

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากร ฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความ
 คิดเห็นเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	37	40.2
หญิง	55	59.8
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศ
 หญิงมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเป็นเพศชายจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	2	2.2
25-30 ปี	27	29.3
31-35 ปี	26	28.3
36-40 ปี	6	6.5
41-45 ปี	7	7.6
46-50 ปี	8	8.7
มากกว่า 50 ปี	16	17.4
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปีมีมากที่สุด
 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 26 คน คิด
 เป็นร้อยละ 28.3 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ช่วงอายุ 46-50 ปี

จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	54	58.7
สมรส	36	39.1
หม้าย/หย่าร้าง	2	2.2
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	33.7
ปริญญาตรี	57	62.0
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.3
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	9	9.8
เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	24	26.1
ผู้ช่วยเภสัชกร	41	44.6
เจ้าหน้าที่	8	8.7
คนงาน	10	10.9
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกรมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาคือเภสัชกรระดับปฏิบัติการจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 คนงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และเจ้าหน้าที่จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
≤ 10 ปี	46	50.0
11-20 ปี	20	21.7
21-30 ปี	15	16.3
≥ 31 ปี	11	12.0
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน ≤ 10 ปี มากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 อายุการทำงาน ≥ 31 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	35	38.0
10,000-20,000 บาท	24	26.1
20,001-30,000 บาท	18	19.6
30,001-40,000 บาท	5	5.4
มากกว่า 40,000 บาท	10	10.9
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 11 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7	0.955
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	6	0.961
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	6	0.953
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	6	0.956
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	6	0.951
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	6	0.956
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	6	0.956
การวัดผลทางความรู้	6	0.961
รวม	49	0.985

จากตารางที่ 11 พบว่า การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.9 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกมิติ สำหรับมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา และการวัดผลทางความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.961 รองลงมา ได้แก่ การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม และการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ

องค์กร มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.956, 0.956, 0.956, 0.955, 0.953 และ 0.951 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
1) บุคลากรภายในฝ่ายเกษตรกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	13 (14.1)	24 (26.1)	17 (18.5)	22 (23.9)	8 (8.7)	8 (8.7)	3.13	1.484
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	10 (10.9)	19 (20.7)	28 (30.4)	23 (25.0)	8 (8.7)	4 (4.3)	3.13	1.277
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	2 (2.2)	15 (16.3)	19 (20.7)	32 (34.8)	15 (16.3)	9 (9.8)	3.76	1.252
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	25 (27.2)	23 (25.0)	20 (21.7)	14 (15.2)	9 (9.8)	1 (1.1)	2.59	1.352

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
5) ฝ่ายเกษตรกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	10 (10.9)	23 (25.0)	24 (26.1)	22 (23.9)	10 (10.9)	3 (3.3)	3.09	1.289
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	7 (7.6)	17 (18.5)	18 (19.6)	32 (34.8)	14 (15.2)	4 (4.3)	3.45	1.287
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	11 (12.0)	22 (23.9)	24 (26.1)	24 (26.1)	9 (9.8)	2 (2.2)	3.04	1.257
ค่าเฉลี่ยรวม							3.17	1.314

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.17 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 บุคลากรภายในฝ่ายเกษตรกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ฝ่ายเกษตรกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

และบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	8 (8.7)	19 (20.7)	23 (25.0)	22 (23.9)	12 (13.0)	8 (8.7)	3.38	1.405
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	10 (10.9)	15 (16.3)	24 (26.1)	23 (25.0)	13 (14.1)	7 (7.6)	3.38	1.405
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	14 (15.2)	16 (17.4)	21 (22.8)	22 (23.9)	16 (17.4)	3 (3.3)	3.21	1.411

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น ได้	10 (10.9)	15 (16.3)	19 (20.7)	24 (26.1)	19 (20.7)	5 (5.4)	3.46	1.410
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	7 (7.6)	14 (15.2)	23 (25.0)	28 (30.4)	6 (6.5)	14 (15.2)	3.59	1.438
13) บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	8 (8.7)	19 (20.7)	19 (20.7)	22 (23.9)	12 (13.0)	12 (13.0)	3.51	1.501
ค่าเฉลี่ยรวม							3.42	1.428

จากตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.42 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกัน ในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และบุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	13 (14.1)	13 (14.1)	25 (27.2)	24 (26.1)	12 (13.0)	5 (5.4)	3.26	1.390
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	13 (14.1)	16 (17.4)	28 (30.4)	14 (15.2)	14 (15.2)	7 (7.6)	3.23	1.468
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี	7 (7.6)	13 (14.1)	25 (27.2)	27 (29.3)	14 (15.2)	6 (6.5)	3.50	1.305
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	9 (9.8)	12 (13.0)	27 (29.3)	23 (25.0)	14 (15.2)	7 (7.6)	3.46	1.370

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	15 (16.3)	22 (23.9)	25 (27.2)	20 (21.7)	7 (7.6)	3 (3.3)	2.90	1.310
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเภสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	14 (15.2)	21 (22.8)	29 (31.5)	18 (19.6)	5 (5.4)	5 (5.4)	2.93	1.324
ค่าเฉลี่ยรวม							3.21	1.361

จากตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.21 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเภสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตีด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

การสร้างระบบการรับ และ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตี ด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
20) ฝ่ายเกษตรกรรมใช้ การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ ช่องทางต่างๆ เพื่อให้ บุคลากรได้แสดงความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง พื้นฐานทั่วไปของการ ทำงาน เช่น การ ปรับปรุงระบบงาน การ เรียกประชุม	11 (12.0)	18 (19.6)	29 (31.5)	19 (20.7)	10 (10.9)	5 (5.4)	3.15	1.342
21) ฝ่ายเกษตรกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	6 (6.5)	18 (19.6)	34 (37.0)	16 (14.7)	14 (15.2)	4 (4.3)	3.28	1.252
22) ฝ่ายเกษตรกรรมมีการ ปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน ความสามารถของ บุคลากรอยู่อย่าง สม่ำเสมอ	9 (9.8)	24 (26.1)	29 (31.5)	23 (25.0)	4 (4.3)	3 (3.3)	2.98	1.176

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตีด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

การสร้างระบบการรับ และ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตี ด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
23) ฝ่ายเกษตรกรรมมีการ สร้างระบบการวัด ความสามารถของ บุคลากรแต่ละคนเพื่อ เปรียบเทียบความสามารถ ในปัจจุบันกับ ความสามารถที่ต้องการ ในอนาคต	19 (20.7)	14 (15.2)	33 (35.9)	17 (18.7)	5 (5.4)	4 (4.3)	2.86	1.331
24) ฝ่ายเกษตรกรรมได้ สร้างบทเรียนสำหรับการ เรียนรู้ต่างๆ ได้ ครอบคลุมกับบุคลากรทุก ระดับภายในองค์กร	9 (9.8)	24 (26.1)	30 (32.6)	20 (21.7)	6 (6.5)	3 (3.3)	2.99	1.200
25) ฝ่ายเกษตรกรรมมีการ ประเมินผลด้านเวลาและ ทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่ง บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	13 (14.1)	20 (21.7)	25 (27.2)	21 (22.8)	11 (12.0)	2 (2.2)	3.03	1.305
ค่าเฉลี่ยรวม							3.05	1.268

จากตารางที่ 15 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเกษตรกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ ฝ่ายเกษตรกรรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ฝ่ายเกษตรกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ฝ่ายเกษตรกรรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ฝ่ายเกษตรกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และฝ่ายเกษตรกรรมมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
26) ฝ่ายเกษตรกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	11 (12.0)	22 (23.9)	16 (17.4)	24 (26.1)	13 (14.1)	6 (6.5)	3.26	1.444

ตารางที่ 16 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
27) ฝ่ายเกษตรกรรมให้ ทางเลือกแก่บุคลากรใน การทำงานที่ได้รับ มอบหมาย	7 (7.6)	17 (18.5)	29 (31.5)	18 (19.6)	15 (16.3)	6 (6.5)	3.38	1.341
28) ฝ่ายเกษตรกรรมเชิญ ชวนให้บุคลากรมีส่วน ร่วมต่อวิสัยทัศน์ของ องค์กร	9 (9.8)	7 (18.5)	31 (33.7)	19 (20.7)	9 (9.8)	7 (7.6)	3.25	1.348
29) ฝ่ายเกษตรกรรมเปิด โอกาสให้บุคลากร สามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ ต้องการในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	10 (10.9)	14 (15.2)	32 (34.8)	20 (21.7)	13 (14.1)	3 (3.3)	3.23	1.276
30) ฝ่ายเกษตรกรรมให้ การสนับสนุนบุคลากรที่ ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดา ได้จากการทำงาน	13 (14.1)	21 (22.8)	27 (29.3)	18 (19.6)	10 (10.9)	3 (3.3)	3.00	1.318

ตารางที่ 16 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
31) ฝ่ายเกษตรกรรมสร้าง แนววิสัยทัศน์ที่ ครอบคลุมบุคลากรทุก ระดับและทุกหน่วยงาน	11 (12.0)	11 (12.0)	35 (38.0)	22 (23.9)	10 (10.9)	3 (3.3)	3.20	1.242
ค่าเฉลี่ยรวม							3.22	1.328

จากตารางที่ 16 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.22 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ฝ่ายเกษตรกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ ฝ่ายเกษตรกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ฝ่ายเกษตรกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ฝ่ายเกษตรกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายเกษตรกรรมสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และฝ่ายเกษตรกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	จำนวนและร้อยละเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	20 (21.7)	14 (15.2)	31 (33.7)	18 (19.6)	7 (7.6)	2 (2.2)	2.83	1.306
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	15 (16.3)	13 (14.1)	32 (34.8)	21 (22.8)	10 (10.9)	1 (1.1)	3.01	1.254
34) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	9 (9.8)	14 (15.2)	28 (30.4)	24 (26.1)	10 (10.9)	7 (7.6)	3.36	1.347
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	6 (6.5)	18 (19.6)	26 (28.3)	23 (25.0)	13 (14.1)	6 (6.5)	3.40	1.310

ตารางที่ 17 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	11 (12.0)	16 (17.4)	30 (32.6)	24 (26.1)	9 (9.8)	2 (2.2)	3.11	1.227
37) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	10 (10.9)	19 (20.7)	27 (29.3)	27 (29.3)	6 (6.5)	3 (3.3)	3.10	1.223
ค่าเฉลี่ยรวม							3.13	1.278

จากตารางที่ 17 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.13 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในการกระบวนการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ฝ่าย

เกณฑ์กรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และ ฝ่ายเกณฑ์กรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการ ให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
38) ฝ่ายเกณฑ์กรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	8 (8.7)	18 (19.6)	34 (37.0)	20 (21.7)	9 (9.8)	3 (3.3)	3.14	1.201
39) ฝ่ายเกณฑ์กรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงาน และคู่แข่งของการบริการ	7 (7.6)	20 (21.7)	28 (30.4)	26 (28.3)	7 (7.6)	4 (4.3)	3.20	1.216

ตารางที่ 18 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
40) ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	7 (7.6)	20 (21.7)	28 (30.4)	23 (25.0)	10 (10.9)	4 (4.3)	3.23	1.250
41) ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	9 (9.8)	16 (17.4)	31 (33.7)	22 (23.9)	9 (9.8)	5 (5.4)	3.23	1.285
42) ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	9 (9.8)	18 (19.6)	24 (26.1)	22 (23.9)	10 (10.9)	9 (9.8)	3.36	1.426
43) ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเกษตรกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	7 (7.6)	17 (18.5)	23 (25.0)	22 (23.9)	16 (17.4)	7 (7.6)	3.48	1.379
ค่าเฉลี่ยรวม							3.27	1.293

จากตารางที่ 18 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.27 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างเชื่อมั่นใจว่า การดำเนินงานของฝ่ายเกษตรกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงาน และคู่แข่งของการบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และฝ่ายเกษตรกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้

การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
44) ฝ่ายเกษตรกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	5 (5.4)	11 (12.0)	31 (33.7)	25 (27.2)	15 (16.3)	5 (5.4)	3.53	1.218
45) ฝ่ายเกษตรกรรมมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4 (4.3)	13 (14.1)	34 (37.0)	20 (21.7)	17 (18.5)	4 (4.3)	3.49	1.200

ตารางที่ 19 (ต่อ) จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการ
วัดผลทางความรู้

การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
46) ฝ่ายเภสัชกรรมมี จำนวนของผลิตภัณฑ์ยา ใหม่หรือการให้บริการ ใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	1 (1.1)	11 (12.0)	21 (22.8)	25 (27.2)	18 (19.6)	16 (17.4)	4.04	1.309
47) ฝ่ายเภสัชกรรมมี อัตราบุคลากรที่มีทักษะ ในการทำงานต่อบุคลากร ทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	9 (9.8)	20 (21.7)	17 (18.5)	25 (27.2)	14 (15.2)	7 (7.6)	3.39	1.429
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมี อัตราการนำเทคโนโลยี มาใช้และมีกระบวนการ ใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่า ปีที่ผ่านมา	5 (5.4)	11 (12.0)	24 (26.1)	30 (32.6)	18 (19.6)	4 (4.3)	3.62	1.212
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมี จำนวนของบุคลากรที่ได้ เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่ม มากกว่าปีที่ผ่านมา	7 (7.6)	11 (12.0)	29 (31.5)	25 (27.2)	16 (17.4)	4 (4.3)	3.48	1.253
ค่าเฉลี่ยรวม							3.59	1.270

จากตารางที่ 19 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของ
ผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.59 เมื่อพิจารณา

ในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเกษตรกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ฯ ใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ฝ่ายเกษตรกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ฝ่ายเกษตรกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ฝ่ายเกษตรกรรมมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ฝ่ายเกษตรกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และฝ่ายเกษตรกรรมมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

