 16-25 ปี มีแนวทางดังนี้

3. ให้มีการปฏิบัติต่อทุกคนในทีมงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความเคารพในฐานะเป็น เพื่อนมนุษย์ มีความสามัคคี ไม่แบ่งฝ่ายในการทำงาน ไม่เกี่ยงกันทำงาน มีระบบ หมุนเวียนทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่บุคลากรขาดแคลน

4. ส่งเสริมให้ทีมงานของแต่ละที่ทำการสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงาน หากมีความจำเป็นเร่งด่วน เน้นเป้าหมายความสำเร็จของงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจ แก่ทีมงานในการดำเนินงาน

มิตินโยบายสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16-25 ปี มีแนวทางดังนี้

1. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความจริงใจต่อกัน รู้จักรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมทั้งในส่วนของการแข่งขันกีฬา หรือการทำความสะดวกสบายที่ปฏิบัติงาน ให้มีการเปิดใจในการทำงานเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบ หลังจากเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าว มีการสอบถามถึงปัญหา ความคับข้องใจที่อาจเกิดขึ้นในช่วงการทำงาน

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน เน้นให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมานาน เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ของตนเองได้ สนับสนุนการทำงานที่เป็นระบบ สามารถทำงานได้ต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรก็ตาม

3. ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกว่าเป็นใคร มาจากไหน อย่างไร ให้ถือว่าการทำงานจะสำเร็จได้เพราะการร่วมกันทำงานของบุคลากรทุกคน สร้างความรู้สึกสามัคคีในการทำงาน สร้างความไว้วางใจต่อกัน

5. เปิดโอกาสให้สามารถตั้งคำถามหรือซักถามข้อสงสัยได้อย่างเต็มที่สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรืออาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน สามารถรายงานได้โดยตรงต่อผู้ที่อำนาจในการตัดสินใจหรือลดระดับชั้นในการสื่อสารเพื่อให้กระชับมากยิ่งขึ้น

มิตินโยบายเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

สำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงาน มีแนวทางดังนี้

1. สนับสนุนให้นำข้อคิดเห็นจากผู้ใช้บริการมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน โดยมีการติดตั้งกล่องรับฟังความคิดเห็นหรือช่องทางในการติดต่อสื่อสารต่างๆกับผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ให้มีการสรุปผลข้อคิดเห็นตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานในส่วนที่สามารถแก้ไขได้ หากเป็นเรื่องที่เกินกว่าอำนาจของ

หัวหน้าที่ทำกร ควรส่งเรื่องให้กับผู้บังคับบัญชาในลำดับที่สูงกว่าเพื่อดำเนินการต่อไป

2. มีการทำงานร่วมกับชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับที่ทำกรไปรษณีย์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่เข้าใจพื้นที่ของชุมชนอย่างแท้จริง เช่นการร่วมงานบุญของแต่ละท้องถิ่น การจัดทำบุญทอดผ้าป่า หรือการรับเป็นสถานที่ในการแจ้งข่าวสารให้กับชุมชน สำหรับพื้นที่ที่ห่างไกล ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆในการเป็นสื่อกลางติดต่อกับชุมชน สำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานและมีอายุการทำงาน 16-25 ปี มีแนวทางดังนี้

1. ต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรทุกคนให้มีปฏิบัตินตามแนวทางที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยการพิจารณาอบหมายงานที่เหมาะสม หรืออาจจะเป็นการจัดแบ่งงานให้กระจายอย่างทั่วถึง ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

2. สนับสนุนให้มีการหาคำตอบจากหน่วยงานอื่น ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติการ ด้วยการมองกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสายงานการขนส่ง การคุ้มครองสิ่งของที่ฝากส่ง การรับประกัน ฯลฯ ทั้งนี้จากการสอบถามจากลูกค้าที่มาใช้บริการ รวมไปถึงการใช้บริการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่ประสบได้ มองหาโอกาสในการเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

มติการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

สำหรับบุคลากรตำแหน่งพนักงาน มีแนวทางดังนี้

ส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทหรือมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของ การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการสร้างสรรค์แนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและเอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป ควรจัดให้มีแนวทางดังนี้

1. สร้างให้เกิดการยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยจัดให้มีการเสนอแนวคิดใหม่ในการให้บริการหรือการทำงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น หรือจัดอบรมให้กับทีมงานที่มีความสนใจเรื่องการสร้างนวัตกรรม

2. ให้ทางเลือกในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยดูปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้อง ทั้งสุขภาพกาย ความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับการเป็นผู้ฝึกสอนในการทำงาน ผู้ตรวจสอบการปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานหน้าเคาน์เตอร์ เป็นต้น

3. จัดให้มีการเสนอ นโยบายหรือแนวคิดที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการประหยัดพลังงาน การบริหารจัดการต้นทุนในการทำงาน รวมไปถึงการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

มติการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีแนวทางสนับสนุนดังนี้

1. เปิดช่องทางในการสื่อสารให้หลากหลาย เช่นการใช้แอปพลิเคชันในการติดต่อสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

2. สนับสนุนเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลที่

จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและจำเป็นต้องการปฏิบัติหน้าที่

3. จัดให้มีสร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ที่ครอบคลุมบุคลากรในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม รวมทั้งไม่จำกัดรูปแบบสื่อที่ใช้งาน และมีการสร้างเกณฑ์การประเมินเพื่อผลการอบรมหรือการใช้งานผ่านระบบ e-learning

มติดการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

สำหรับบุคลากรตำแหน่งพนักงาน มีแนวทางในการสนับสนุนดังนี้

1. สนับสนุนให้หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์หมั่นฝึกคนให้มีความรอบรู้อยู่เสมอ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เน้นการทำกิจกรรมกลุ่มหรือมีการสร้างกลุ่ม สำหรับเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กัน จัดฝึกอบรมการใช้งานอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ หรือมีการจัดตั้งทีมงานเพื่อส่งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยให้ทราบผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น
2. ต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางของการดำเนินงานของ ปรนท ให้กับหัวหน้าที่ทำการ เพื่อที่จะได้สื่อสารผู้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยการติดป้ายประชาสัมพันธ์ โยบายการบริหารงานขององค์กรในบริเวณที่สามารถมองเห็นได้ง่ายและชัดเจน เช่นภายในลิฟต์หรือบันไดทางขึ้นอาคารสำนักงาน เป็นต้น สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16-25 ปี มีแนวทางดังนี้
3. เสริมสร้างหรือกำหนดให้มีหัวหน้าที่ทำการหรือหัวหน้างานที่พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงาน เปิดโอกาสให้เรียนรู้เพิ่มเติม เป็นบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยการจัดให้มีการอบรมภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องใช้ในการบริการจัดการงานภายในที่ทำการประเภทต่างๆ สร้างให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือจัดให้มีช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าที่ทำการหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาหรือข้อคิดเห็นระหว่างกัน รวมทั้งเสริมสร้างบทบาทของหัวหน้าที่ทำการให้เป็นพี่เลี้ยงและโค้ชสำหรับบุคลากรทุกคนในที่ทำการ โดยการเข้าค่ายอบรมสร้างบุคลิกภาพ เป็นต้น
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีต่อกัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ หรือหลักปฏิบัติที่ดีงามจากที่ต่างๆ เป็นต้น

การวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางการเงิน

สำหรับบุคลากรตำแหน่งพนักงานและมีอายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีแนวทางดังนี้

ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการดำเนินงานของแต่ละที่ทำการและภาพรวมการทำงาน ให้กับบุคลากรระดับต่างๆ ได้รับรู้บนสื่อที่สามารถติดต่อกับทางบุคลากรได้โดยตรงเช่น สลิปเงินเดือน วารสาร หน้าจอคอมพิวเตอร์ของการทำงานในรูปแบบของคำขวัญที่เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพิเศษหรือการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงจัดให้มีการอบรมบุคลากรเมื่อมีการเปิดให้บริการแบบใหม่ หรือจัดอบรมเฉพาะหัวหน้างานหรือผู้ที่สามารถนำมาถ่ายทอดแก่บุคลากรภายในที่ทำการได้

สำหรับมิติด้านอื่นๆและการวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กรทางการวัดผลทางความรู้ แม้จะไม่มี ความแตกต่างในการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปัจจัยส่วนบุคคล แต่ควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและการส่งเสริมกิจกรรมที่ได้มีการมีการทำอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ=Quantitative analysis. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. 2552. นานาพรรณชนะ การจัดการการเรียนรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. 2548. การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. ติตินาถ พลอยอุ่งศรี. 2554. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพพล สุนทรนนท์. 2556. องค์กรแห่งคุณภาพ: ความท้าทายที่รออยู่เบื้องหน้า. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.iparsu.org/index.php?lite=article&qid=42084003> . วันที่สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2557.
- นินา เสาวเวียง. 2556. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต1 ภาค1). การค้นคว้าแบบอิสระ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด .2554. ทำเนียบที่ทำการไปรษณีย์. หน้า 37-40, กรุงเทพฯ
- ปรีชา ปานะนนท์. บรรณาธิการ. 2557. "สร้างแบรนด์ สร้างอนาคต". ไปรษณีย์ไทย. ฉบับที่ 130 . หน้า 10.
- ภูรินทร์ ข่อยจินดา. 2556. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. 2550. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมบัติ กุสุมาวลี. สไลด์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ"การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้: building Learning Organization. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.km.moc.go.th/article_attach/Handout%20LO%20for%201%20day%20workshop.pdf. วันที่สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2557.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 2552. ประกาศบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด : เรื่อง นโยบายการส่งเสริม
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปณท. [แฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์]. กรุงเทพฯ: บริษัทไปรษณีย์
จำกัด.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 2554.เส้นทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัทไปรษณีย์ไทย
จำกัด. [แฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์]. กรุงเทพฯ: บริษัทไปรษณีย์จำกัด.