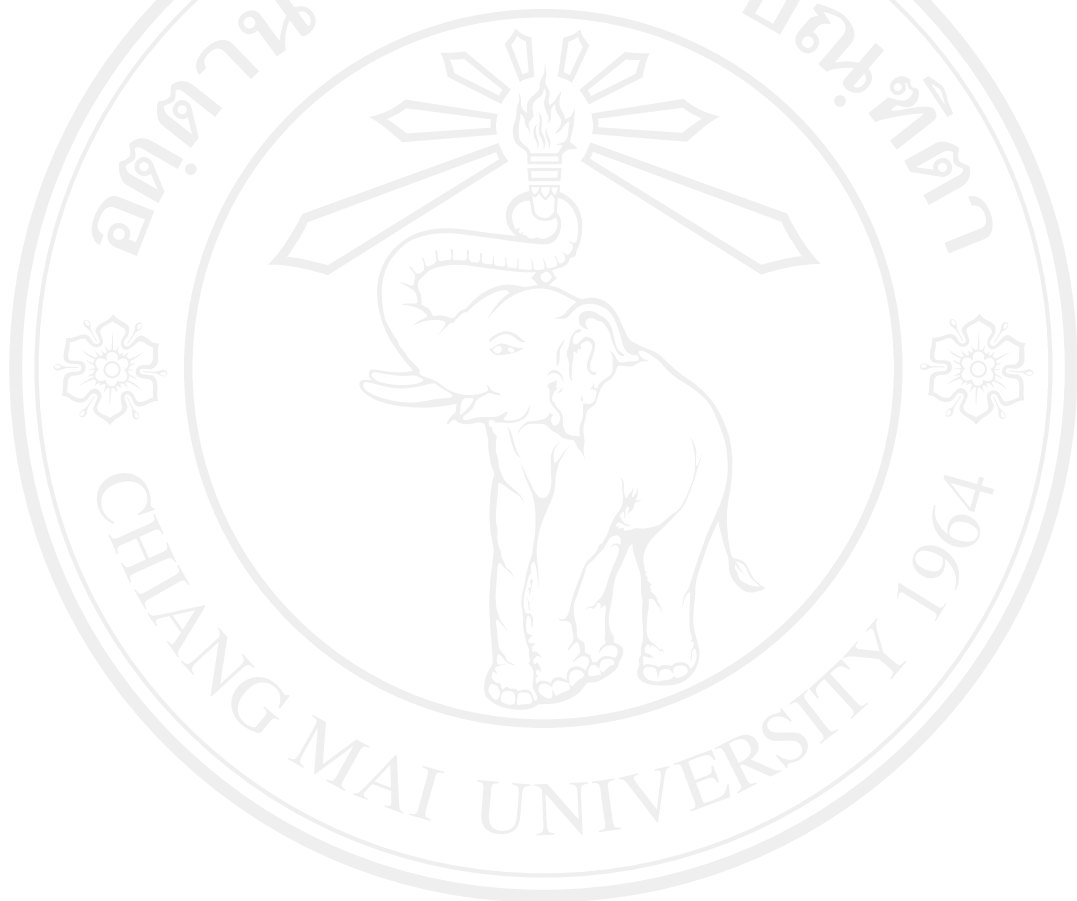
ตารางที่ 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและอันดับของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านต่างๆ ของการดำเนินการที่สำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิติ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.17	6
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	3.42	2
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.21	5
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.05	8
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.22	4
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.13	7
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.27	3
การวัดผลทางความรู้	3.59	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านต่างๆ ของการดำเนินการที่สำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมิติด้านการวัดผลทางความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

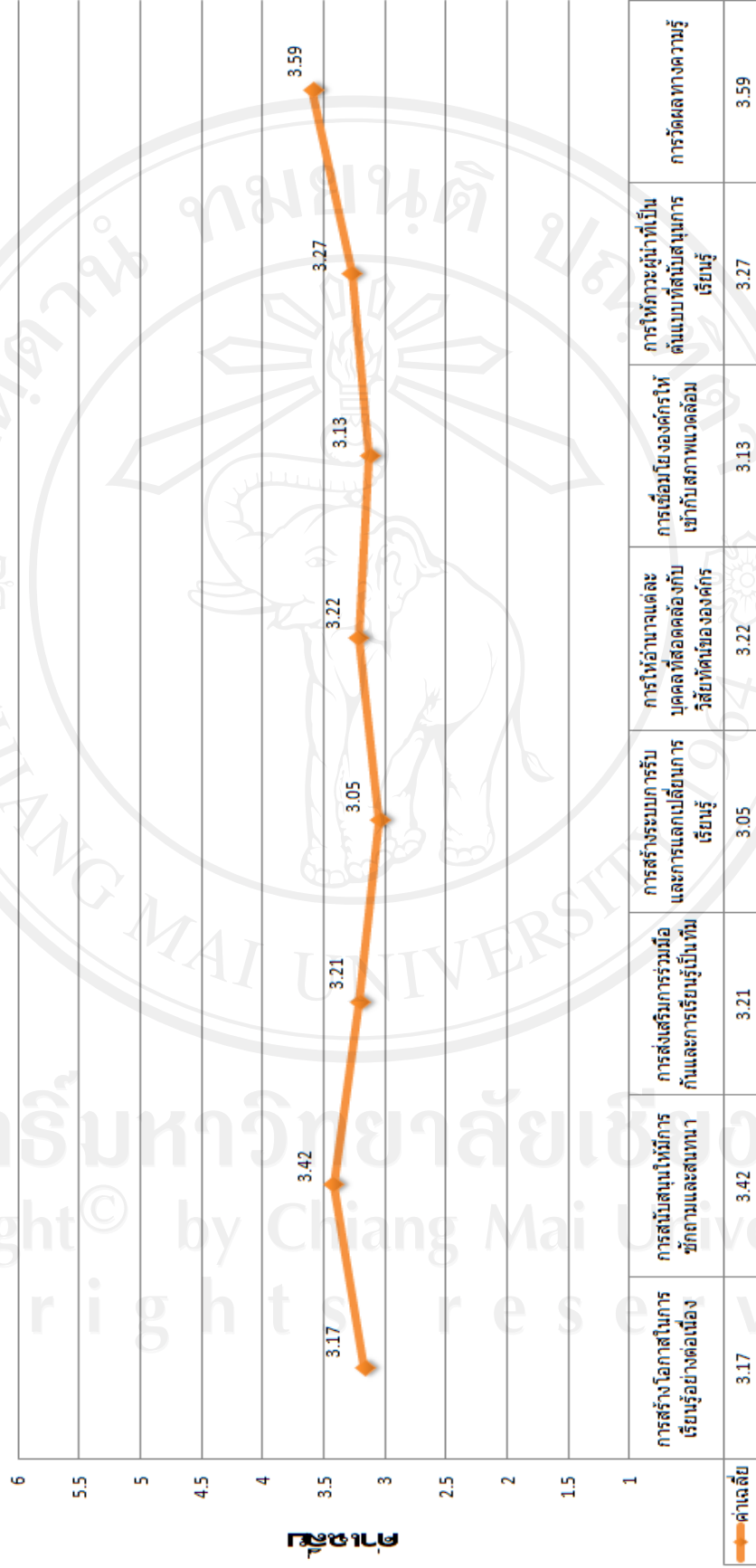
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

จากค่าเฉลี่ยที่ได้จากแต่ละมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อนำมาพล็อตลงในตารางเพื่อแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบในแต่ละมิติของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร แสดงได้ดังภาพที่ 4



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเข้มงวดการแห่งการเรียนรู้



ภาพที่ 4 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยรวมจากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเข้มงวดการแห่งการเรียนรู้ในแต่ละมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด

ระดับ/หมวด	มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยรวม	
		มิติ	ระดับ/ หมวด
ระดับปัจเจกบุคคล	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.17	3.29
	การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	3.42	
ระดับทีมงาน	การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.21	3.21
ระดับองค์กร	การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.05	3.17
	การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.22	
	การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.13	
	การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.27	
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร	การวัดผลทางความรู้	3.59	3.59

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเท่ากับ 3.59

ระดับปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยมีการรับรู้มิติด้านการสนับสนุนการซักถามและสนทนามากกว่ามิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ระดับทีมงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.17 โดยมีการรับรู้มิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ มิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านต่างๆ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลทางความรู้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีการทดสอบดังต่อไปนี้

2.3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิง

สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_{\text{ชาย}} = X_{\text{หญิง}} \text{ (ไม่แตกต่าง)} \quad H_A : X_{\text{ชาย}} \neq X_{\text{หญิง}} \text{ (แตกต่าง)}$$

โดยที่ $X_{\text{ชาย}}$ คือ ค่าเฉลี่ยของเพศชาย $X_{\text{หญิง}}$ คือ ค่าเฉลี่ยของเพศหญิง

ผลการคำนวณหรือการแปลค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วย T-Test ที่เป็น Independent-Sample T-Test จะพิจารณาค่า Sig.(2-tailed) ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน 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 22 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
1) บุคลากรภายในฝ่ายเกษตรกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	2.92	3.27	-1.123	0.264 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	3.11	3.15	-0.137	0.892 (ไม่แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.57	3.89	-1.217	0.227 (ไม่แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	2.59	2.58	0.044	0.965 (ไม่แตกต่าง)
5) ฝ่ายเกษตรกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.11	3.07	0.128	0.898 (ไม่แตกต่าง)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	3.35	3.51	-0.574	0.567 (ไม่แตกต่าง)
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.00	3.07	-0.271	0.787 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.09	3.22	0.564	0.574 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.09 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.53	-1.225	0.224 (ไม่แตกต่าง)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	3.35	3.40	-0.162	0.872 (ไม่แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งในที่ทำงาน	3.38	3.09	0.958	0.341 (ไม่แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น ได้	3.43	3.47	-0.134	0.894 (ไม่แตกต่าง)
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	3.70	3.51	0.631	0.530 (ไม่แตกต่าง)
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	3.51	3.51	0.014	0.989 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.42	3.42	0.020	0.984 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	3.49	3.11	1.282	0.203 (ไม่แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	3.49	3.05	1.391	0.168 (ไม่แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี	3.70	3.36	1.225	0.224 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	3.49	3.44	0.171	0.865 (ไม่แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	2.68	3.05	-1.367	0.175 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเกสชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	2.97	2.91	0.226	0.822 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.30	3.15	0.607	0.545 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.30 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.15

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
20) ฝ่ายเภสัชกรรมใช้การสื่อสารแบบสองทางโดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	3.32	3.04	1.009	0.316 (ไม่แตกต่าง)
21) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	3.27	3.29	-0.077	0.939 (ไม่แตกต่าง)
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.05	2.93	0.505	0.615 (ไม่แตกต่าง)
23) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	3.00	2.76	0.834	0.407 (ไม่แตกต่าง)
24) ฝ่ายเภสัชกรรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	3.19	2.85	1.317	0.191 (ไม่แตกต่าง)
25) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	3.19	2.93	0.944	0.348 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.17	2.97	0.858	0.393 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.17 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.97

ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
26) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	3.27	3.25	0.051	0.959 (ไม่แตกต่าง)
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.51	3.29	0.779	0.438 (ไม่แตกต่าง)
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.38	3.16	0.748	0.457 (ไม่แตกต่าง)
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	3.27	3.20	0.258	0.797 (ไม่แตกต่าง)
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	3.22	2.85	1.296	0.198 (ไม่แตกต่าง)
31) ฝ่ายเภสัชกรรมสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	3.35	3.09	0.986	0.327 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.33	3.14	0.784	0.435 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.33 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.14

ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยง องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิต อย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	2.97	2.73	0.884	0.379 (ไม่แตกต่าง)
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบ การคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	3.11	2.95	0.608	0.545 (ไม่แตกต่าง)
34) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน มุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำ ความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการ ตัดสินใจ	3.35	3.36	-0.043	0.966 (ไม่แตกต่าง)
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจาก การตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร	3.51	3.33	0.667	0.507 (ไม่แตกต่าง)
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชน ภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตาม ความต้องการของทั้งสองฝ่าย	3.41	2.91	1.931	0.057 (ไม่แตกต่าง)
37) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหา คำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ด้วย	3.30	2.96	1.288	0.201 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.27	3.04	0.983	0.328 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติ
ด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.27 และ
เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.04

ตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
38) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	3.24	3.07	0.666	0.507 (ไม่แตกต่าง)
39) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของบริการ	3.35	3.09	1.008	0.316 (ไม่แตกต่าง)
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	3.43	3.09	1.290	0.201 (ไม่แตกต่าง)
41) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	3.49	3.05	1.595	0.114 (ไม่แตกต่าง)
42) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.38	3.35	0.108	0.914 (ไม่แตกต่าง)
43) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเภสัชกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	3.54	3.44	0.354	0.724 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.41	3.18	0.914	0.363 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.41 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
44) ฝ่ายเภสัชกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	3.65	3.45	0.748	0.456 (ไม่แตกต่าง)
45) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.62	3.40	0.868	0.388 (ไม่แตกต่าง)
46) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.08	4.02	0.225	0.823 (ไม่แตกต่าง)
47) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.49	3.33	0.522	0.603 (ไม่แตกต่าง)
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.68	3.58	0.362	0.718 (ไม่แตกต่าง)
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.43	3.51	-0.286	0.775 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.66	3.55	0.464	0.644 (ไม่แตกต่าง)

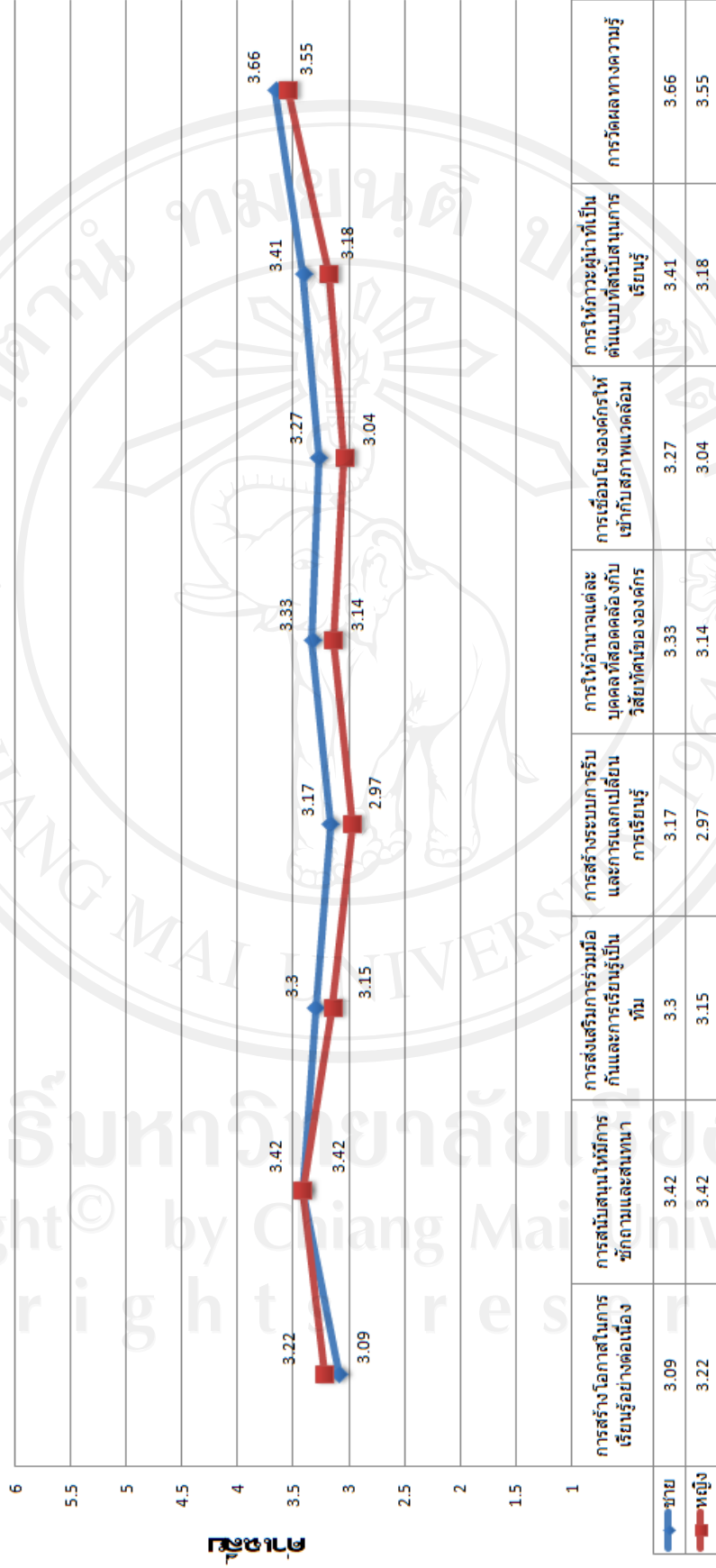
จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.66 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.55

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.09	3.22	-0.564	0.574 (ไม่แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	3.42	3.42	0.020	0.984 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.30	3.15	0.607	0.545 (ไม่แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้	3.17	2.97	0.858	0.393 (ไม่แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	3.33	3.14	0.784	0.435 (ไม่แตกต่าง)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพ แวดล้อม	3.27	3.04	0.983	0.328 (ไม่แตกต่าง)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการ เรียนรู้	3.41	3.18	0.914	0.363 (ไม่แตกต่าง)
การวัดผลทางความรู้	3.66	3.55	0.464	0.644 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**การรับรู้ของบุคลากรต่อความเข้มแข็งองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามเพศ**



ภาพที่ 5 แสดงจุดเด่นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเข้มแข็งองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามเพศ โดยเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ส่วนเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่าง

สมมติฐานทางสถิติ

$H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5$ (ไม่แตกต่าง)

$H_A :$ มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานเกสัชกรระดับปฏิบัติการ

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานผู้ช่วยเกสัชกร

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

X_5 คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานคนงาน

ผลการคำนวณหรือการแปลค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-Test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปสำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น จะพิจารณาค่า Sig. ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน 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 31 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
1) บุคลากรภายในฝ่ายเภสัชกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	4.11	3.67	2.76	2.25	3.20	3.466	0.011*	(แตกต่างกัน)
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	4.00	3.71	2.63	2.63	3.40	4.988	0.001*	(แตกต่างกัน)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.78	4.13	3.54	3.00	3.50	3.516	0.010*	(แตกต่างกัน)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	3.56	3.25	1.95	2.25	3.00	6.481	0.000*	(แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดศต)
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
5) ฝ่ายเภสัชกรรมได้ใช้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.44	3.25	2.78	2.25	3.40		4.865	0.001* (แตกต่างกัน)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	4.44	3.79	3.24	2.50	3.00		3.499	0.011* (แตกต่างกัน)
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.89	3.42	2.78	2.25	3.10		3.048	0.021* (แตกต่างกัน)
รวม (อันดับ)	4.17 (1)	3.60 (2)	2.81 (4)	2.45 (5)	3.27 (3)		6.272	0.000* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งงานเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ผู้ช่วยเกสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บุคลากรภายในฝ่ายเภสัชกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ ฝ่ายเภสัชกรรมได้ใช้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด และบุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วย系主任	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
1) บุคลากรภายในฝ่ายศึกษกรรมการมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำางาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.11	0.444 (0.422)	1.355* (0.011)	1.861* (0.008)	0.911 (0.163)	0.911 (0.163)	
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.67	-0.444 (0.422)	0.911* (0.014)	1.417* (0.016)	0.467 (0.382)	0.467 (0.382)	
	ผู้ช่วย系主任	2.76	-1.355* (0.011)	-0.911* (0.014)	0.506 (0.356)	-0.444 (0.374)	-0.444 (0.374)	
	เจ้าหน้าที่	2.25	-1.861* (0.008)	-1.417* (0.016)	-0.506 (0.356)	-0.950 (0.159)	-0.950 (0.159)	
	คนงาน	3.20	-0.911 (0.163)	-0.467 (0.382)	0.444 (0.374)	0.950 (0.159)	0.950 (0.159)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	ตำแหน่งงาน	4.00						
	เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		0.292 (0.528)	1.366* (0.002)	1.375* (0.018)	0.600 (0.271)		
	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	3.71	-0.292 (0.528)	1.074* (0.001)	1.083* (0.027)	0.308 (0.489)		
	ผู้ช่วยเฉลี่ย	2.63	-1.366* (0.002)	-1.074* (0.001)	0.009 (0.984)	-0.766 (0.069)		
	เจ้าหน้าที่	2.63	-1.375* (0.018)	-1.083* (0.027)	-0.009 (0.984)	-0.775 (0.169)		
คณงาน	3.40	-0.600 (0.271)	0.766 (0.069)	0.775 (0.169)				

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ถึงต่างๆ	ตำแหน่งงาน	4.78		0.653 (0.163)	1.241* (0.006)	1.778* (0.003)	1.278* (0.022)	
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.13	-0.653 (0.163)		0.588 (0.057)	1.125* (0.023)	0.625 (0.166)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	3.54	-1.241* (0.006)	-0.588 (0.057)		0.537 (0.246)	0.037 (0.931)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	3.00	-1.778* (0.003)	-1.125* (0.023)	-0.537 (0.246)		-0.500 (0.378)	
	เจ้าหน้าที่	3.50	-1.278* (0.022)	-0.625 (0.166)	-0.037 (0.931)	0.500 (0.378)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน							
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.56						
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.25	-0.306 (0.521)					
	ผู้ช่วยเภสัชกร	1.95	-1.604* (0.001)	-1.299* (0.000)	-0.299 (0.526)			
	เจ้าหน้าที่	2.25	-1.306* (0.029)	-1.000* (0.047)	0.299 (0.526)	0.750 (0.196)		
คณงาน	3.00	-0.556 (0.322)	-0.250 (0.586)	1.049* (0.016)	0.750 (0.196)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
5) ฝ่ายเภสัชกรรมได้ใช้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ตำแหน่งงาน	4.44						
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		1.194* (0.012)	1.664* (0.000)	2.194* (0.000)	1.044 (0.060)		
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.25	-1.194* (0.012)	0.470 (0.129)	1.000* (0.043)	-0.150 (0.739)		
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.78	-1.664* (0.000)	-0.470 (0.129)	0.530 (0.253)	-0.620 (0.144)		
	เจ้าหน้าที่	2.25	-2.194* (0.000)	-1.000* (0.043)	-0.530 (0.253)	-1.150* (0.045)		
คณงาน	3.40	-1.044 (0.060)	0.150 (0.739)	0.620 (0.144)	1.150* (0.045)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกสัษกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกสัษกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกสัษกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากคามผิดพลาด	ตำแหน่งงาน	4.44						
	เกสัษกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		0.653 (0.175)	1.201* (0.009)	1.944* (0.002)	1.144* (0.044)		
	เกสัษกรระดับปฏิบัติการ	3.79	-0.653 (0.175)	0.548 (0.085)	1.292* (0.011)	0.498 (0.288)		
	ผู้ช่วยเกสัษกร	3.24	-1.201* (0.009)	-0.548 (0.085)	0.744 (0.119)	-0.056 (0.897)		
	เจ้าหน้าที่	2.50	-1.944* (0.002)	-1.292* (0.011)	-0.744 (0.119)	-0.800 (0.171)		
คณงาน	3.30		-0.492 (0.288)	0.056 (0.897)	0.800 (0.171)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยดีสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ตำแหน่งงาน							
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.89		0.472 (0.318)	1.108* (0.014)	1.639* (0.006)	0.789 (0.157)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.42	-0.472 (0.318)		0.636* (0.043)	1.167* (0.020)	0.317 (0.487)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.78	-1.108* (0.014)	-0.636* (0.043)		0.530 (0.257)	-0.320 (0.454)	
	เจ้าหน้าที่	2.25	-1.639* (0.006)	-1.167* (0.020)	-0.530 (0.257)		-0.850 (0.140)	
คณงาน	3.10	-0.789 (0.157)	-0.317 (0.487)	0.320 (0.454)	0.850 (0.140)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรภายในฝ่ายเกษตรกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกษตรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกษตรระดับปฏิบัติการกับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตร เจ้าหน้าที่และคนงาน จำนวน 3 คู่ พบว่าเกษตรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกษตรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเกษตรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คณงาน กับผู้ช่วยเภสัชกร จำนวน 1 คู่ พบว่าคณงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ช่วยเภสัชกร

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมได้ใช้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คณงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคณงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ช่วยเภสัชกร

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกร เจ้าหน้าที่และคณงาน จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คู่ พบว่า เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรตำแหน่งดังกล่าว



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการจัดการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดศต)
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความคิดเห็นที่ติดกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.33	4.04	3.02	2.38	3.20	4.762	0.002*	(แตกต่างกัน)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	4.11	3.88	3.00	2.75	3.60	2.766	0.002*	(แตกต่างกัน)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	4.11	3.71	2.76	2.63	3.50	3.531	0.010*	(แตกต่างกัน)
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.56	4.13	3.07	2.38	3.30	5.638	0.000*	(แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 33 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการจัดการติดตามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการ จัดการและสนทนา	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล) (แตกต่าง)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ เคารพ	4.22	4.08	3.15	3.13	4.00	4.00	2.718	0.035* (แตกต่าง)
13) บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกัน และกัน	4.33	4.04	3.07	3.00	3.70	3.70	2.769	0.032* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.28 (1)	3.98 (2)	3.01 (4)	2.71 (5)	3.55 (3)	3.55 (3)	4.786	0.002* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งงานเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ผู้ช่วยเภสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ และบุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการสนับสนุนให้มีการ ชักถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่	คนงาน	
8) บุคลากรมีความจริงใจและ ซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผล ตอบรับหรือความผิดพลาดที่มี ต่อกันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33	0.292 (0.568)	1.309* (0.008)	1.958* (0.003)	1.133 (0.061)		
	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	4.04	-0.292 (0.568)	1.017* (0.003)	1.667* (0.002)	0.842 (0.089)		
	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่	3.02	-1.309* (0.008)	-1.017* (0.003)	0.649 (0.200)	-0.176 (0.703)		
	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่	2.38	-1.958* (0.003)	-1.667* (0.002)	-0.649 (0.200)	-0.825 (0.185)		
	คนงาน	3.20	-1.133 (0.061)	-0.842 (0.089)	0.176 (0.703)	0.825 (0.185)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	ตำแหน่งงาน	4.11						
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		0.236 (0.657)	1.111* (0.028)	1.361* (0.041)	0.511 (0.413)		
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.88	-0.236 (0.657)	0.875* (0.014)	1.125* (0.045)	0.275 (0.591)		
	ผู้ช่วยเภสัชกร	3.00	-1.111* (0.028)	-0.875* (0.014)	0.250 (0.634)	-0.600 (0.212)		
	เจ้าหน้าที่	2.75	-1.361* (0.041)	-1.125* (0.045)	-0.250 (0.634)	-0.850 (0.189)		
คนงาน	3.60	-0.511 (0.413)	0.600 (0.212)	0.850 (0.189)				