อาภาพร เพชรศรีสม. 2556. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประปาภูมิภาคเขต 9. การ
ค้นคว้าแบบอิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. 2550. การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษม
พริ้นติ้ง กรุป.

George,D. and Mallery,P.2006. **SPSS for Windows step by step : a simple guide and
reference ,13.0 update.** 6th ed. Singapore : Pearson Education.

Jamali, D; Sidani, Y. and Zouein, C. 2009 “The Learning Organization: Tracking
Progress in a Developing Country; A Comparative Analysis Using the DLOQ.”
The Learning Organization 16, 2: 105-111

Marsick, V.J. and Watkins, K.E. 2003. “Demonstrating the Value of an Organization’s
Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire.”
Advance in Developing Human Resource 5, 2 (May):132-151

Stewart, T. (1997). **Interlectual Capital: The New Wealth of Organizations.**
New York. NY: Doubleday Currency

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



แบบฟอร์มคำร้องขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล



การค้นคว้าแบบอิสระ โครงการ M.B.A.

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒๓๙ ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำการค้นคว้าแบบอิสระ

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ข้าพเจ้า นางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ รหัสประจำตัว ๕๖๑๕๓๒๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (M.B.A.) มีความประสงค์ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการจัดทำ การค้นคว้าแบบอิสระ ในหัวข้อ ดังนี้

หัวข้อภาษาไทย

การประเมินสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

หัวข้อภาษาอังกฤษ

Evaluation of Learning Organization of Post Office in Chiang Mai Province

จดหมายเรียน

ท่านผู้จัดการสำนักงานไปรษณีย์เขต ๕

ที่อยู่นักศึกษาที่สามารถติดต่อได้สะดวก ๓๒๕ ถ.แม่ตำสายใน ต.แม่ตำ อ.เมือง จ.พะเยา ๕๖๐๐๐
เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๕๙๔-๐๒๒๘ E-Mail khwan_ta@hotmail.com

ขอแสดงความนับถือ
ขวัญตา เสมอเชื้อ
(นางสาว ขวัญตา เสมอเชื้อ)

ความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)



หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) ๐๕๓-๙๔๒๑๑๑
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๓๙ ถนนห้วยแก้ว
ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐



๒๓/ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบการศึกษา

เรียน ผู้จัดการสำนักงานไปรษณีย์เขต ๕

ตามที่ นางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ รหัสประจำตัว ๕๖๑๕๓๒๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำลังศึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ในหัวข้อ การประเมินสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ (Evaluation of Learning Organization of Post Office in Chiang Mai Province) ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการศึกษา ในหัวข้อดังกล่าว โดยนางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ จะเป็นผู้มาติดต่อดังด้วยตนเอง หากผลพิจารณาเป็นประการใดแล้ว สามารถแจ้งนักศึกษาโดยตรงได้ที่ ๐๘๑-๕๙๔-๐๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ดั่งสมชัย)
รองคณบดี ปฏิบัติการแทนคณบดี
คณะบริหารธุรกิจ

All rights reserved



บันทึกข้อความ

ที่ทำการไปรษณีย์สามแยกสวนปรุง
หน่วยงาน

14 มกราคม 2558

ที่ วันที่
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบการศึกษา

① เรียน ผ.บ.ช.5 ผ่าน ทน.ปณ.สามแยกสวนปรุง

ข้าพเจ้า นางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ พนักงานสังกัด ปณ.สามแยกสวนปรุง ได้เข้า
ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำลังทำการศึกษาการค้นคว้าแบบ
อิสระในหัวข้อ การประเมินสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่
(Evaluation of Learning Organization of Post Office in Chiang Mai Province) นั้น
จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดอนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานข้างต้น เพื่อประกอบ
การศึกษาในหัวข้อดังกล่าวด้วย

เรียน ผ.บ.ช.สามแยกสวนปรุง
อนุภาคตาบอด

(นายประพันธ์ ศรีวิท)
ผ.บ.ช.
15 ม.ค. 2558

(นางสาว ขวัญตา เสมอเชื้อ)