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	ตำแหน่งงาน	4.11		0.403 (0.443)	1.355* (0.007)	1.486* (0.025)	0.611 (0.323)	
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.71	-0.403 (0.443)		0.952* (0.007)	1.083 (0.051)	0.208 (0.680)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	2.76	-1.355* (0.007)	-0.952* (0.007)		0.131 (0.801)	-0.744 (0.119)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.63	-1.486* 0.025	-1.083 (0.051)	-0.131 (0.801)		-0.875 (0.172)	
	เจ้าหน้าที่	3.50	-0.611 (0.323)	-0.208 (0.680)	0.744 (0.119)	0.875 (0.172)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	ตำแหน่งงาน	4.56					
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.13	-0.431 (0.394)	0.431 (0.394)	1.482* (0.002)	2.181* (0.001)	1.256* (0.036)
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.07	-1.482* (0.002)	-1.052* (0.002)	1.052* (0.002)	1.750* (0.001)	0.825 (0.092)
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.38	-2.181* (0.001)	-1.750* (0.001)	-0.698 (0.163)	0.698 (0.163)	-0.925 (0.133)
	คนงาน	3.30	-1.256* (0.036)	0.825 (0.092)	0.227 (0.618)	0.925 (0.133)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เฉลี่ยกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ยกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	ตำแหน่งงาน	4.22		0.139 (1.000)	1.076 (0.069)	1.097 (0.907)	0.222 (1.000)	
	เฉลี่ยกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.08	-0.139 (1.000)		0.937* (0.049)	0.958 (0.953)	0.083 (1.000)	
	เฉลี่ยกรระดับปฏิบัติการ	3.15	-1.076 (0.069)	-0.937* (0.049)		0.021 (1.000)	-0.854 (0.567)	
	ผู้ช่วยเฉลี่ยกร	3.13	-1.097 (0.907)	-0.958 (0.953)	-0.021 (1.000)		-0.875 (0.982)	
	เจ้าหน้าที่	4.00	-0.222 (1.000)	-0.083 (1.000)	0.854 (0.567)	0.875 (0.982)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	ตำแหน่งงาน	4.33		0.292 (0.998)	1.260* (0.026)	1.333 (0.701)	0.633 (0.988)	
	เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.04	-0.292 (0.998)		0.968 (0.055)	1.042 (0.891)	0.342 (1.000)	
	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	3.07	-1.260* (0.026)	-0.968 (0.055)		0.073 (1.000)	-0.627 (0.986)	
	ผู้ช่วยเฉลี่ย	3.00	-1.333 (0.701)	-1.042 (0.891)	-0.073 (1.000)		-0.700 (0.998)	
	เจ้าหน้าที่	3.70	-0.633 (0.988)	-0.342 (1.000)	0.627 (0.986)	0.700 (0.998)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถาม และสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกร จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากร ตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถ สอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกร เจ้าหน้าที่และคนงาน จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่า บุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกร จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากร ตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกร จำนวน 1 คู่ พบว่า เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและ สนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เกดษกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เกดษกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกดษกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม								
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	3.78	3.83	2.85	2.38	3.80	3.820	0.007*	(แตกต่างกัน)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.11	3.75	2.68	2.25	4.20	6.075	0.000*	(แตกต่างกัน)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ (แนวทาง) ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี	4.22	3.71	3.27	2.38	4.20	3.782	0.007*	(แตกต่างกัน)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกแถลงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	4.33	3.79	3.17	2.38	3.90	3.605	0.009*	(แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปลผล)
	เกสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เกสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม								
18) ทีมงาน ได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่อ งานนั้นประสบความสำเร็จ	3.89	3.46	2.39	2.38	3.20	5.182	0.001* (แตกต่างกัน)	
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเกสัชกรรวมว่าจะ ยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ ทีมงานร้องขอ	3.67	3.08	2.61	2.63	3.50	2.033	0.097 (ไม่แตกต่าง)	
รวม (อันดับ)	4.00 (1)	3.60 (3)	2.83 (4)	2.40 (5)	3.80 (2)	5.596	0.000* (แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ผู้ช่วยเภสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ และทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	ตำแหน่งงาน	3.78						
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		0.056 (0.914)	-0.056 (0.914)	0.924 (0.059)	1.403* (0.030)	-0.022 (0.971)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.83	0.056 (0.914)		0.980* (0.005)	1.458* (0.008)	0.033 (0.946)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.85	-0.924 (0.059)	-0.980* (0.005)		0.479 (0.347)	-0.946* (0.044)	
	เจ้าหน้าที่	2.38	-1.403* (0.030)	-1.458* (0.008)	-0.479 (0.347)		-1.425* (0.024)	
คณงาน	3.80	0.022 (0.971)	-0.033 (0.946)	0.946* (0.044)	1.425* (0.024)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	คนงาน
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	ตำแหน่งงาน	4.11		0.361 (0.488)	1.428* (0.004)	1.861* (0.005)	-0.089 (0.884)
	เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.75	-0.361 (0.488)		1.067* (0.002)	1.500* (0.007)	-0.450 (0.370)
	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	2.68	-1.428* (0.004)	-1.067* (0.002)		0.433 (0.401)	-1.517* (0.002)
	ผู้ช่วยเฉลี่ย	2.25	-1.861* (0.005)	-1.500* (0.007)	-0.433 (0.401)		-1.950* (0.003)
	เจ้าหน้าที่	4.20	0.089 (0.884)	0.450 (0.370)	1.517* (0.002)	1.950* (0.003)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน
16) ทีมงานให้ความสำคัญต่อเครื่องมือและวิธีการ (แนวทางที่จะทำให้ทีมงานได้)	ตำแหน่งงาน	4.22					
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		0.514 (0.289)	0.954* (0.038)	1.847* (0.003)	0.022 (0.969)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ		-0.514 (0.289)	0.440 (0.168)	1.333* (0.010)	-0.492 (0.292)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์		-0.954* (0.038)	-0.440 (0.168)	0.893 (0.064)	-0.932* (0.035)	
	เจ้าหน้าที่		2.38	-1.333* (0.010)	-0.893 (0.064)	1.825* (0.002)	-1.825* (0.002)
คนงาน		4.20	-0.022 (0.969)	0.492 (0.292)	1.825* (0.002)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33		0.542 (0.289)	1.163* (0.017)	1.958* (0.003)	0.433 (0.469)
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	3.79	-0.542 (0.289)		0.621 (0.066)	1.417* (0.009)	-0.108 (0.825)
	ผู้ช่วยเกณฑ์	3.17	-1.163* (0.017)	-0.621 (0.066)		0.796 (0.116)	-0.729 (0.115)
	เจ้าหน้าที่	2.38	-1.958* (0.003)	-1.417* (0.009)	-0.796 (0.116)		-1.525* (0.015)
	คนงาน	3.90	-0.433 (0.469)	0.108 (0.825)	0.729 (0.115)	1.525* (0.015)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
18) ทีมงานได้รับรางวัลดีเด่นขณะรางวัลของกลุ่มงานนั้นประสบความสำเร็จ	ตำแหน่งงาน	3.67		0.431 (0.363)	1.499* (0.001)	1.514* (0.011)	0.689 (0.216)	
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.08	-0.431 (0.363)		1.068* (0.001)	1.083* (0.030)	0.258 (0.570)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	2.61	-1.499* (0.001)	-1.068* (0.001)		0.015 (0.974)	-0.810 (0.060)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.63	-1.514* (0.011)	-1.083* (0.030)	-0.015 (0.974)		-0.825 (0.152)	
	เจ้าหน้าที่	3.50	-0.689 (0.216)	-0.258 (0.570)	0.810 (0.060)	0.825 (0.152)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 6 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดศต)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้								
20) ฝ่ายเภสัชกรรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิด โอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	4.22	3.17	2.93	2.38	3.70	3.062	0.021* (แตกต่างกัน)	
21) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่เป็นได้งายและรวดเร็ว	4.56	3.46	2.93	2.75	3.60	4.353	0.003* (แตกต่างกัน)	
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.67	3.17	2.66	2.50	3.60	2.941	0.025* (แตกต่างกัน)	
23) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการสร้างระบบการวัดความ สามารถของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความ สามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	3.33	2.92	2.61	2.38	3.70	2.004	0.101 (ไม่แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 37 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
24) ฝ่ายเกสัชกรรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	3.44	3.21	2.68	2.50	3.70		2.568	0.044* (แตกต่างกัน)
25) ฝ่ายเกสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	3.78	3.29	2.68	2.63	3.50		2.355	0.060 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.83 (1)	3.20 (3)	2.75 (4)	2.52 (5)	3.63 (2)		3.414	0.012* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิตีด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเกศักรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เกศักร ระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ผู้ช่วยเกศักร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิตีด้านการสร้างระบบการ รับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ฝ่าย เกศักรกรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การ เรียกประชุม ฝ่ายเกศักรกรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและ รวดเร็ว ฝ่ายเกศักรกรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และฝ่ายเกศักรกรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับ ภายในองค์กร

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
20) ฝ่ายเกณฑ์กรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	ตำแหน่งงาน							
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.22	1.056* (0.038)	1.295* (0.007)	1.847* (0.004)	0.522 (0.379)		
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	3.17	-1.056* (0.038)	0.240 (0.470)	0.792 (0.135)	-0.533 (0.273)		
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.93	-1.295* (0.007)	-0.240 (0.470)	0.522 (0.270)	-0.773 (0.092)		
	เจ้าหน้าที่	2.38	-1.847* (0.004)	-0.792 (0.135)	-0.552 (0.270)	-1.325* (0.032)		
คณงาน	3.70	-0.522 (0.379)	0.533 (0.273)	0.773 (0.092)	1.325* (0.032)			

หมายเหตุ ใช้ Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
21) ฝ่ายเกณฑ์กรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	ตำแหน่งงาน	4.56		1.097* (0.018)	1.629* (0.000)	1.806* (0.002)	0.956 (0.079)	
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.46	-1.097* (0.018)		0.532 (0.080)	0.708 (0.141)	-0.142 (0.748)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	2.93	-1.629* (0.000)	-0.532 (0.080)		0.177 (0.696)	-0.673 (0.106)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.75	-1.806* (0.002)	-0.708 (0.141)	-0.177 (0.696)		-0.850 (0.129)	
	เจ้าหน้าที่	3.60	-0.956 (0.079)	0.142 (0.748)	0.673 (0.106)	0.850 (0.129)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.67		0.500 (0.260)	1.008* (0.017)	1.167* (0.036)	0.067 (0.898)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.17	-0.500 (0.260)		0.508 (0.084)	0.667 (0.152)	-0.433 (0.311)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.66	-1.008* (0.017)	-0.508 (0.084)		0.159 (0.717)	-0.941* (0.020)	
	เจ้าหน้าที่	2.50	-1.167* (0.036)	-0.667 (0.152)	-0.159 (0.717)		-1.100* (0.043)	
	คนงาน	3.60	-0.067 (0.898)	0.433 (0.311)	0.941* (0.020)	1.100* (0.043)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำนวนตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
24) ฝ่ายเกณฑ์กรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ใ้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	ตำแหน่งงาน	3.44		0.236 (0.604)	0.762 (0.078)	0.944 (0.098)	-0.256 (0.633)	
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.21	-0.236 (0.604)		0.525 (0.082)	0.708 (0.138)	-0.492 (0.263)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	2.68	-0.762 (0.078)	-0.525 (0.082)		0.183 (0.684)	-1.017* (0.015)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.50	-0.944 (0.098)	-0.708 (0.138)	-0.183 (0.684)		-1.200* (0.032)	
	เจ้าหน้าที่	3.70	0.256 (0.633)	0.492 (0.263)	1.017* (0.015)	1.200* (0.032)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร								
26) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	4.33	3.75	2.90	2.50	3.20	3.458	0.011* (แตกต่างกัน)	
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	3.54	3.15	2.50	3.80	2.857	0.028* (แตกต่างกัน)	
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.33	3.17	3.07	2.50	3.80	2.916	0.026* (แตกต่างกัน)	
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จดู่งได้	4.33	3.25	3.00	2.38	3.80	3.838	0.006* (แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปลผล)
	เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์กร								
30) ฝ่ายเกสัชกรทำให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	4.44	3.29	2.54	2.25	3.50	6.563	0.000* (แตกต่างกัน)	
31) ฝ่ายเกสัชกรสร้างแนววิถีทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	3.89	3.33	3.07	2.38	3.40	1.884	0.120 (ไม่แตกต่าง)	
รวม (อันดับ)	4.28 (1)	3.39 (3)	2.96 (4)	2.42 (5)	3.58 (2)	4.426	0.003* (แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ผู้ช่วยเกสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ และฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการใช้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการใช้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
26) ฝ่ายเภสัชกรมีให้การ ยอมรับในความยุติธรรม สร้างสรรคสิ่งใหม่ฯ ของบุคลากร	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33		0.583 (0.280)	1.431* (0.006)	1.833* (0.007)	1.133 (0.076)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.75	-0.583 (0.280)		0.848* (0.018)	1.250* (0.028)	0.550 (0.290)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.90	-1.431* (0.006)	-0.848* (0.018)		0.402 (0.450)	-0.298 (0.540)	
	เจ้าหน้าที่	2.50	-1.833* (0.007)	-1.250* (0.028)	-0.402 (0.450)		-0.700 (0.285)	
	คณงาน	3.20	-1.133 (0.076)	-0.550 (0.290)	0.298 (0.540)	0.700 (0.285)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์กร
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย系主任	เจ้าหน้าที่	คนงาน
27) ฝ่าย系主任ให้ ทางเลือกแก่บุคลากรในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33		0.792 (0.120)	1.187* (0.014)	1.833* (0.004)	0.533 (0.371)
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.54	-0.792 (0.120)		0.395 (0.236)	1.042 (0.051)	-0.258 (0.596)
	ผู้ช่วย系主任	3.15	-1.187* (0.014)	-0.395 (0.236)		0.646 (0.198)	-0.654 (0.154)
	เจ้าหน้าที่	2.50	-1.833* (0.004)	-1.042 (0.051)	-0.646 (0.198)		-1.300* (0.036)
	คนงาน	3.80	-0.533 (0.371)	0.258 (0.596)	0.654 (0.154)	1.300* (0.036)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์กร
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
28) ฝ่ายเกณฑ์กรมวิทยุ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร	เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	4.33		1.167* (0.023)	1.260* (0.010)	1.833* (0.005)	0.533 (0.372)	
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.17	-1.167* (0.023)		0.667 (0.210)	-0.633 (0.197)		
	ผู้ช่วยเกณฑ์	3.07	-1.260* (0.010)	-0.093 (0.779)	0.573 (0.255)	-0.727 (0.115)		
	เจ้าหน้าที่	2.50	-1.833* (0.005)	-0.667 (0.210)	-0.573 (0.255)	-1.300* (0.037)		
	คนงาน	3.80	-0.533 (0.372)	0.633 (0.197)	0.727 (0.115)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์กร
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน
29) ฝ่ายเกณฑ์กรมเปิดโอกาส ให้บุคลากรสามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้ งานสำเร็จดูสว่างได้	เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33		1.083* (0.024)	1.333* (0.003)	1.958* (0.001)	0.533 (0.337)
	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	3.25	-1.083* (0.024)		0.250 (0.421)	0.875 (0.078)	-0.550 (0.228)
	ผู้ช่วยเกณฑ์	3.00	-1.333* (0.003)	-0.250 (0.421)		0.625 (0.183)	-0.800 (0.063)
	เจ้าหน้าที่	2.38	-1.958* (0.001)	-0.875 (0.078)	-0.625 (0.183)		-1.425* (0.014)
	คนงาน	3.80	-0.533 (0.337)	0.550 (0.228)	0.800 (0.063)	1.425* (0.014)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์กร
 จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
30) ฝ่ายเกณฑ์การให้การ สนับสนุนบุคลากรที่ได้รับ ความเสียงที่คาดเดาได้จากการ ทำงาน	เกณฑ์ระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.44		1.153* (0.014)	1.908* (0.000)	2.194* (0.000)	0.944 (0.085)	
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.29	-1.153* (0.014)		0.755* (0.015)	1.042* (0.034)	-0.208 (0.641)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.54	-1.908* (0.000)	-0.755* (0.015)		0.287 (0.532)	-0.963* (0.023)	
	เจ้าหน้าที่	2.25	-2.194* (0.000)	-1.042* (0.034)	-0.287 (0.532)		-1.250* (0.028)	
	คนงาน	3.50	-0.944 (0.085)	0.208 (0.641)	0.963* (0.023)	1.250* (0.028)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกษตรกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเกษตรกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 7 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 41 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	3.56	3.00	2.63	2.13	3.10	1.774	0.141 (ไม่แตกต่างกัน)	
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	3.67	3.08	2.83	2.13	3.70	2.813	0.030* (แตกต่างกัน)	
34) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	4.22	3.38	3.20	2.88	3.60	1.442	0.227 (ไม่แตกต่างกัน)	
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	4.56	3.54	3.07	2.88	3.80	3.322	0.014* (แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 41 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดศต)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม								
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้ขึ้นไปตามความต้องการ ของทั้งสองฝ่าย	3.89	3.17	2.85	2.50	3.80	2.872	0.028* (แตกต่างกัน)	
37) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบ จากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	3.89	3.13	2.90	2.38	3.70	2.698	0.036* (แตกต่างกัน)	
รวม (อันดับ)	3.96 (1)	3.22 (3)	2.91 (4)	2.48 (5)	3.62 (2)	3.023	0.022* (แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ผู้ช่วยเกสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย และฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาเพิ่มเติมขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการศึกษาเพิ่มเติมขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.67		0.583 (0.219)	0.837 (0.063)	1.542* (0.010)	-0.033 (0.952)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.08	-0.583 (0.219)		0.254 (0.415)	0.958 (0.055)	-0.617 (0.178)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.83	-0.837 (0.063)	-0.254 (0.415)		0.704 (0.135)	-0.871* (0.044)	
	เจ้าหน้าที่	2.13	-1.542* (0.010)	-0.958 (0.055)	-0.704 (0.135)		-1.575* (0.007)	
	คณงาน	3.70	0.033 (0.952)	0.617 (0.178)	0.871* (0.044)	1.575* (0.007)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
35) ฝ่ายกิจกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	ตำแหน่งงาน	4.56		1.014* (0.041)	1.482* (0.002)	1.681* (0.007)	0.756 (0.191)	
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.54	-1.014* (0.041)		0.468 (0.148)	0.667 (0.194)	-0.258 (0.584)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	3.07	-1.482* (0.002)	-0.468 (0.148)		0.198 (0.682)	-0.727 (0.102)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.88	-1.681* (0.007)	-0.667 (0.194)	-0.198 (0.682)		-0.925 (0.122)	
	เจ้าหน้าที่	3.80	-0.756 (0.191)	0.258 (0.584)	0.727 (0.102)	0.925 (0.122)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
36) ฝ่ายเฉลี่ยกรรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	ตำแหน่งงาน	3.89		0.722 (0.121)	1.035* (0.019)	1.389* (0.017)	0.089 (0.870)	
	เฉลี่ยกรรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.17	-0.722 (0.121)		0.313 (0.305)	0.667 (0.170)	-0.633 (0.157)	
	เฉลี่ยกรรระดับปฏิบัติการ	2.85	-1.035* (0.019)	-0.313 (0.305)		0.354 (0.440)	-0.946* (0.025)	
	ผู้ช่วยเฉลี่ย	2.50	-1.389* (0.017)	-0.667 (0.170)	-0.354 (0.440)		-1.300* (0.022)	
	เจ้าหน้าที่	3.80	-0.089 (0.870)	0.633 (0.157)	0.946* (0.025)	1.300* (0.022)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์กร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
37) ฝ่ายเกณฑ์กรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	ตำแหน่งงาน	3.89		0.764 (0.101)	0.986* (0.026)	1.514* (0.010)	0.189 (0.728)	
	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.13	-0.764 (0.101)		0.223 (0.465)	0.750 (0.123)	-0.575 (0.199)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	2.90	-0.986* (0.026)	-0.223 (0.465)		0.527 (0.251)	-0.798 (0.059)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์กร	2.38	-1.514* (0.010)	-0.750 (0.123)	-0.527 (0.251)		-1.325* (0.020)	
	เจ้าหน้าที่	3.70	-0.189 (0.728)	0.575 (0.199)	0.798 (0.059)	1.325* (0.020)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเกษตรกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกษตรกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยง
องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเสกษกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
38) ฝ่ายเสกษกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบตนเองบุคลากรตามเรื่องราวของเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.11	3.13.	2.85	3.00	3.60		2.625	0.040* (แตกต่างกัน)
39) ฝ่ายเสกษกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของบริการ	3.89	3.13	2.95	2.88	4.00		2.565	0.044* (แตกต่างกัน)
40) ฝ่ายเสกษกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.00	3.13	3.02	3.00	3.80		1.825	0.131 (ไม่แตกต่างกัน)
41) ฝ่ายเสกษกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งที่เลี้ยงและโค้ชให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง	4.00	3.08	3.05	3.13	3.70		1.468	0.219 (ไม่แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 43 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (เบตผล)
	เกสักรระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกสักรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกสักร	เจ้าหน้าที่	คนงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้								
42) ฝ่ายเกสักรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.44	3.50	3.12	2.88	3.40	1.956	0.108 (ไม่แตกต่าง)	
43) ฝ่ายเกสักรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเกสักรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	4.33	3.50	3.32	3.00	3.70	1.332	0.265 (ไม่แตกต่าง)	
รวม (อันดับ)	4.13 (1)	3.24 (3)	3.05 (4)	2.98 (5)	3.70 (2)	2.218	0.074 (ไม่แตกต่าง)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ผู้ช่วยเกสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ในเรื่อง ฝ่ายเกสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ และฝ่ายเกสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงาน และคู่แข่งของการบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ของบุคลากรต่อมิติต่าง ๆ ของผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต่าง ๆ ด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คางาน
			เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คางาน	
38) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองของบุคลากรที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.11	0.986* (0.032)	0.271 (0.365)	1.257* (0.004)	1.111 (0.052)	0.511 (0.340)	
	เภสัชกรระดับปฏิบัติการ	3.13	-0.986* (0.032)	-0.271 (0.365)	0.271 (0.365)	0.125 (0.792)	-0.475 (0.280)	
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.85	-1.257* (0.004)	-0.271 (0.365)	0.146 (0.745)	-0.146 (0.745)	-0.746 (0.072)	
	เจ้าหน้าที่	3.00	-1.111 (0.052)	-0.125 (0.792)	0.146 (0.745)	0.600 (0.278)	-0.600 (0.278)	
	คางาน	3.60	-0.511 (0.340)	0.475 (0.280)	0.746 (0.072)	0.600 (0.278)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำนวนตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
39) ฝ่ายเฉลี่ยกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางการองค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.89	0.764 (0.134)	0.938* (0.001)	1.014 (0.688)	-0.111 (1.000)		
	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	3.13	-0.764 (0.134)	0.174 (1.000)	0.250 (1.000)	-0.875 (0.337)		
	ผู้ช่วยเฉลี่ย	2.95	-0.938* (0.001)	-0.174 (1.000)	0.076 (1.000)	-1.049 (0.079)		
	เจ้าหน้าที่	2.88	-1.014 (0.688)	-0.250 (1.000)	-0.076 (1.000)	-1.125 (0.648)		
	คณงาน	4.00	0.111 (1.000)	0.875 (0.337)	1.049 (0.079)			

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการและผู้ช่วยเภสัชกรจำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรจำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 45 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้								
44) ฝ่ายเภสัชกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ ดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.11	3.38	3.54	2.88	3.90	1.448	0.225 (ไม่แตกต่างกัน)	
45) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของการนำคำแนะนำมา ปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.78	3.46	3.49	2.75	3.90	1.197	0.318 (ไม่แตกต่างกัน)	
46) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือ การให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.89	4.75	3.80	3.13	4.20	3.486	0.011* (แตกต่างกัน)	
47) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการ ทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.56	3.33	3.54	2.63	3.40	0.711	0.586 (ไม่แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 45 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จําแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน					F-value	Sig. (แปดผล)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คนงาน		
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้							
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมี กระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.78	3.75	3.68	2.63	3.70	1.528	0.201 (ไม่แตกต่างกัน)
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้รับ ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.11	3.79	3.34	2.38	3.60	2.860	0.028* (แตกต่างกัน)
รวม (อันดับ)	3.87 (1)	3.74 (3)	3.57 (4)	2.73 (5)	3.78 (2)	1.606	0.180 (ไม่แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ คณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ผู้ช่วยเกสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมาและฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วย系主任	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
46) ฝ่าย系主任มีจำนวนของผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	系主任ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.89	-0.861 (0.080)	0.084 (0.855)	0.764 (0.209)	-0.311 (0.587)		
	系主任ระดับปฏิบัติการ	4.75	0.861 (0.080)	0.945* (0.004)	1.625* (0.002)	0.550 (0.243)		
	ผู้ช่วย系主任	3.80	-0.084 (0.855)	-0.945* (0.004)	0.680 (0.160)	-0.395 (0.370)		
	เจ้าหน้าที่	3.13	-0.764 (0.209)	-1.625* (0.002)	-0.680 (0.160)	-1.075 (0.072)		
	คนงาน	4.20	0.311 (0.587)	-0.550 (0.243)	0.395 (0.370)	1.075 (0.072)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 46 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
49) ฝ่ายเกณฑ์กรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.11		0.319 (0.499)	0.770 (0.086)	1.736* (0.004)	0.511 (0.359)	
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.79	-0.319 (0.499)		0.450 (0.150)	1.417* (0.05)	0.192 (0.674)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	3.34	-0.770 (0.086)	-0.450 (0.150)		0.966* (0.041)	-0.259 (0.545)	
	เจ้าหน้าที่	2.38	-1.736* (0.004)	-1.417* (0.005)	-0.966* (0.041)		-1.225* (0.035)	
	คนงาน	3.60	-0.511 (0.359)	-0.192 (0.674)	0.259 (0.545)	1.225* (0.035)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ผู้ช่วยเภสัชกร กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าผู้ช่วยเภสัชกรมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 47 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดศต)
	เกสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เกสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้								
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.17	3.60	2.81	2.45	3.27	6.272	0.000* (แตกต่างกัน)	
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	4.28	3.98	3.01	2.71	3.55	4.786	0.002* (แตกต่างกัน)	
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.00	3.60	2.83	2.40	3.80	5.596	0.000* (แตกต่างกัน)	
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.83	3.20	2.75	2.52	3.63	3.414	0.012* (แตกต่างกัน)	
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	4.28	3.39	2.96	2.42	3.58	4.426	0.003* (แตกต่างกัน)	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 47 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน						F-value	Sig. (แปดผล) (แยกต่าง)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน			
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.96	3.22	2.91	2.48	3.62		3.023	0.022* (แตกต่างกัน)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.13	3.24	3.05	2.98	3.70		2.218	0.074 (ไม่แตกต่างกัน)
การวัดผลทางความรู้	3.87	3.74	3.57	2.73	3.78		1.606	0.180 (ไม่แตกต่างกัน)

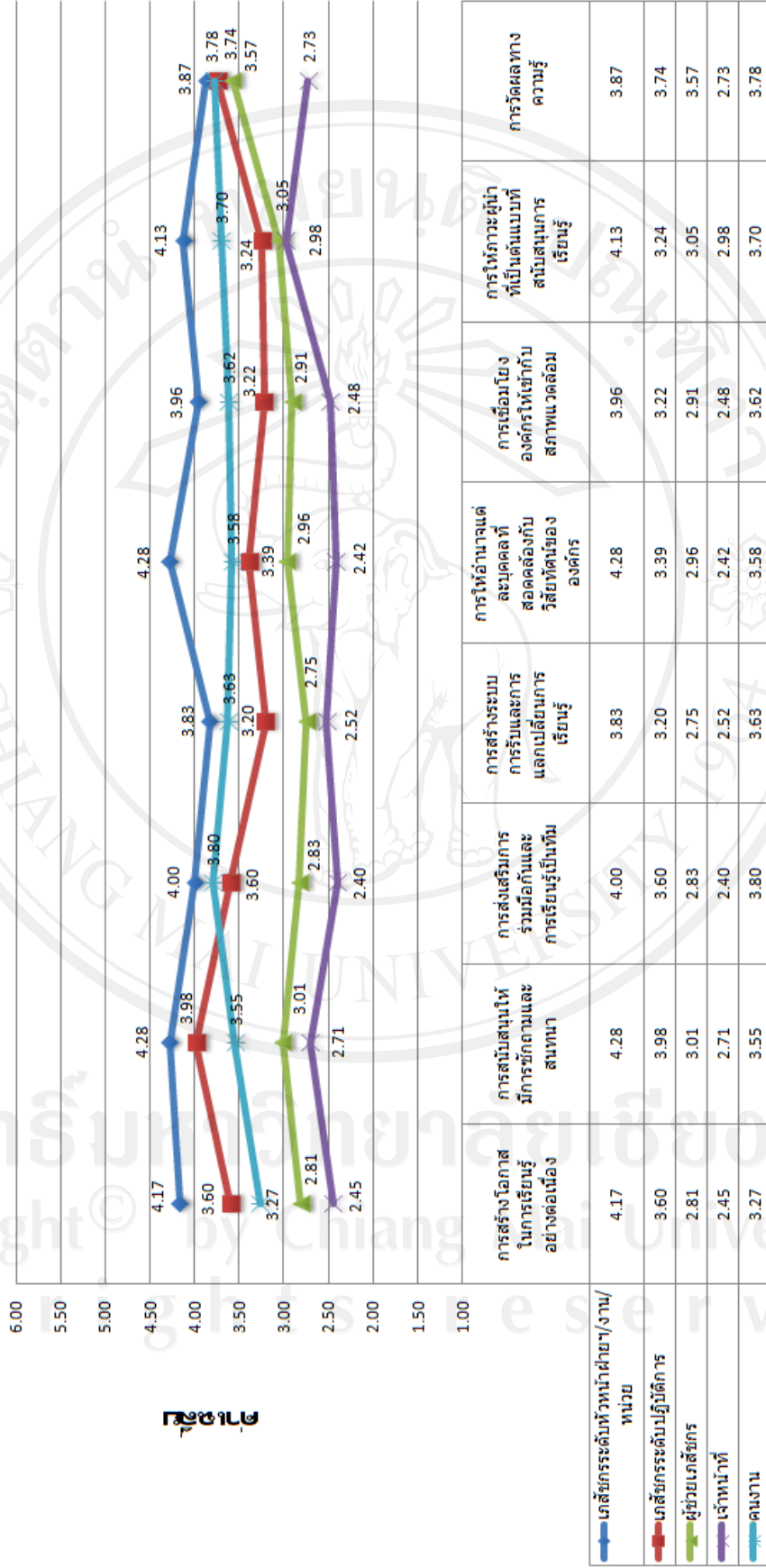
*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานตามตำแหน่งงาน



ภาพที่ 6 แสดงจุดเด่นค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานตามตำแหน่งงาน

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

บุคลากรตำแหน่งเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา และการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

บุคลากรตำแหน่งเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกร มีการรับรู้ต่อการวัดผลทางความรู้ที่อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีการรับรู้ต่อการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ส่วนการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