ปณ.สามแยกสวนปรุง

14 ม.ค. 2558

303

๕- เกษ ฝป. ๕

เพื่อไปทำทบทวน

หนังสือ Nตพจธพท/ม.ค.๑๖
ถึง ผ.บ.ช.๑๖

สิ่งที่แนบมาด้วย

- โครงร่างการค้นคว้าแบบอิสระ

- ตัวอย่างแบบสอบถาม

- หนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและเผยแพร่ผลการศึกษา

นายอรรี ปินรารัยนแห

ปณ.สามแยกสวนปรุง

๑๕ ม.ค. ๒๕๕๘

แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำ การไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้นำเสนอในภาพรวมโดยไม่ระบุว่าเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ แก่ผู้ที่สนใจ ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

นางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ

รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25-30 ปี

() 31-35 ปี

() 36-40 ปี

() 41-45 ปี

() 46-50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงาน
 () พนักงาน () ลูกจ้างประจำ
 () ลูกจ้างเหมา
6. อายุการทำงาน (เริ่มตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน)
 () น้อยกว่า 1 ปี () 1-5 ปี
 () 6 - 10 ปี () 11-15 ปี
 () 16-20 ปี () 21-25 ปี
 () 26 – 30 ปี () มากกว่า 30 ปี
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () 30,001-40,000 บาท
 () 40,001-50,000 บาท () มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ท่านมีการรับรู้ถึงสภาพความเป็นจริงต่อสถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับใด หากการดำเนินการในแต่ละข้อคำถามนั้นแทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย (Almost Never) ให้ระบุเป็น (1) และหากดำเนินการในแต่ละข้อคำถามเกิดขึ้นแทบจะทุกครั้ง (Almost Always) ให้ระบุเป็น (6) ตามลำดับ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อคำถามแต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด

สถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ จังหวัดเชียงใหม่	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง		
	1	2	3	4	5	6
ข้อมูลระดับปัจเจกบุคคล						
1) บุคลากรในที่ทำการไปรษณีย์มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น						
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้						
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่าง						
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้						
5) องค์กรได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ						

สถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ จังหวัดเชียงใหม่	แทบจะไม่เคย						แทบจะทุกครั้ง					
	1		2		3		4		5		6	
	ข้อมูลระดับปัจเจกบุคคล											
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้ จากความผิดพลาด												
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้ สิ่งต่างๆ												
8) บุคลากรมีความจริงจังหรือซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับ หรือความคิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน												
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดง ความคิดเห็นของตนเอง												
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานในที่ทำงาน												
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองทั้งหมด รวมทั้ง สามารถสอบความคิดเห็นของคนอื่นได้												
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ												
13) บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน												
ข้อมูลระดับทีมงาน												
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานตาม ความจำเป็น												
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง												
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะ ให้ทีมงานได้ดี												
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผล ของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้												
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้น ประสบความสำเร็จ												
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะยอมรับความคิดเห็นและ ตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ทีมงานขอร้อง												

สถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ จังหวัดเชียงใหม่	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง		
	1	2	3	4	5	6
ข้อมูลระดับองค์กร						
20) องค์กรใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม						
21) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว						
22) องค์กรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ						
23) องค์กรมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต						
24) องค์กรได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร						
25) องค์กรมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม						
26) องค์กรให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร						
27) องค์กรให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย						
28) องค์กรเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร						
29) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้						
30) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน						
31) องค์กรสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน						
32) องค์กรช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว						
33) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล						

สถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำกรไปรษณีย์ จังหวัดเชียงใหม่	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง		
	1	2	3	4	5	6
ข้อมูลระดับองค์กร						
34) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ						
35) องค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร						
36) องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย						
37) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย						
38) องค์กรมีหัวหน้าที่ทำการที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ						
39) องค์กรมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ						
40) องค์กรมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้						
41) องค์กรมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง						
42) องค์กรมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
43) องค์กรมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร						
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร						
44) องค์กรได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา						
45) องค์กรมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา						
46) องค์กรมีจำนวนของรูปแบบการให้บริการแบบใหม่หรือมีการขยายพื้นที่การให้บริการมากกว่าปีที่ผ่านมา						
47) องค์กรมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา						

สถานะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการไปรษณีย์ จังหวัดเชียงใหม่	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง		
	1	2	3	4	5	6
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร						
48) องค์กรมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูล ข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา						
49) องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา						
50) องค์กรมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากร ดีกว่าปีที่ผ่านมา						
51) องค์กรให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา						
52) องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา						
53) องค์กรได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา						
54) องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ ผ่านมา						

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรแห่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวขวัญตา เสมอเชื้อ

วัน เดือน ปีเกิด

21 กันยายน 2528

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2550

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาวิศวกรรมและกระบวนการอาหาร
คณะอุตสาหกรรมเกษตร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2554–ปัจจุบัน

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการไปรษณีย์
ที่ทำการไปรษณีย์สามแยกสวนปรุง
จังหวัดเชียงใหม่



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
right © by Chiang Mai University
rights reserved