บุคลากรตำแหน่งคนงาน มีการรับรู้ต่อการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวนตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกสัษกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกสัษกรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกสัษกร	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เกสัษกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.17		0.573 (0.130)	1.363* (0.000)	1.728* (0.000)	0.903* (0.043)	
	เกสัษกรระดับปฏิบัติการ	3.60	-0.573 (0.130)		0.789* (0.002)	1.155* (0.004)	0.330 (0.364)	
	ผู้ช่วยเกสัษกร	2.81	-1.363* (0.000)	-0.789* (0.002)		0.365 (0.327)	-0.460 (0.178)	
	เจ้าหน้าที่	2.45	-1.728* (0.000)	-1.155* (0.004)	-0.365 (0.327)		-0.825 (0.073)	
	คณงาน	3.27	-0.903* (0.043)	0.364 (0.364)	0.460 (0.178)	0.825 (0.073)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
การสนับสนุนให้มีการชกถามและสนทนา	เฉลี่ยระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.28		0.299 (0.507)	1.266* (0.004)	1.569* (0.006)	0.728 (0.171)	
	เฉลี่ยระดับปฏิบัติการ	3.98	-0.299 (0.507)		0.967* (0.001)	1.271* (0.008)	0.429 (0.323)	
	ผู้ช่วยเฉลี่ย	3.01	-1.266* (0.004)	-0.967* (0.001)		0.304 (0.495)	-0.538 (0.187)	
	เจ้าหน้าที่	2.71	-1.569* (0.006)	-1.271* (0.008)	-0.304 (0.495)		-0.842 (0.125)	
	คณงาน	3.55	-0.728 (0.171)	-0.429 (0.323)	0.538 (0.187)	0.842 (0.125)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วย系主任	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.00		0.396 (0.331)	1.171* (0.003)	1.604* (0.002)	0.200 (0.676)	
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.60	-0.396 (0.331)		0.775* (0.005)	1.208* (0.005)	-0.196 (0.617)	
	ผู้ช่วย系主任	2.83	-1.171* (0.003)	-0.775* (0.005)		0.433 (0.283)	-0.971* (0.009)	
	เจ้าหน้าที่	2.40	-1.604* (0.002)	-1.208* (0.005)	-0.433 (0.283)		-1.404* (0.005)	
	คนงาน	3.80	-0.200 (0.676)	0.196 (0.617)	0.971* (0.009)	1.404* (0.005)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คณงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วย系主任	เจ้าหน้าที่	คณงาน	
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	3.83	0.632 (0.132)	1.085* (0.007)	1.313* (0.013)	0.200 (0.683)		
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.20	-0.632 (0.132)	0.453 (0.101)	0.681 (0.121)	-0.432 (0.284)		
	ผู้ช่วย系主任	2.75	-1.085* (0.007)	-0.453 (0.101)	0.227 (0.582)	-0.885* (0.021)		
	เจ้าหน้าที่	2.52	-1.313* (0.013)	-0.681 (0.121)	-0.227 (0.582)	-1.113* (0.030)		
	คณงาน	3.63	-0.200 (0.683)	0.432 (0.284)	0.885* (0.021)	1.113* (0.030)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกณฑ์	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ทัศน์ขององค์กร	เกณฑ์การระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	4.28		0.889* (0.036)	1.322* (0.001)	1.861* (0.001)	0.694 (0.160)	
	เกณฑ์การระดับปฏิบัติการ	3.39	-0.889* (0.036)		0.434 (0.117)	0.972* (0.028)	-0.194 (0.629)	
	ผู้ช่วยเกณฑ์	2.96	-1.322* (0.001)	-0.434 (0.117)		0.539 (0.194)	-0.628 (0.098)	
	เจ้าหน้าที่	2.42	-1.861* (0.001)	-0.972* (0.028)	-0.539 (0.194)		-1.167* (0.023)	
	คนงาน	3.58	-0.694 (0.160)	0.194 (0.629)	0.628 (0.098)	1.167* (0.023)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)					คนงาน
			เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วย系主任	เจ้าหน้าที่	คนงาน	
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	เกณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	3.96	0.748 (0.080)	1.048* (0.010)	1.484* (0.006)	0.346 (0.487)		
	เกณฑ์ระดับปฏิบัติการ	3.22	-0.748 (0.080)	0.301 (0.281)	0.736 (0.098)	-0.401 (0.326)		
	ผู้ช่วย系主任	2.91	-1.048* (0.010)	-0.301 (0.281)	0.435 (0.299)	-0.702 (0.068)		
	เจ้าหน้าที่	2.48	-1.484* (0.006)	-0.736 (0.098)	-0.435 (0.299)	-1.138* (0.029)		
	คนงาน	3.62	-0.346 (0.487)	0.401 (0.326)	0.702 (0.068)	1.138* (0.029)		

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 48 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกร เจ้าหน้าที่และคนงาน จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

มิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

มิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 6 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

มิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

มิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิตติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้
แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : $X_1 = X_2 = X_3 = X_4$ (ไม่แตกต่าง)

H_A : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรอายุการทำงาน 11-20 ปี

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรอายุการทำงาน 21-30 ปี

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรอายุการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี

ผลการคำนวณหรือการแปลค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-Test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปสำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น จะพิจารณาค่า Sig. ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน 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 49 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
1) บุคลากรภายในฝ่ายเกษตรกรรม มีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	3.22	2.85	3.00	3.45	0.496	0.686 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	3.41	2.25	3.33	3.27	4.572	0.005* (แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.93	3.40	3.47	4.09	1.398	0.249 (ไม่แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	2.85	1.80	2.53	3.00	3.436	0.020* (แตกต่าง)
5) ฝ่ายเกษตรกรรมได้ใช้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.13	2.30	3.40	3.91	4.826	0.004* (แตกต่าง)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงาน เป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	3.50	3.15	3.33	3.91	0.889	0.450 (ไม่แตกต่าง)
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.20	2.55	2.93	3.45	1.722	0.168 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.32 (2)	2.61 (4)	3.14 (3)	3.58 (1)	2.841	0.042* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 49 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงานอายุการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.61 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ และฝ่ายเกศขกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	≤ 10 ปี	3.41		1.163* (0.001)	0.080 (0.825)	0.140 (0.730)
	11-20 ปี	2.25	-1.163* (0.001)		-1.083* (0.010)	-1.023* (0.027)
	21-30 ปี	3.33	-0.080 (0.825)	1.083* (0.010)		0.061 (0.900)
	≥ 31 ปี	3.27	-0.140 (0.730)	1.023* (0.027)	-0.061 (0.900)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 50 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	≤ 10 ปี	2.85		1.048* (0.003)	0.314 (0.418)	-0.152 (0.728)
	11-20 ปี	1.80	-1.048* (0.003)		-0.733 (0.102)	-1.200* (0.016)
	21-30 ปี	2.53	-0.314 (0.418)	0.733 (0.102)		-0.467 (0.369)
	≥ 31 ปี	3.00	0.152 (0.728)	1.200* (0.016)	0.467 (0.369)	
5) ฝ่ายเกสซกรรมไม่ได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	≤ 10 ปี	3.13		0.830* (0.012)	-0.270 (0.458)	-0.779 (0.059)
	11-20 ปี	2.30	-0.830* (0.012)		-1.100* (0.010)	-1.609* (0.001)
	21-30 ปี	3.40	0.270 (0.458)	1.100* (0.010)		-0.509 (0.294)
	≥ 31 ปี	3.91	0.779 (0.059)	1.609* (0.001)	0.509 (0.294)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 50 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเกสซ์กรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับ อายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 51 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.59	3.05	3.07	3.55	1.000	0.397 (ไม่แตกต่าง)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	3.57	3.15	3.13	3.36	0.591	0.622 (ไม่แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	3.33	2.90	3.20	3.27	0.425	0.736 (ไม่แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	3.72	2.90	3.27	3.64	1.757	0.161 (ไม่แตกต่าง)
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	3.83	3.25	3.53	3.27	0.970	0.410 (ไม่แตกต่าง)
13) บุคลากรใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	3.74	3.10	3.40	3.45	0.883	0.453 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.63 (1)	3.06 (4)	3.27 (3)	3.42 (2)	1.076	0.364 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 51 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ อายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	3.59	2.45	3.40	3.18	3.431	0.020* (แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	3.57	2.25	3.33	3.45	4.301	0.007* (แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี	3.54	3.15	3.87	3.45	0.892	0.448 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการทดลองของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	3.57	3.00	3.67	3.55	0.969	0.411 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 52 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	3.02	2.50	2.80	3.27	1.083	0.361 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเกสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	3.09	2.20	3.13	3.36	2.926	0.038* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.39 (1)	2.59 (4)	3.37 (3)	3.38 (2)	2.696	0.051 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 52 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคืออายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง และทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเกสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	≤ 10 ปี	3.59		1.137* (0.002)	0.187 (0.639)	0.405 (0.369)
	11-20 ปี	2.45	-1.137* (0.002)		-0.950* (0.040)	-0.732 (0.148)
	21-30 ปี	3.40	-0.187 (0.639)	0.950* (0.040)		0.218 (0.682)
	≥ 31 ปี	3.18	-0.405 (0.369)	0.732 (0.148)	-0.218 (0.682)	
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	≤ 10 ปี	3.57		1.315* (0.001)	0.232 (0.577)	0.111 (0.814)
	11-20 ปี	2.25	-1.315* (0.001)		-1.083* (0.025)	-1.205* (0.024)
	21-30 ปี	3.33	-0.232 (0.577)	1.083* (0.025)		-0.121 (0.827)
	≥ 31 ปี	3.45	-0.111 (0.814)	1.205* (0.024)	0.121 (0.827)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเภสัชกรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	≤ 10 ปี	3.09		0.887* (0.012)	-0.046 (0.904)	-0.277 (0.523)
	11-20 ปี	2.20	-0.887* (0.012)		-0.933* (0.036)	-1.164* (0.018)
	21-30 ปี	3.13	0.046 (0.904)	0.933* (0.036)		-0.230 (0.653)
	≥ 31 ปี	3.36	0.277 (0.523)	1.164* (0.018)	0.230 (0.653)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 53 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเภสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับ อายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 54 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้าน การสร้างระบบการรับและการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปดผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
20) ฝ่ายเภสัชกรรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม	3.30	2.45	3.27	3.64	2.676	0.052 (ไม่แตกต่าง)
21) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	3.30	2.90	3.40	3.73	1.139	0.338 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.15	2.20	3.13	3.45	4.379	0.006* (แตกต่าง)
23) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	3.02	2.20	3.13	3.00	2.202	0.094 (ไม่แตกต่าง)
24) ฝ่ายเภสัชกรรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร	3.17	2.35	3.13	3.18	2.546	0.061 (ไม่แตกต่าง)
25) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม	3.24	2.30	3.07	3.45	3.069	0.032* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.20 (2)	2.40 (4)	3.19 (3)	3.41 (1)	3.193	0.027* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 54 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ อายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุ

การทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.40 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ ฝ่ายเภสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ	≤ 10 ปี	3.15		0.952* (0.002)	0.019 (0.955)	-0.302 (0.422)
	11-20 ปี	2.20	-0.952* (0.002)		-0.933* (0.016)	-1.255* (0.004)
	21-30 ปี	3.13	-0.019 (0.955)	0.933* (0.016)		-0.321 (0.470)
	≥ 31 ปี	3.45	0.302 (0.422)	1.255* (0.004)	0.321 (0.470)	
25) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	≤ 10 ปี	3.24		0.939* (0.007)	0.172 (0.647)	-0.215 (0.612)
	11-20 ปี	2.30	-0.939* (0.007)		-0.767 (0.079)	-1.155* (0.017)
	21-30 ปี	3.07	-0.172 (0.647)	0.767 (0.079)		-0.388 (0.441)
	≥ 31 ปี	3.45	0.215 (0.612)	1.155* (0.017)	0.388 (0.441)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 55 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 56 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
26) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	3.46	2.40	3.53	3.64	3.312	0.024* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 56 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.52	2.90	3.33	3.73	1.289	0.283 (ไม่แตกต่าง)
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.28	2.80	3.27	3.91	1.666	0.180 (ไม่แตกต่าง)
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	3.22	2.95	3.33	3.64	0.720	0.543 (ไม่แตกต่าง)
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	3.22	2.30	2.80	3.64	3.543	0.018* (แตกต่าง)
31) ฝ่ายเภสัชกรรมสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	3.30	2.70	3.47	3.27	1.452	0.233 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.33 (2)	2.68 (4)	3.29 (3)	3.64 (1)	2.260	0.087 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 56 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร อายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร และฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
26) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	≤ 10 ปี	3.46		1.057* (0.006)	-0.077 (0.853)	-0.180 (0.701)
	11-20 ปี	2.40	-1.057* (0.006)		-1.133* (0.019)	-1.236* (0.020)
	21-30 ปี	3.53	0.077 (0.853)	1.113* (0.019)		-0.103 (0.853)
	≥ 31 ปี	3.64	0.180 (0.701)	1.236* (0.020)	0.103 (0.853)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 57 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	≤ 10 ปี	3.22		0.917* (0.012)	0.417 (0.739)	-0.419 (0.966)
	11-20 ปี	2.30	-0.917* (0.012)		-0.500 (0.530)	-1.336 (0.118)
	21-30 ปี	2.80	-0.417 (0.739)	0.500 (0.530)		-0.836 (0.584)
	≥ 31 ปี	3.20	0.419 (0.966)	1.336 (0.118)	0.836 (0.584)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 57 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 58 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	3.00	2.10	3.13	3.00	2.836	0.043* (แตกต่างกัน)
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	3.17	2.45	3.20	3.09	1.766	0.159 (ไม่แตกต่างกัน)
34) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	3.35	3.05	3.53	3.73	0.703	0.553 (ไม่แตกต่างกัน)
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	3.57	2.70	3.47	3.91	2.883	0.040* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 58 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	3.20	2.40	3.60	3.36	3.536	0.018* (แตกต่าง)
37) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	3.20	2.65	3.40	3.09	1.311	0.276 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.25 (3)	2.56 (4)	3.39 (1)	3.36 (2)	2.412	0.072 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 58 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ อายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.56 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	≤ 10 ปี	3.00		0.900* (0.010)	-0.133 (0.724)	0.000 (1.000)
	11-20 ปี	2.10	-0.900* (0.010)		-1.033* (0.019)	-0.900 (0.062)
	21-30 ปี	3.13	0.133 (0.724)	1.033* (0.019)		0.133 (0.792)
	≥ 31 ปี	3.00	0.000 (1.000)	0.900 (0.062)	-0.133 (0.792)	
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	≤ 10 ปี	3.57		0.865* (0.013)	0.099 (0.795)	-0.344 (0.422)
	11-20 ปี	2.70	-0.865* (0.013)		-0.767 (0.081)	-1.209* (0.013)
	21-30 ปี	3.47	-0.099 (0.795)	0.767 (0.081)		-0.442 (0.383)
	≥ 31 ปี	3.91	0.344 (0.422)	1.209* (0.013)	0.442 (0.383)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 59 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	< 10 ปี	3.20		0.796* (0.014)	-0.404 (0.252)	-0.168 (0.672)
	11-20 ปี	2.40	-0.796* (0.014)		-1.200* (0.004)	-0.964* (0.032)
	21-30 ปี	3.60	0.404 (0.252)	1.200* (0.004)		0.236 (0.615)
	≥ 31 ปี	3.36	0.168 (0.672)	0.964* (0.032)	-0.236 (0.615)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีและมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปีและมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปีและมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 60 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
38) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองของบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	3.22	2.75	2.93	3.82	2.165	0.098 (ไม่แตกต่าง)
39) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	3.26	3.00	3.00	3.55	0.642	0.590 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 60 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	3.26	2.95	3.13	3.73	0.952	0.419 (ไม่แตกต่าง)
41) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	3.39	2.80	3.13	3.45	1.134	0.340 (ไม่แตกต่าง)
42) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.57	2.90	3.07	3.73	1.489	0.223 (ไม่แตกต่าง)
43) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเภสัชกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	3.72	2.90	3.40	3.64	1.740	0.165 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.40 (2)	2.88 (4)	3.11 (3)	3.65 (1)	1.479	0.226 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 60 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ อายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 61 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
44) ฝ่ายเภสัชกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	3.57	3.35	3.53	3.73	0.248	0.862 (ไม่แตกต่าง)
45) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.50	3.25	3.67	3.64	0.423	0.737 (ไม่แตกต่าง)
46) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.37	3.65	3.73	3.82	2.009	0.118 (ไม่แตกต่าง)
47) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.41	3.30	3.20	3.73	0.316	0.814 (ไม่แตกต่าง)
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.63	3.50	3.67	3.73	0.100	0.960 (ไม่แตกต่าง)
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.52	3.25	3.40	3.82	0.520	0.669 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
รวม (อันดับ)	3.67 (2)	3.38 (4)	3.53 (3)	3.74 (1)	0.384	0.765 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 61 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ อายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.32	2.61	3.14	3.58	2.841	0.042* (แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	3.63	3.06	3.27	3.42	1.076	0.364 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.39	2.59	3.37	3.38	2.696	0.051 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

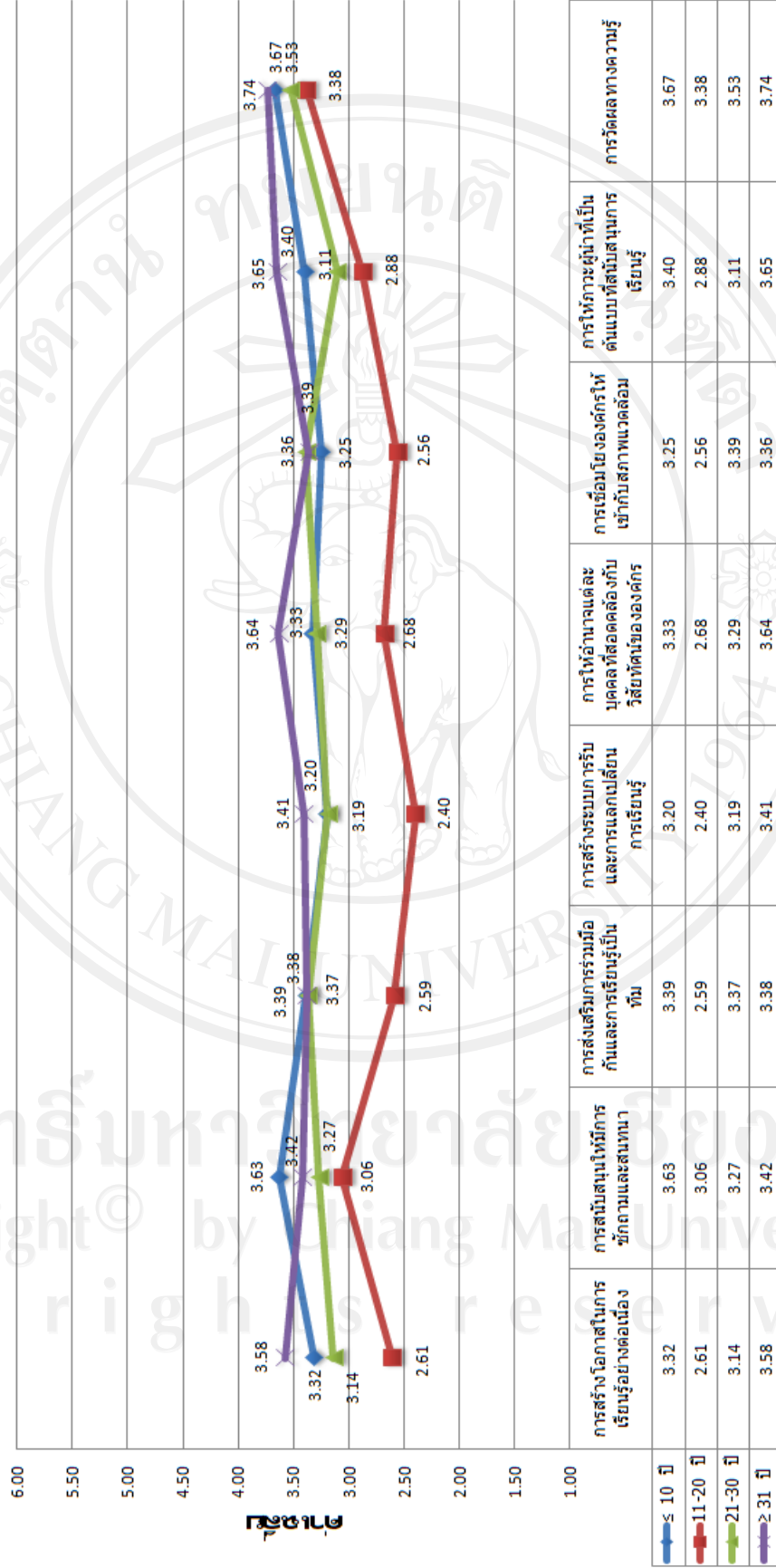
ตารางที่ 62 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
การสร้างระบบการรับและการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.20	2.40	3.19	3.41	3.193	0.027* (แตกต่างกัน)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	3.33	2.68	3.29	3.64	2.260	0.087 (ไม่แตกต่างกัน)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	3.25	2.56	3.39	3.36	2.412	0.072 (ไม่แตกต่างกัน)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	3.40	2.88	3.11	3.65	1.479	0.226 (ไม่แตกต่างกัน)
การวัดผลทางความรู้	3.67	3.38	3.53	3.74	0.384	0.765 (ไม่แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

**การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามอายุการทำงาน**



ภาพที่ 7 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยในแต่ละอายุการทำงานพบว่า

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 21-30 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	≤ 10 ปี	3.32		0.706* (0.013)	0.177 (0.566)	-0.265 (0.448)
	11-20 ปี	2.61	-0.706* (0.013)		-0.529 (0.138)	-0.970* (0.014)
	21-30 ปี	3.14	-0.177 (0.566)	0.529 (0.138)		-0.442 (0.285)
	≥ 31 ปี	3.58	0.265 (0.448)	0.970* (0.014)	0.442 (0.285)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 63 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	≤ 10 ปี	3.20		0.799* (0.007)	0.010 (0.974)	-0.210 (0.564)
	11-20 ปี	2.40	-0.799* (0.007)		-0.789* (0.035)	-1.009* (0.015)
	21-30 ปี	3.19	-0.010 (0.974)	0.789* (0.035)		-0.220 (0.609)
	≥ 31 ปี	3.41	0.210 (0.564)	1.009* (0.015)	0.220 (0.609)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 63 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

มิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5$ (ไม่แตกต่างกัน)

H_A : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท

X_5 คือค่าเฉลี่ยของประชากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ผลการคำนวณหรือการแปลค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-Test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปสำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น จะพิจารณาค่า Sig. ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน 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 64 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการสร้าง โอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
1) บุคลากรภายในฝ่าย เกษตรกรรมมีการเปิดใจ พูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้ จากปัญหาเหล่านั้น	2.71	3.13	3.72	2.80	3.70	1.907	0.116 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถ ระบุมุกะที่จำเป็นต่อ การทำงานในอนาคต ได้	2.77	3.08	3.56	3.20	3.70	1.755	0.145 (ไม่แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ	3.54	3.83	3.89	3.00	4.50	1.717	0.154 (ไม่แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับการ สนับสนุนทางการเงิน หรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการเรียนรู้	2.20	2.38	3.11	2.60	3.50	2.906	0.026* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 64 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการสร้าง โอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
5) ฝ่ายเภสัชกรรมได้ ใช้เวลาแก่บุคลากรใน การเรียนรู้สิ่งต่างๆ	2.86	2.75	3.28	3.20	4.30	3.314	0.014* (แตกต่าง)
6) บุคลากรมองปัญหา ที่เกิดจากการทำงาน เป็นโอกาสที่จะได้ เรียนรู้จาก ความผิดพลาด	3.06	3.54	3.56	3.60	4.30	2.077	0.091 (ไม่แตกต่าง)
7) บุคลากรได้รับ รางวัลหรือคำชมเชย สำหรับความตั้งใจที่จะ เรียนรู้สิ่งต่างๆ	2.83	3.00	3.06	3.00	3.90	1.454	0.223 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	2.85 (5)	3.10 (3)	3.45 (2)	3.06 (4)	3.99 (1)	2.804	0.031* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 64 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ และฝ่ายเกสซกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000–20,000 บาท	20,001–30,000 บาท	30,001–40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
4) บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.20		-0.175 (0.612)	-0.911* (0.018)	-0.400 (0.521)	-1.300* (0.006)
	10,000–20,000 บาท	2.38	0.175 (0.612)		-0.736 (0.073)	-0.225 (0.725)	-1.125* 0.024
	20,001–30,000 บาท	3.11	0.911* (0.018)	0.736 (0.073)		0.511 (0.438)	-0.389 (0.450)
	30,001–40,000 บาท	2.60	0.400 (0.521)	0.225 (0.725)	-0.511 (0.438)		-0.900 (0.209)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.50	1.300* (0.006)	1.125* (0.024)	0.389 (0.450)	0.900 (0.209)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000–20,000 บาท	20,001–30,000 บาท	30,001–40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
5) ฝ่ายเก็ฐกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86		0.107 (0.743)	-0.421 (0.241)	-0.343 (0.561)	-1.443* (0.002)
	10,000–20,000 บาท	2.75	-0.107 (0.743)		-0.528 (0.172)	-0.450 (0.458)	-1.550* (0.001)
	20,001–30,000 บาท	3.28	0.421 (0.241)	0.528 (0.172)		0.078 (0.901)	-1.022* (0.038)
	30,001–40,000 บาท	3.20	0.343 (0.561)	0.450 (0.458)	-0.078 (0.901)		-1.100 (0.106)
	มากกว่า 40,000 บาท	4.30	1.443* (0.002)	1.550* (0.001)	1.022* (0.038)	1.110 (0.106)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาทและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ตารางที่ 66 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ สนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
8) บุคลากรมีความ จริงใจและซื่อตรงต่อ กันในการบอกถึงผล ตอบรับหรือความ ผิดพลาดที่มีต่อกันและ กันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.89	3.42	3.94	3.40	4.00	2.446	0.052 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ สนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
9) บุคลากรรับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานก่อนที่จะแสดง ความคิดเห็นของ ตนเอง	3.11	3.33	3.61	3.40	4.00	0.925	0.453 (ไม่แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถ ตั้งคำถามต่อข้อสงสัย ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งในที่ทำงาน	2.86	3.38	3.39	3.00	3.80	1.176	0.327 (ไม่แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถ แสดงความคิดเห็นของ ตนเอง รวมทั้งสามารถ สอบถามความคิดเห็น ของผู้อื่น ได้	3.06	3.58	3.67	3.40	4.20	1.588	0.185 (ไม่แตกต่าง)
12) บุคลากรทุกคน ปฏิบัติต่อเพื่อน ร่วมงานด้วยความ เคารพ	3.40	3.71	3.78	3.00	3.90	0.585	0.674 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ สนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
13) บุคลากรให้เวลา ในการสร้างความ ไว้วางใจต่อกันและ กัน	3.23	3.67	3.67	3.20	4.00	0.733	0.572 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.09 (5)	3.51 (3)	3.68 (2)	3.23 (4)	3.98 (1)	1.418	0.235 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 66 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 67 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการส่งเสริม การร่วมมือกันและการ เรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
14) ทีมงานมีอิสระใน การปรับเปลี่ยน เป้าหมายการทำงาน ตามความจำเป็น	3.11	3.21	3.44	3.20	3.60	0.326	0.860 (ไม่แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อ สมาชิกทุกคนเท่าเทียม กัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความ แตกต่าง	3.03	3.08	3.44	3.20	3.90	0.835	0.506 (ไม่แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ ความสำคัญทั้งต่อ เครื่องมือและวิธีการ (แนวทาง)ที่จะทำให้ทีม ทำงานได้ดี	3.37	3.38	3.78	3.40	3.80	0.472	0.756 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและ สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดของตนตามผล ของการทดลองของ กลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่ เก็บข้อมูลได้	3.17	3.46	3.78	3.40	3.90	0.886	0.476 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการส่งเสริม การร่วมมือกันและการ เรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
18) ทีมงานได้รับ รางวัลในลักษณะ รางวัลของกลุ่มเมื่องาน นั้นประสบความสำเร็จ	2.60	2.75	3.22	3.00	3.70	1.812	0.134 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความ เชื่อมั่นต่อฝ่ายเกสซ์ กรรมว่าจะยอมรับ ความคิดเห็น และ ตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	2.80	2.75	3.00	3.20	3.60	0.895	0.471 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.01 (5)	3.10 (4)	3.44 (2)	3.23 (3)	3.75 (1)	1.070	0.376 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 67 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 68 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการสร้าง ระบบการรับและการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
20) ฝ่ายเภสัชกรรมใช้ การสื่อสารแบบสอง ทาง โดยเปิดโอกาสให้ ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นที่ เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐาน ทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุง ระบบงาน การเรียก ประชุม	3.11	2.96	3.00	3.20	4.00	1.200	0.317 (ไม่แตกต่าง)
21) ฝ่ายเภสัชกรรม สนับสนุนให้บุคลากร สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่เป็นได้ ง่ายและรวดเร็ว	3.00	3.29	3.39	3.00	4.20	1.964	0.107 (ไม่แตกต่าง)
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมี การปรับปรุงฐานข้อมูล ด้านความสามารถของ บุคลากรอยู่อย่าง สม่ำเสมอ	2.77	2.88	3.17	3.20	3.50	0.967	0.430 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 68 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการสร้าง ระบบการรับและการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
23) ฝ่ายเภสัชกรรมมี การสร้างระบบการวัด ความสามารถของ บุคลากรแต่ละคนเพื่อ เปรียบเทียบ [ความสามารถใน ปัจจุบันกับ ความสามารถที่ต้อง การในอนาคต	2.80	2.54	3.22	2.80	3.20	0.855	0.495 (ไม่แตกต่าง)
24) ฝ่ายเภสัชกรรมได้ สร้างบทเรียนสำหรับ การเรียนรู้ต่างๆ ได้ ครอบคลุมกับบุคลากร ทุกระดับภายในองค์กร	2.89	2.67	3.39	3.00	3.40	1.309	0.273 (ไม่แตกต่าง)
25) ฝ่ายเภสัชกรรมมี การประเมินผลด้าน เวลาและทรัพยากรที่ใช้ เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	2.94	2.71	3.22	3.20	3.70	1.192	0.320 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	2.92 (4)	2.54 (5)	3.23 (2)	3.07 (3)	3.67 (1)	1.220	0.308 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 68 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 69 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
26) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ การยอมรับในความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ของบุคลากร	2.97	3.00	3.67	3.40	4.10	1.822	0.132 (ไม่แตกต่าง)
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ ทางเลือกแก่บุคลากรใน การทำงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.31	3.00	3.67	3.00	4.20	1.805	0.135 (ไม่แตกต่าง)
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญ ชวนให้บุคลากรมีส่วน ร่วมต่อวิสัยทัศน์ของ องค์กร	3.26	2.88	3.33	3.00	4.10	1.557	0.193 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 69 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการให้ อำนาจแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิด โอกาสให้บุคลากร สามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ได้	3.09	3.08	3.28	3.20	4.00	1.114	0.355 (ไม่แตกต่าง)
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ การสนับสนุนบุคลากร ที่ได้รับความเสี่ยงที่คาด เดาได้จากการทำงาน	2.86	2.67	3.22	2.60	4.10	2.652	0.038* (แตกต่าง)
31) ฝ่ายเภสัชกรรม สร้างแนววิสัยทัศน์ที่ ครอบคลุมบุคลากรทุก ระดับและทุกหน่วยงาน	3.26	2.83	3.22	3.40	3.70	0.979	0.424 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.12 (3)	2.91 (5)	3.40 (2)	3.10 (4)	4.03 (1)	1.973	0.106 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 69 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ฝ่ายเกษตรกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000–20,000 บาท	20,001–30,000 บาท	30,001–40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
30) ฝ่ายเกษตรกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	0.190 (0.574)	-0.365 (0.325)	0.257 (0.674)	-1.243* (0.008)	
	10,000–20,000 บาท	2.67	-0.190 (0.574)	-0.556 (0.165)	0.067 (0.915)	-1.433* (0.004)	
	20,001–30,000 บาท	3.22	0.365 (0.325)	0.556 (0.165)	0.622 (0.336)	-0.878 (0.084)	
	30,001–40,000 บาท	2.60	-0.257 (0.674)	-0.067 (0.915)	-0.622 (0.336)	-1.500* (0.034)	
	มากกว่า 40,000 บาท	4.10	1.243* (0.008)	1.433* (0.004)	0.878 (0.084)	1.500* (0.034)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 70 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาทและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ตารางที่ 71 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้า กับสภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
32) ฝ่ายเภสัชกรรม ช่วยบุคลากรให้ สามารถใช้ชีวิตอย่าง สมดุลทั้งเรื่องงานและ เรื่องครอบครัว	2.80	2.67	2.89	2.40	3.40	0.710	0.587 (ไม่แตกต่าง)
33) ฝ่ายเภสัชกรรม สนับสนุนให้บุคลากร มีระบบการคิดจาก มุมมองที่เป็นสากล	3.09	2.71	3.00	3.20	3.40	0.640	0.635 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 71 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้า กับสภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
34) ฝ่ายเภสัชกรรม สนับสนุนให้บุคลากร ทุกคนมุ่งเน้นที่ความ ต้องการของผู้รับ บริการ โดยนำความ เห็นของผู้รับบริการมา ใช้ในกระบวนการ ตัดสินใจ	3.43	3.00	3.33	3.40	4.00	1.019	0.402 (ไม่แตกต่าง)
35) ฝ่ายเภสัชกรรม พิจารณาถึงผลกระทบ ที่เกิดจากการตัดสินใจ บนพื้นฐานของ คุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร	3.37	3.13	3.50	2.80	4.30	1.798	0.136 (ไม่แตกต่าง)
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมี การทำงานร่วมกับ ชุมชนภายนอก เพื่อ สร้างความร่วมมือกัน ให้เป็นไปตามความ ต้องการของทั้งสอง ฝ่าย	2.97	2.96	3.28	3.00	3.70	0.871	0.485 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 71 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้า กับสภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
37) ฝ่ายเภสัชกรรม สนับสนุนให้บุคลากร ค้นหาคำตอบจาก หน่วยงานอื่นมาใช้ในการ แก้ไขปัญหาด้วย	3.20	2.83	3.11	2.60	3.60	0.969	0.428 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.14 (3)	2.88 (5)	3.19 (2)	2.90 (4)	3.73 (1)	1.077	0.373 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 71 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 72 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการให้ภาวะ ผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
38) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่พร้อมจะ ตอบสนองบุคลากร ตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิด โอกาสในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ รวมถึงการ ฝึกอบรมที่ต้องการ	3.20	2.83	2.94	3.40	3.90	1.638	0.172 (ไม่แตกต่าง)
39) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่สามารถ สื่อสารแลกเปลี่ยน ข้อมูลกับบุคลากรใน เรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการ ทำงานและคู่แข่งของ การบริการ	3.23	3.04	3.17	3.00	3.60	0.403	0.806 (ไม่แตกต่าง)
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่ สนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากร บรรลุสู่วิสัยทัศน์ของ องค์กรได้	3.20	3.17	3.06	3.20	3.80	0.618	0.651 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 72 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการให้ภาวะ ผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
41) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่ เลี้ยงและโค้ชให้กับลูก ทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	3.26	3.08	3.17	3.00	3.70	0.456	0.767 (ไม่แตกต่าง)
42) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่มองหา โอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	3.34	3.21	3.28	3.00	4.10	0.830	0.510 (ไม่แตกต่าง)
43) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่สร้าง ความมั่นใจว่าการ ดำเนินงานของฝ่าย เภสัชกรรมสอดคล้อง กับคุณค่าขององค์กร	3.54	3.33	3.44	3.00	3.90	0.461	0.764 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.30 (2)	3.11 (4)	3.18 (3)	3.10 (5)	3.83 (1)	0.769	0.548 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 72 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.18 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 73 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการวัดผล ทางความรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
44) ฝ่ายเกษตรกรรม ได้รับความพึงพอใจ จากผู้รับบริการดีกว่าปี ที่ผ่านมา	3.66	3.21	3.39	4.20	3.80	1.080	0.372 (ไม่แตกต่าง)
45) ฝ่ายเกษตรกรรมมี จำนวนของการนำ คำแนะนำมาปฏิบัติใช้ มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.49	3.42	3.39	4.00	3.60	0.292	0.882 (ไม่แตกต่าง)
46) ฝ่ายเกษตรกรรมมี จำนวนของผลิตภัณฑ์ ยาใหม่หรือการ ให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.83	4.38	4.11	4.40	3.70	0.894	0.471 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 73 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการวัดผล ทางความรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
47) ฝ่ายเภสัชกรรมมี อัตราบุคลากรที่มีทักษะ ในการทำงานต่อ บุคลากรทั้งหมด มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.40	3.46	3.22	3.20	3.60	0.146	0.964 (ไม่แตกต่าง)
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมี อัตราการนำเทคโนโลยี มาใช้และมี กระบวนการใช้ข้อมูล ข่าวสารมากกว่าปีที่ ผ่านมา	3.54	3.58	3.72	3.80	3.70	0.107	0.980 (ไม่แตกต่าง)
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมี จำนวนของบุคลากรที่ ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.26	3.42	3.61	3.80	4.00	0.847	0.499 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.53 (5)	3.58 (3)	3.57 (4)	3.90 (1)	3.73 (2)	0.164	0.956 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 73 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.58 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 74 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ บุคลากรต่อความ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
การสร้างโอกาสใน การเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	2.85	3.10	3.45	3.06	3.99	2.804	0.031* (แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มี การซักถามและ สนทนา	3.09	3.51	3.68	3.23	3.98	1.418	0.235 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการ ร่วมมือกันและการ เรียนรู้เป็นทีม	3.01	3.10	3.44	3.23	3.75	1.070	0.376 (ไม่แตกต่าง)
การสร้างระบบการ รับและการ แลกเปลี่ยนการ เรียนรู้	2.92	2.54	3.23	3.07	3.67	1.220	0.308 (ไม่แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละ บุคคลที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	3.12	2.91	3.40	3.10	4.03	1.973	0.106 (ไม่แตกต่าง)

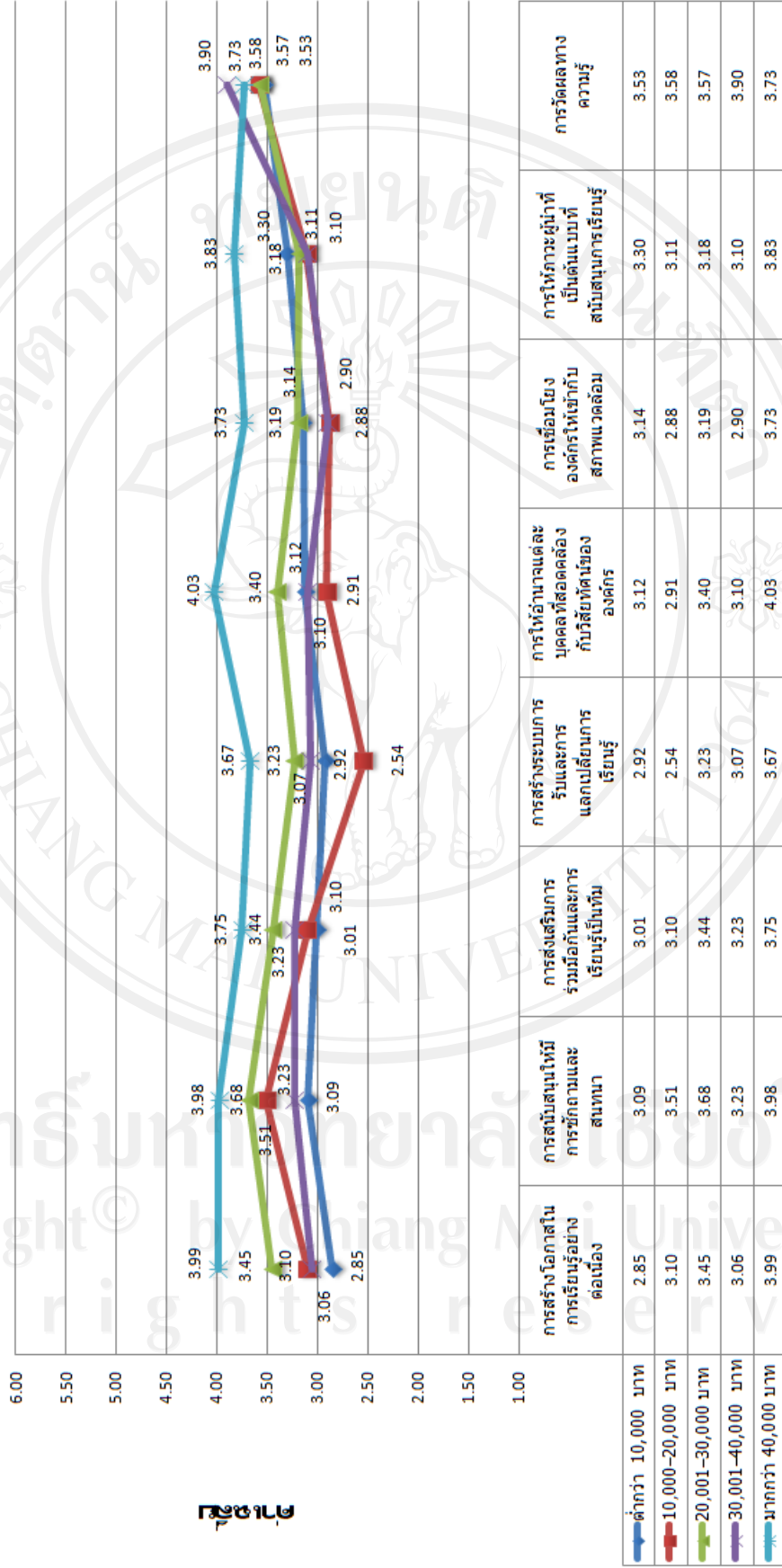
*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 74 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ บุคลากรต่อความ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
การเชื่อมโยง องค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	3.14	2.88	3.19	2.90	3.73	1.077	0.373 (ไม่แตกต่าง)
การให้ภาวะผู้นำที่ เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการ เรียนรู้	3.30	3.11	3.18	3.10	3.83	0.769	0.548 (ไม่แตกต่าง)
การวัดผลทาง ความรู้	3.53	3.58	3.57	3.90	3.73	0.164	0.956 (ไม่แตกต่าง)

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

**การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**



ภาพที่ 8 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการ
วัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 10,000–20,000 บาท มีการรับรู้ต่อ
มิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการ
รับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,001–30,000 บาท มีการรับรู้ต่อ
มิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนมิติ
ด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีการรับรู้ต่อ
มิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนมิติด้านการการเชื่อมโยง
องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้
อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วน
มิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ บุคลากรต่อ ความเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
การสร้างโอกาส ในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.85		-0.248 (0.364)	-0.599* (0.047)	-0.204 (0.678)	-1.133* (0.003)
	10,000– 20,000 บาท	3.10	0.248 (0.364)		-0.351 (0.275)	0.044 (0.931)	-0.885* (0.024)
	20,001– 30,000 บาท	3.45	0.599* (0.047)	0.351 (0.275)		0.395 (0.448)	-0.533 (0.191)
	30,001– 40,000 บาท	3.06	0.204 (0.678)	-0.044 (0.931)	-0.395 (0.448)		-0.929 (0.102)
	มากกว่า 40,000 บาท	3.99	1.133* (0.003)	0.885* (0.024)	0.533 (0.191)	0.929 (0.102)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 75 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน
ต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 1 คู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและ 10,000–20,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรทั้งหมด สามารถสรุปปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. ฝ่ายเภสัชกรรมควรมีการสร้างทีมงานที่ดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในฝ่ายฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานและภาระงานที่ฝ่ายฯต้องการ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดสรรบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการต่างๆ ตามความเหมาะสม หรืออาจมีการจัดอบรมความรู้ใหม่ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรมีการดูแลด้านสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรเพิ่มเติม
2. ฝ่ายเภสัชกรรมควรจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในฝ่ายฯ โดยพูดคุยถึงปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาคือข้อผิดพลาดนั้น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
3. ฝ่ายเภสัชกรรมควรมีการรวบรวมข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นของผู้รับบริการ เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ต่อไป
4. ฝ่ายเภสัชกรรมจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลักคือ ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงให้คนในองค์กรมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในภารกิจต่างๆ สนับสนุนการทำกิจกรรม อีกทั้งคนในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ เสียสละในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย