

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากร ฝ่ายเอกสาร โรงพยาบาลราษฎร์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามจากบุคลากรฝ่ายเอกสาร โรงพยาบาลราษฎร์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายเอกสาร โรงพยาบาล ราษฎร์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายเอกสาร โรงพยาบาลราษฎร์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins**

**ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเอกสาร โรงพยาบาลราษฎร์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**

**ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** ประกอบด้วย การดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการແแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาระผู้นำทำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้

**ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม** ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถาณปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม**

### **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 โดยเพศหญิงมีจำนวน 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 ปีมีมากที่สุดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 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 พบร่วมกันว่า 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 พบร่วมกันว่า 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 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกรมากที่สุดจำนวน 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
$\leq 10$ ปี	46	50.0
11-20 ปี	20	21.7
21-30 ปี	15	16.3
$\geq 31$ ปี	11	12.0
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 9 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน  $\leq 10$  ปี มากที่สุดจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 อายุการทำงาน  $\geq 31$  ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

**ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

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
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบร่วมกันว่า 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 โรงพยาบาลรามาธาราช  
นครเชียงใหม่ ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins**

**ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลรามาธาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**

**ตารางที่ 11 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลรามาธาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**

มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7	0.955
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน	6	0.961
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	6	0.953
การสร้างระบบการรับและการແຄกเปลี่ยนการเรียนรู้	6	0.956
การให้อ่านาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	6	0.951
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	6	0.956
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	6	0.956
การวัดผลทางความรู้	6	0.961
รวม	49	0.985

จากตารางที่ 11 พบร่วมกันว่า การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfaของครอนบาก (Cronbach's Alpha) พบร่วมกันว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากค่าแอลfaมากกว่า 0.9 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบร่วมกันว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกมิติ สำหรับมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา และการวัดผลทางความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.961 รองลงมา ได้แก่ การสร้างระบบการรับและการແຄกเปลี่ยนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม และการให้อ่านาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ

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

### ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจำไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
1) บุคลากรภายนอกฝ่าย เภสัชกรรมมีการเปิดใจ พูดคุยกันอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการทำงาน และ ตั้งใจที่จะเรียนรู้จาก ปัญหาเหล่านี้	13 (14.1)	24 (26.1)	17 (18.5)	22 (23.9)	8 (8.7)	8 (8.7)	3.13	1.484		
2) บุคลากรสามารถระบุ ทักษะที่จำเป็นต่อการ การทำงานในอนาคตได้	10 (10.9)	19 (20.7)	28 (30.4)	23 (25.0)	8 (8.7)	4 (4.3)	3.13	1.277		
3) บุคลากรให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	2 (2.2)	15 (16.3)	19 (20.7)	32 (34.8)	15 (16.3)	9 (9.8)	3.76	1.252		
4) บุคลากรได้รับการ สนับสนุนทางการเงิน หรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อ ใช้ในการเรียนรู้	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) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง**

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบประเมินเคย			แบบทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
5) ฝ่ายเอกสารกรรมได้ให้เวลาแก่นักการในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	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		
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							3.17	1.314		

จากตารางที่ 12 พนว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.17 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 บุคลากรภายนอกฝ่ายเอกสารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 บุคลากรสามารถระบุหักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ฝ่ายเอกสารกรรมได้ให้เวลาแก่นักการในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

และบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา									
	แบบจำไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อ กันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความพิเศษใดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	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) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ 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) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับ

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบประเมินคีย์			แบบทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	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) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	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 พนบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.42 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความพิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และบุคลากรสามารถตั้งค่าตามต่อข้อสังสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

**ตารางที่ 14** แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม									
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	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) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกเถียงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	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.		
	แบบประเมิน			แบบทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มนี้เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	15 (16.3)	22 (23.9)	25 (27.2)	20 (21.7)	7 (7.6)	3 (3.3)	2.90	1.310		
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายgestชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ 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 พนว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.21 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ทีมงานให้ความสำคัญทึ้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกเถียงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายgestชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มนี้เมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

**ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄກປ່ອຍການເຮັດວຽກ**

การสร้างระบบการรับ และ การແຄກປ່ອຍການເຮັດວຽກ	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการสร้างระบบการรับ และการແຄກປ່ອຍການເຮັດວຽກ						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจำไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
20) ฝ่ายເກສະກຣມໃຊ້ ການສ່ອສາງແບບສອງທາງ ໂດຍເປີດໂອກາສໃຫ້ໃຊ້ ຂ່ອງທາງຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ ບຸກຄາກ ໄດ້ແສດງຄວາມ ຄິດເຫັນທີ່ເກີ່ວກັນເຮືອງ ພື້ນຖານທ່ວ່າໄປຂອງການ ທຳມານ ເຊັ່ນ ການ ປັບປຸງຮະບນງານ ການ ເຮັດວຽກປະໜູນ	11 (12.0)	18 (19.6)	29 (31.5)	19 (20.7)	10 (10.9)	5 (5.4)	3.15	1.342		
21) ฝ่ายເກສະກຣມສັນບ- ສັນນູນໃຫ້ບຸກຄາກສາມາຮັດ ເຂົ້າດຶງແລ່ລົງຂໍອມູລທີ່ຈຳ- ເປັນ ໄດ້ຈ່າຍແລະຮວດເຮົາ	6 (6.5)	18 (19.6)	34 (37.0)	16 (14.7)	14 (15.2)	4 (4.3)	3.28	1.252		
22) ฝ่ายເກສະກຣມມີການ ປັບປຸງຮູ້ອໍານົດດ້ານ ຄວາມສາມາຮັດຂອງ ບຸກຄາກຮອຢູ່ອ່າງ ສົມໍາເສມອ	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) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ່ຍນກາຣເຮືຍນຮູ້

การสร้างระบบการรับ และ การແຄນເປີ່ຍນກາຣເຮືຍນຮູ້	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับຮູ້ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการสร้างระบบการรับ และการແຄນເປີ່ຍນກາຣເຮືຍນຮູ້						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	ແບບຈະໄມ່ເຄຍ			ແບບຈະທຸກຄັ້ງ						
	1	2	3	4	5	6				
23) ຜ່າຍເກສ້າກຽມມີກາຣ ສ້າງຮະບນກາຣວັດ ຄວາມສາມາດຄອງ ບຸກຄາກແຕ່ລະຄນເພື່ອ <sup>†</sup> ເບີ່ຍນເຖິນຄວາມສາມາດ ໃນປັຈຈຸບັນກັນ ຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງກາຣ ໃນອານາຄຕ	19 (20.7)	14 (15.2)	33 (35.9)	17 (18.7)	5 (5.4)	4 (4.3)	2.86	1.331		
24) ຜ່າຍເກສ້າກຽມໄດ້ ສ້າງບທເຮືຍນສໍາຮັບກາຣ ເຮືຍນຮູ້ຕ່າງໆ ໄດ້ ຄຮອບຄຸນກັນບຸກຄາກທຸກ ຮະດັບກາຍໃນອົງກົກ	9 (9.8)	24 (26.1)	30 (32.6)	20 (21.7)	6 (6.5)	3 (3.3)	2.99	1.200		
25) ຜ່າຍເກສ້າກຽມມີກາຣ ປະເມີນຜົດດ້ານເວລາແລະ ທຮພາກທີ່ໃຊ້ເພື່ອສ່າງ ບຸກຄາກເຂົ້າຮັບກາຣ ຟຶກອອບຮມ	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 พนว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ່ຍນກາຣເຮືຍນັ້ງ ມີຄ່າຄະແນນເນລື່ອງວິມອູ່ທີ່ 3.05 ເມື່ອພິຈາລະນາໃນຮາຍລະເອີຍດັບພວ່າ ຜູ້ตอบแบบสอบถามມີກາຣົບຮູ້ວ່າ ຝ່າຍເກສ້າກຽມສະນັບສຸນໃຫ້ບຸກຄາກສາມາຮັດເຂົ້າລຶ່ງແລ້ວຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນໄດ້ຈ່າຍແລ້ວຮົວມີຄ່າເຄລື່ອງສູງສຸດເທົ່າກັນ 3.28 ຮອງລົງມາຄື່ອ ຝ່າຍເກສ້າກຽມໃຊ້ກາຣສື່ອສາຮແບນສອງທາງ ໂດຍເປີດໂອກາສາໃຫ້ໃຊ້ຂ່ອງທາງຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ບຸກຄາກໄດ້ແສດງຄວາມຄົດເຫັນທີ່ເກີ່ຍກັນເຮືອງພື້ນຖານທີ່ໄປຂອງກາຣທຳມະນຸຍານເຊັ່ນ ກາຣເຮືຍປະຊຸມມີຄ່າເຄລື່ອງເທົ່າກັນ 3.15 ຝ່າຍເກສ້າກຽມມີກາຣປະເມີນຜົດດ້ານເວລາແລະທຽບພາກທີ່ໃຊ້ເພື່ອສ່ວນບຸກຄາກເຂົ້າຮັນກາຣຝຶກອອບຮົມມີຄ່າເຄລື່ອງເທົ່າກັນ 3.03 ຝ່າຍເກສ້າກຽມໄດ້ສ້າງບົນຫຼາຍເຮືຍສໍາຫຼັບກາຣເຮືຍນັ້ງຕ່າງໆ ໄດ້ກຽບຄຸມກັບບຸກຄາກທຸກຮະດັບກາຍໃນອົງຄົກມີຄ່າເຄລື່ອງເທົ່າກັນ 2.99 ຝ່າຍເກສ້າກຽມມີກາຣປະເມີນຜົດດ້ານຄວາມສາມາຮັດຂອງບຸກຄາກຮູ້ອ່ອຍ່າງສົນ່າເສນມອນມີຄ່າເຄລື່ອງເທົ່າກັນ 2.98 ແລ້ວຝ່າຍເກສ້າກຽມມີກາຣສ້າງຮະບນກາຣວັດຄວາມສາມາຮັດຂອງບຸກຄາກແຕ່ລະຄນພື້ນເປົ້າກາຣທີ່ໄປຈຸບັນກັບຄວາມສາມາຮັດທີ່ຕ້ອງກາຣໃນອານັດມີຄ່າເຄລື່ອງນ້ອຍທີ່ສຸດເທົ່າກັນ 2.86 ຕາມລຳດັບ

ตารางที่ 16 ແສດງຈຳນວນແລະຮ້ອຍລະຄ່າແລ້ວຂອງກາຣຮົບຮູ້ຂອງຜູ້ตอบแบบสอบถามຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣໃຫ້ຈຳນາຈແຕ່ລະບຸກຄົດທີ່ສອດຄລ້ອງກັບວິສັຍທັກນ໌ຂອງອົງຄົກ

ກາຣໃຫ້ຈຳນາຈແຕ່ລະບຸກຄົດ ທີ່ສອດຄລ້ອງກັບວິສັຍທັກນ໌ ຂອງອົງຄົກ	ຈຳນວນແລະຮ້ອຍລະຄ່າເຄລື່ອງ						ຄ່າເຄລື່ອງ	S.D.		
	ຂອງກາຣຮົບຮູ້ຂອງຜູ້ตอบแบบสอบถามຕ່ອມມິຕິ ດ້ານກາຣໃຫ້ຈຳນາຈແຕ່ລະບຸກຄົດ ທີ່ສອດຄລ້ອງກັບວິສັຍທັກນ໌ຂອງອົງຄົກ									
	ແກບຈະໄມ່ເຄຍ			ແກບຈະຖຸກຮັງ						
	1	2	3	4	5	6				
26) ຝ່າຍເກສ້າກຽມໃຫ້ກາຣຍອນຮັນໃນຄວາມຄົດຮີເຮື່ອມສ້າງສຽງສະກັບສິ່ງໃໝ່ມາຂອງບຸກຄາກ	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) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อ่านใจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร**

การให้อ่านใจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการให้อ่านใจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	7 (7.6)	17 (18.5)	29 (31.5)	18 (19.6)	15 (16.3)	6 (6.5)	3.38	1.341		
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	9 (9.8)	7 (18.5)	31 (33.7)	19 (20.7)	9 (9.8)	7 (7.6)	3.25	1.348		
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	10 (10.9)	14 (15.2)	32 (34.8)	20 (21.7)	13 (14.1)	3 (3.3)	3.23	1.276		
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	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) แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร**

การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย ของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
31) ฝ่ายเภสัชกรรมสร้าง 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 พนวจ การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.22 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดเห็นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายเภสัชกรรมสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม**

การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบประเมิน			แบบทุกครั้ง						
	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 โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในการนัดหมายตัดสินใจ	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	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบประเมิน			แบบทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
36) ฝ่ายเอกสารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	11 (12.0)	16 (17.4)	30 (32.6)	24 (26.1)	9 (9.8)	2 (2.2)	3.11	1.227		
37) ฝ่ายเอกสารมีสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	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 ฝ่ายเอกสารมีพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ ฝ่ายเอกสารสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ฝ่ายเอกสารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ฝ่ายเอกสารสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ฝ่าย

เกสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสาalemีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และฝ่ายเกสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

**ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้**

การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติต้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
38) ฝ่ายเกสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	8 (8.7)	18 (19.6)	34 (37.0)	20 (21.7)	9 (9.8)	3 (3.3)	3.14	1.201		
39) ฝ่ายเกสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถลือสารແลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงาน และคู่แข่งของบริการ	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	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติ ด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้	7 (7.6)	20 (21.7)	28 (30.4)	23 (25.0)	10 (10.9)	4 (4.3)	3.23	1.250		
41) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นพึ่งพี่เลี้ยงและโโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	9 (9.8)	16 (17.4)	31 (33.7)	22 (23.9)	9 (9.8)	5 (5.4)	3.23	1.285		
42) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	9 (9.8)	18 (19.6)	24 (26.1)	22 (23.9)	10 (10.9)	9 (9.8)	3.36	1.426		
43) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเภสัชกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	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 พนว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.27 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่า การดำเนินงานของฝ่ายเภสัชกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยง และโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคุณภาพของการบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้

การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
44) ฝ่ายเภสัชกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา	5 (5.4)	11 (12.0)	31 (33.7)	25 (27.2)	15 (16.3)	5 (5.4)	3.53	1.218		
45) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของการนำเสนอแนะนํามากกว่าปีที่ผ่านมา	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) จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้**

การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	แบบจะไม่เคย			แบบจะทุกครั้ง						
	1	2	3	4	5	6				
46) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	1 (1.1)	11 (12.0)	21 (22.8)	25 (27.2)	18 (19.6)	16 (17.4)	4.04	1.309		
47) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	9 (9.8)	20 (21.7)	17 (18.5)	25 (27.2)	14 (15.2)	7 (7.6)	3.39	1.429		
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	5 (5.4)	11 (12.0)	24 (26.1)	30 (32.6)	18 (19.6)	4 (4.3)	3.62	1.212		
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	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 พนวจ การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.59 เมื่อพิจารณา

ในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ฝ่ายเภสัชกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของการนำcameแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทึ้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

**ตารางที่ 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและอันดับของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านต่างๆ ของการดำเนินการที่สำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

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

จากตารางที่ 20 พบร่วมกันว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านต่างๆ ของการดำเนินการที่สำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมิติด้านการวัดผลทางความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

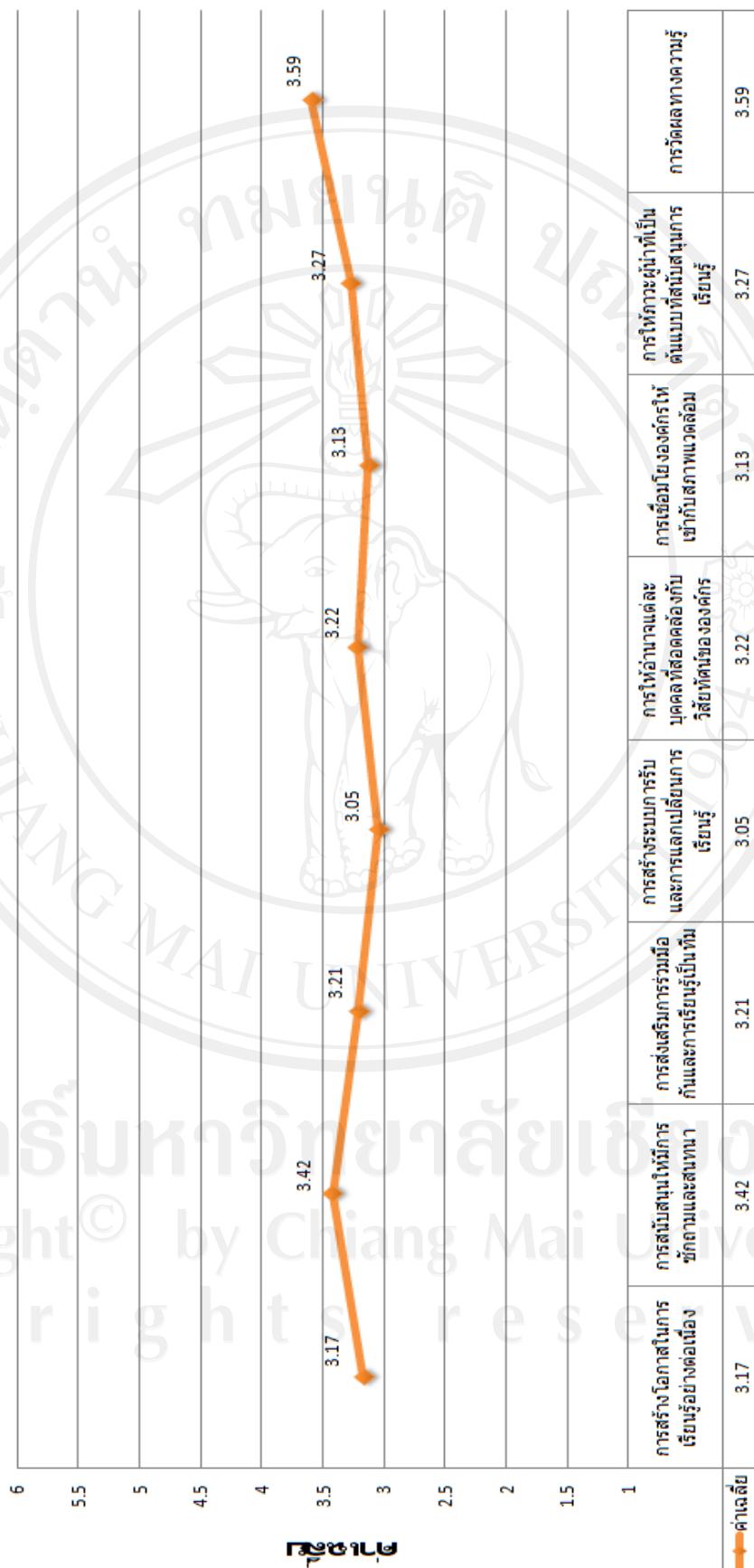
จากค่าเฉลี่ยที่ได้จากแต่ละมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อนำมาพล็อตลงในตารางเพื่อแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบในแต่ละมิติของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร แสดงได้ดังภาพที่ 4



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

**การรับรู้ของบุคลากรต่อความไม่แน่องค์กรแห่งการเรียนรู้**

Copyright © by Chiang Mai University All rights reserved



ภาพที่ 4 แสดงจุดเด่นและข้อบกพร่องจากการวิเคราะห์ทางการเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄปเลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด

ระดับ/หมวด	มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยรวม	
		มิติ	ระดับ/ หมวด
ระดับ ปัจเจกบุคคล	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับผู้สอน	3.17 3.42	3.29
ระดับทีมงาน	การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.21	3.21
ระดับองค์กร	การสร้างระบบการรับและการແຄปเลี่ยนการเรียนรู้	3.05	3.17
	การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.22	
	การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.13	
	การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.27	
การวัดผลการดำเนินงานใน ระดับองค์กร	การวัดผลทางความรู้	3.59	3.59

จากตารางที่ 21 พบร่วมกันว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้  
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรด้านการวัดผลทางความรู้มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเท่ากับ 3.59

ระดับปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยมีการรับรู้มิติด้านการสนับสนุนการซักถามและสนทนามากกว่ามิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ระดับทีมงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.17 โดยมีการรับรู้มิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ มิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄเปลี่ยนการเรียนรู้ ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคคลการต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลการต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านต่างๆ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทน การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการແຄเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลทางความรู้โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีการทดสอบดังต่อไปนี้

### 2.3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

#### สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิง

#### สมมติฐานทางสถิติ

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

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

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาส ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
1) บุคลากรภายในฝ่ายเอกสารมีการเปิดใจ พูดคุยกันอย่างต่อเนื่อง ที่เกิดจากการทำงาน และ ตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านี้น	2.92	3.27	-1.123	0.264 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการ ทำงานในอนาคตได้	3.11	3.15	-.137	0.892 (ไม่แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.57	3.89	-1.217	0.227 (ไม่แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงิน หรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	2.59	2.58	0.044	0.965 (ไม่แตกต่าง)
5) ฝ่ายเอกสารมีเวลาแก่บุคลากรในการ เรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.11	3.07	0.128	0.898 (ไม่แตกต่าง)
6) บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็น โอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	3.35	3.51	-0.574	0.567 (ไม่แตกต่าง)
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับ ความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.00	3.07	-0.271	0.787 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.09	3.22	0.564	0.574 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 22 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติ  
ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.09 และเพศ  
หญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับแผนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุน ให้มีการซักถามและสนทนา	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อ กัน ใน การนออกถึงผลตอบรับหรือความพิดพลด้าที่มีต่อ กันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.53	-1.225	0.224 (ไม่แตกต่าง)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	3.35	3.40	-0.162	0.872 (ไม่แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัย ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดย ไม่คำนึงถึง ตำแหน่งในที่ทำงาน	3.38	3.09	0.958	0.341 (ไม่แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของ ตนเอง รวมทั้งสามารถสอบทานความคิดเห็น ของผู้อื่นได้	3.43	3.47	-0.134	0.894 (ไม่แตกต่าง)
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วย ความเคารพ	3.70	3.51	0.631	0.530 (ไม่แตกต่าง)
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ ต่อกันและกัน	3.51	3.51	0.014	0.989 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.42	3.42	0.020	0.984 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติ ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ

3.42

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) ทีมงานให้ความสำคัญทึ้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี	3.70	3.36	1.225	0.224 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกเถียงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	3.49	3.44	0.171	0.865 (ไม่แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	2.68	3.05	-1.367	0.175 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเอกสารรวมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	2.97	2.91	0.226	0.822 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.30	3.15	0.607	0.545 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 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) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	3.27	3.29	-0.077	0.939 (ไม่แตกต่าง)
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ	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) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดเห็น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	3.27	3.25	0.051	0.959 (ไม่แตกต่าง)
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.51	3.29	0.779	0.438 (ไม่แตกต่าง)
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.38	3.16	0.748	0.457 (ไม่แตกต่าง)
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถ ควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	3.27	3.20	0.258	0.797 (ไม่แตกต่าง)
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	3.22	2.85	1.296	0.198 (ไม่แตกต่าง)
31) ฝ่ายเภสัชกรรมสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม บุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงาน	3.35	3.09	0.986	0.327 (ไม่แตกต่าง)
รวม	3.33	3.14	0.784	0.435 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.33 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.14

**ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ**

<b>การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยง องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม</b>	<b>เพศ</b>		<b>T-value</b>	<b>Sig. (แปลผล)</b>
	<b>ชาย</b>	<b>หญิง</b>		
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	2.97	2.73	0.884	0.379 (ไม่แตกต่าง)
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	3.11	2.95	0.608	0.545 (ไม่แตกต่าง)
34) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	3.35	3.36	-0.043	0.966 (ไม่แตกต่าง)
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจาก การตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	3.51	3.33	0.667	0.507 (ไม่แตกต่าง)
36) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	3.41	2.91	1.931	0.057 (ไม่แตกต่าง)
37) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรคืน habitats ตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	3.30	2.96	1.288	0.201 (ไม่แตกต่าง)
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>3.04</b>	<b>0.983</b>	<b>0.328 (ไม่แตกต่าง)</b>

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.27 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 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) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ	3.35	3.09	1.008	0.316 (ไม่แตกต่าง)
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุถูวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	3.43	3.09	1.290	0.201 (ไม่แตกต่าง)
41) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทึ่งพี่เลี้ยงและโถชี้ให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	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 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.41 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.18

**ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามเพศ**

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผล ทางความรู้	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
44) ฝ่ายเภสัชกรรมได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการเดียวกันที่ผ่านมา	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)

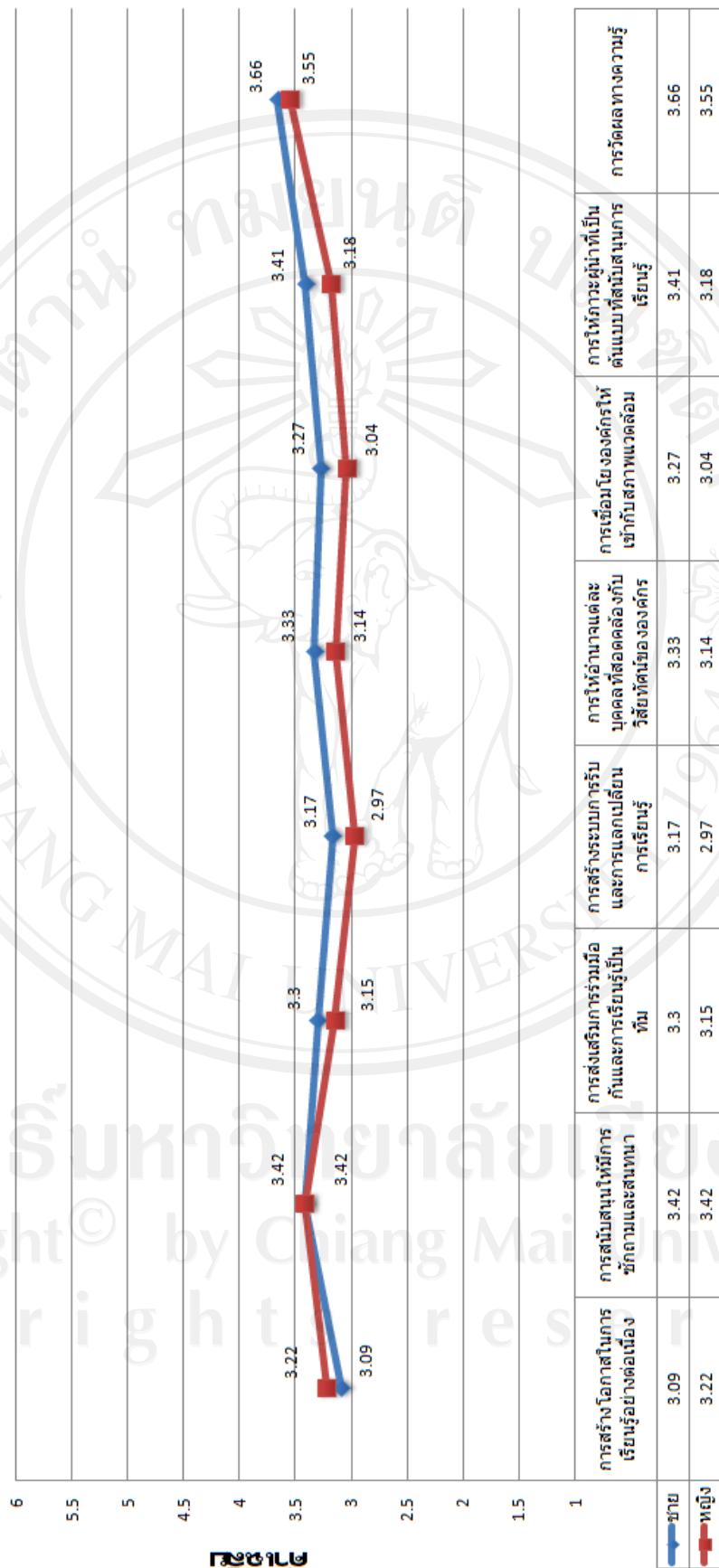
จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.66 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.55

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.09	3.22	-0.564	0.574 (ไม่แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน	3.42	3.42	0.020	0.984 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.30	3.15	0.607	0.545 (ไม่แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.17	2.97	0.858	0.393 (ไม่แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.33	3.14	0.784	0.435 (ไม่แตกต่าง)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.27	3.04	0.983	0.328 (ไม่แตกต่าง)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.41	3.18	0.914	0.363 (ไม่แตกต่าง)
การวัดผลทางความรู้	3.66	3.55	0.464	0.644 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 30 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ



ภาคที่ 5 แสดงจุดนิ้วน้ำผลค่าเฉลี่ยปริมาณที่ปัจจุบันการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ โดยเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ส่วนเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

### 2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

#### สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

#### สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 \text{ (ไม่แตกต่าง)}$$

$$H_A : \text{มีอย่างน้อย } 1 \text{ คูณตัวแตกต่างกัน}$$

โดยที่  $X_1$  คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานเกษตรกรรมดับชั้นหัวหน้าฝ่ายอาชญากรรม/  
หน่วย

$X_2$  คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานเกษตรกรรมดับปฏิบัติการ

$X_3$  คือค่าเฉลี่ยของประชากรตำแหน่งงานผู้ช่วยเกษตรกร

$X_4$  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 ทดสอบการทดสอบ F-Test ของภาระรู้ของบุคลากรต่อภาระในการสร้างโภคภัณฑ์ทางศิลป์ตามตำแหน่ง จําแนกตามตำแหน่งงาน

ภาระรู้ของบุคลากรที่มีติด้านการสร้างโภคภัณฑ์	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)	
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ประดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่ คงงาน		
1) บุคลากรภายนอกสายธารรัฐมีภาระโดยพอดีในปัจจุบัน ปัจจุบันต่างๆ ที่เกิดจากภาระงาน และซึ่งโภคภัณฑ์เรียนรู้ จากภัยพาหนานั้น	4.11	3.67	2.76	2.25	3.20	3.466 0.011* (แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถประนูหบุญเชษฐ์ในการทำงานใน อนาคตต่อไป	4.00	3.71	2.63	2.63	3.40	4.988 0.001* (แตกต่าง)
3) บุคลากรให้ความช่วยเหลือรังก์ภัณฑ์กันในภาร เรียนรู้ต่างๆ	4.78	4.13	3.54	3.00	3.50	3.516 0.010* (แตกต่าง)
4) บุคลากรได้รับภาระไม่ต่ำน้ำหนักภาระในห้อง ที่รักษาอนามัยเพื่อใช้ในการเรียนรู้	3.56	3.25	1.95	2.25	3.00	6.481 0.000* (แตกต่าง)

\*รั้งดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของร่วมชั้นบุคลากรต่อมิติ้านการสร้างโฉมใบต่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การร่วมชั้นบุคลากรต่อมิติ้านการสร้างโฉมใบต่อ	ตัวแปรนั้นงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกณฑ์การระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์การ ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชาก	เจ้าหน้าที่ เกรดชาก		
5) ฝ่ายเอกสารรรมน์ได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งที่ทาง	4.44	3.25	2.78	2.25	3.40	4.865 0.001* (แตกต่าง)
6) บุคลากรรอมองปัญหาเกิดจากการทำางานเป็นโภภารที่ขาดเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.44	3.79	3.24	2.50	3.00	3.499 0.011* (แตกต่าง)
7) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมเชิดสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.89	3.42	2.78	2.25	3.10	3.048 0.021* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.17 (1)	3.60 (2)	2.81 (4)	2.45 (5)	3.27 (3)	6.272 0.000* (แตกต่าง)

\*ระบุตัวบันยตัวอย่างน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 31 พนบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งงานเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ผู้ช่วยเภสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บุคลากรภายในฝ่ายเภสัชกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านี้ บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ ฝ่ายเภสัชกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด และบุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 32 แสดงค่าสถิติเปรียบความแตกต่างของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระต่อหน่วยงาน

		ผลต่างก่อนและหลัง (Sig.)		
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระรับรู้ของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	เกสซ์กรัรระดับหัวหน้าฝ่ายอาชญากรรม/งานหน่วย	เกสซ์กรัรระดับปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์/เจ้าหน้าที่
1) บุคลากรภายนอกภายนอก รวมมีภาระปิดโควิดอยู่ถึง ปีหน้าต่อไป ที่ก็ต้องการทำ งาน และต้องใช้เวลารู้จัก ปัญหาหนักหนา	4.11	0.444 (0.422)	1.355* (0.011)	1.861* (0.008)
2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจ้าหน้าที่	2.76 2.25	-0.444 (0.422)	0.911* (0.014)	1.417* (0.016)
3) คณาจารย์	3.20	-1.355* (0.011)	-0.911* (0.014)	0.506 (0.356)

หมายเหตุ ๒๔: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุคุณสมบัติคัญขึ้นมากกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) ผลทดสอบค่าทางสถิติเบริร์ย์เบนท์ที่เปรียบความแตกต่างของภูมิคุณลักษณะต่อพัฒนาการสร้างໂຄกາສในกรุงรัตนโกสินทร์ของเด็กต่อเนื่อง จําแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อภารกิจ ด้านการสร้างໂຄกາສในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร รบภิชชิกา	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
2) บุคลากรสามารถบูรณา ภ์จิปเป็นต่อการพากงานใน อนาคตได้	4.00	0.292 (0.528)	1.366* (0.002)	1.375* (0.018)	0.600 (0.271)
	3.71	-0.292 (0.528)	1.074* (0.001)	1.083* (0.027)	0.308 (0.489)
	2.63	-1.366* (0.002)	-1.074* (0.001)	0.009 (0.984)	-0.766 (0.069)
	2.63	-1.375* (0.018)	-1.083* (0.027)	-0.009 (0.984)	-0.775 (0.169)
	3.40	-0.600 (0.271)	-0.308 (0.489)	0.766 (0.069)	0.775 (0.169)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์แบบANOVA ของค่าทางสถิติที่มีติดตามการรับรู้ของบุคลากรต่อการเรียนรู้ของเนื้อหา ตามแผนตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี ด้านการสร้างโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันทางสถิติ (Sig.)			
			เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ บุคลิกภาพ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร บุคลิกภาพ	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
3) มุลากำรใช้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ	เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.78		0.653 (0.163)	1.241* (0.006)	1.778* (0.003)
	เกรดชั้นกรรณะดับบุคลิกภาพ	4.13 (0.163)	-0.653 (0.163)		0.588 (0.057)	1.125* (0.023)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร	3.54 (0.006)	-1.241* (0.057)	-0.588 (0.057)		0.537 (0.246)
	เจ้าหน้าที่	3.00 (0.003)	-1.778* (0.023)	-1.125* (0.246)	-0.537 (0.246)	-0.500 (0.378)
	คณาจารย์	3.50 (0.022)	-1.278* (0.166)	-0.625 (0.931)	-0.037 (0.931)	0.500 (0.378)

หมายเหตุ ๒๔: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) ผลทดสอบค่าทางสถิติเบื้องต้นความแตกต่างของภาระรับผิดชอบบุคลากรต่อมิติต้านภาระส่วนโภคภาระในกรณีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตามนักตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับผิดชอบบุคลากรต่อเนื่อง ด้านการสร้างโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ ปัจจุบันตึก	ผู้ช่วยศาสตราจาร เจ้าหน้าที่	คณาจาร
4) บุคลากรที่รับผิดชอบ สนับสนุนทางการเรียนหรือ ทัศนคติทางการเรียนเพื่อเชื่อมการ เรียนรู้	3.56	0.306 (0.521)	1.604* (0.001)	1.306* (0.029)	0.556 (0.322)
	3.25 (0.521)	-0.306 (0.000)	1.299* (0.047)	1.000* (0.526)	0.250 (0.586)
	1.95 (0.001)	-1.604* (0.000)	-1.299* (0.526)	-0.299 (0.016)	-1.049* (0.196)
	2.25 (0.029)	-1.306* (0.047)	-1.000* (0.526)	0.299 (0.750)	-0.750 (0.196)
	3.00 (0.322)	-0.556 (0.586)	-0.250 (0.016)	1.049* (0.196)	0.750 (0.196)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) ผลทดสอบค่าทางสถิติเบื้องต้นความแตกต่างของภูมิคุณลักษณะต่อการรับรู้ของบุคคลต่อการต่อต้านการสร้างໂຄกາส์ในกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคคลต่อภูมิคุณลักษณะต่อต้านการสร้างໂຄกາส์ในกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันทางสถิติ (Sig.)			
			ภูมิคุณลักษณะดับทั่วไป/ภูมิคุณลักษณะดับทั่วไปที่มีความสำคัญ	ภูมิคุณลักษณะดับปัจจุบัน/ภูมิคุณลักษณะดับปัจจุบันที่มีความสำคัญ	ผู้ช่วยเภสัชกร	เจ้าหน้าที่คุณงาน
5) ฝ่ายเภสัชกรรวมถึงพนักงาน แก่บุคคลต่อการเรียบเรียงต่างๆ	เภสัชกรระดับต้น หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	4.44		1.194*	1.664*	2.194* (0.000)
	เภสัชกรระดับปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย			(0.012)	(0.000)	(0.060)
	เภสัชกรระดับปัจจุบันที่มีความสำคัญ	3.25	-1.194* (0.012)		0.470 (0.129)	1.000* (0.043) (0.739)
	ผู้ช่วยเภสัชกร	2.78	-1.664* (0.000)	-0.470 (0.129)		0.530 (0.253) (0.144)
	เจ้าหน้าที่	2.25	-2.194* (0.000)	-1.000* (0.043)	-0.530 (0.253)	-1.150* (0.045)
	คุณงาน	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) ผลทดสอบค่าทางสถิติเบริร์ย์เบนท์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างของภูมิคุณลักษณะต่อการสร้างโภคภารต์ตามต้องการสำหรับนักเรียนรุ่นเดียวกันก่อนและหลังการสอน จําแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อภารกิจ ด้านการสร้างโภคภารต์ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		ภารกิจระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	ภารกิจระดับป <small>บ</small> ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยภารกิจ	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
6) บุคลากรมองปัจจัยทางเพศ ของการทำงานเป็นภารกิจที่จะ <sup>*</sup> ให้สืบทอดสู่ ความผิดพลาด	4.44	0.653 (0.175)	1.201* (0.009)	1.944* (0.002)	1.144* (0.044)
ภารกิจระดับป <small>บ</small> ปฏิบัติการ	3.79 (0.175)	-0.653 (0.085)	0.548 (0.085)	1.292* (0.011)	0.498 (0.288)
ผู้ช่วยภารกิจ	3.24 (0.009)	-1.201* (0.085)	-0.548 (0.085)	0.744 (0.119)	-0.056 (0.897)
เจ้าหน้าที่	2.50 (0.002)	-1.944* (0.011)	-1.292* (0.119)	-0.744 (0.119)	-0.800 (0.171)
คณาจารย์	3.30 (0.044)	-1.144* (0.288)	-0.492 (0.897)	0.056 (0.171)	0.800 (0.171)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 32 (ต่อ) ผลทดสอบค่าทางสถิติเบื้องต้นความแตกต่างของภูมิคุณลักษณะต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการสร้างໂຄกາສ์ในแกรเรียนรู้ของแต่ละเนื้อหา ตามนักศึกษาที่เข้าร่วมงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อภูมิคุณลักษณะ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันทางสถิติ (Sig.)			
		ภูมิคุณลักษณะที่ต้องการรับรู้	ภูมิคุณลักษณะที่ไม่ต้องการรับรู้	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่
7) มุ่ลภารสำคัญต่อการวัดหรือคำนวณค่าความต้องการที่จะรับรู้	3.89	0.472 (0.318)	1.108* (0.014)	1.639* (0.006)	0.789 (0.157)
8) ภูมิคุณลักษณะที่ต้องการรับรู้	3.42 (0.318)	-0.472 (0.318)	0.636* (0.043)	1.167* (0.020)	0.317 (0.487)
9) ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2.78 (0.014)	-1.108* (0.043)	-0.636* (0.043)	0.530 (0.257)	-0.320 (0.454)
10) เจ้าหน้าที่	2.25 (0.006)	-1.639* (0.020)	-1.167* (0.257)	-0.530 (0.257)	-0.850 (0.140)
11) คณาจารย์	3.10 (0.157)	-0.789 (0.487)	-0.317 (0.454)	0.320 (0.140)	0.850 (0.140)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พนว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรรายในฝ่ายเภสัชกรรมมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 4 คู่ คือ**

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

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่า เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

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

เภสัชกรระดับปฏิบัติการกับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่า เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกร เจ้าหน้าที่และคนงาน จำนวน 3 คู่ พนว่า เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนว่า เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำาณเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเกสัชกร จำนวน 1 คู่ พนว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ช่วยเกสัชกร

**ข้อคำาณเรื่อง ฝ่ายเกสัชกรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเกสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนว่าคนงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ช่วยเกสัชกร

**ข้อคำาณเรื่อง บุคลากรมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

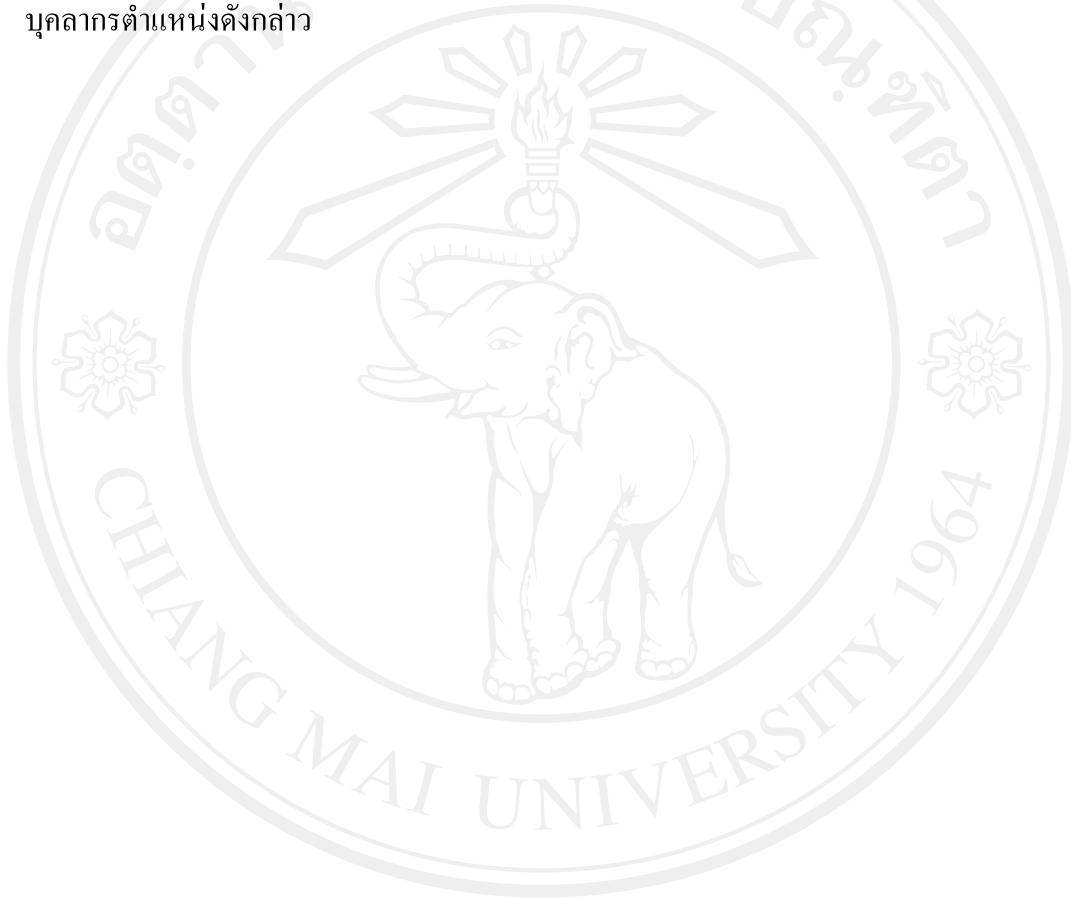
เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกร เจ้าหน้าที่และคนงาน จำนวน 3 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำาณเรื่อง บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คู่ พนวจเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฐบัติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คู่ พนวจเกสัชกรระดับปฐบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 33 ทดสอบการทดสอบ F-Test ของภาระรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและสนับสนุน จําแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนับสนุน	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกลี้ยงรัฐบาล หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้น ประดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้น	เลือกหน้าที่ คณงาน		
8) บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อคนในกระบวนการ ธุรกิจตลอดเวลาหรือความมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ต้องมีส่วนร่วม รุ้งห่วงเพื่อนร่วมงาน	4.33	4.04	3.02	2.38	3.20	4.762 0.002* (แตกต่าง)
9) บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่ จะเสนอความคิดเห็นของตนเสมอ	4.11	3.88	3.00	2.75	3.60	2.766 0.002* (แตกต่าง)
10) บุคลากรสามารถติดตามต่อข้อมูลสังสั�พากฯ ที่ เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งในที่ทำงาน	4.11	3.71	2.76	2.63	3.50	3.531 0.010* (แตกต่าง)
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนอย่าง รุ่วของสามารถรับฟณาความคิดเห็นของผู้อื่น ได้	4.56	4.13	3.07	2.38	3.30	5.638 0.000* (แตกต่าง)

\*รั้งดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 33 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสัมภาษณ์ จําแนกตามผู้ดำเนินงาน

การรับรู้ของบุคลากรที่มีติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสัมภาษณ์	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)
	เกลี้ยงระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้น ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้น	เลื่อนขั้นที่ คณงาน	
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อหน่วงงานด้วยความ เพาะพ	4.22	4.08	3.15	3.13	4.00 2.718 0.035* (แตกต่าง)
13) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อหน้า กลุ่ม	4.33	4.04	3.07	3.00	3.70 2.769 0.032* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.28 (1)	3.98 (2)	3.01 (4)	2.71 (5)	3.55 (3) 4.786 0.002* (แตกต่าง)

\*รั้งต้นเข้มกว่าค่าที่ยอมรับมากกว่า 0.05

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

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อ กันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความพิดพลาดที่มีต่อ กันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ และบุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน

ตารางที่ 34 การรับรู้ของบุคลากรต่อความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการตั้งข้อกําหนดให้มีการซักถามและสันหน้า จําแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อ มิติ ด้านการสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสันหน้า	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างก่อนและหลัง (Sig.)	
			เกสชัฟกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกสชัฟกรระดับ ปฏิบัติการ
8) บุคลากรมีความรู้ใจและ ซื่อตรงต่อ กันในกระบวนการซึ่งผิด ตอบรรูปหรือความติดพลาดที่มี ต่อ กันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	เกสชัฟกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33	0.292 (0.568)	1.309* (0.008)
	เกสชัฟกรระดับปฏิบัติการ	4.04	-0.292 (0.568)	1.017* (0.003)
	ผู้ช่วยเกสชัฟกร	3.02	-1.309* (0.008)	-1.017* (0.003)
	ผู้ช่วยหน้าที่	2.38	-1.958* (0.003)	-1.667* (0.002)
	คณจรา	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

\*ระบุคุณสมบัติที่น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) ผลทดสอบค่าแนวต์เบร์ยนเพื่อประเมินความแตกต่างของภาระต่อมิติตามการสนับสนุนให้มีการซึ้งภาระและส่วนหน้า จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี ดำเนินการสนับสนุนให้มีการ ซึ้งภาระและส่วนหน้า	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรร ณะ	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
9) บุคลากรรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ก่อนที่จะแต่งตั้งความคิดเห็น ของตนเอง	4.11	0.236 (0.657)	1.111* (0.028)	1.361* (0.041)	0.511 (0.413)
	3.88	-0.236 (0.657)	0.875* (0.014)	1.125* (0.045)	0.275 (0.591)
	3.00	-1.111* (0.028)	-0.875* (0.014)	0.250 (0.634)	-0.600 (0.212)
	2.75	-1.361* (0.041)	-1.125* (0.045)	-0.250 (0.634)	-0.850 (0.189)
	3.60	-0.511 (0.413)	-0.275 (0.591)	0.600 (0.212)	0.850 (0.189)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) ผลทดสอบค่าแอลิเมร์เบรนท์ที่บีบความแตกต่างของภาระสัมบูรณ์ของบุคลากรต่อมิติตามการสนับสนุนให้มีการซักถามและสอนพนักงาน จําแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อภารกิจ ด้านการสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสอนพนักงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
			เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับป ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร รรณะที่
10) บุคลากรสามารถตัด คำตามต้องขอสังสัตยาท รี่วันกับการทำางานได้อย่าง เต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง ในสํานักงาน	ตำแหน่งงาน	4.11	4.03	0.403 (0.443)	1.355* (0.007)	1.486* (0.025)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร รรณะที่	3.71	-0.403 (0.443)	0.952* (0.007)	1.083 (0.051)	0.208 (0.680)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร รรณะที่	2.76	-1.355* (0.007)	-0.952* (0.007)	0.131 (0.801)	-0.744 (0.119)
	ผู้ช่วยหน้าที่	2.63	-1.486* (0.025)	-1.083 (0.051)	-0.131 (0.801)	-0.875 (0.172)
	คนงาน	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) ผลทดสอบวิเคราะห์ความแตกต่างของภาระส่วนบุคคลการต่อมิติงานในการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับ จ้านักตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อภาระด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับ	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)				
			ภาระกรรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	ภาระกรรระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่	คณาจารย์
11) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง ร่วมทางสถานการณ์ที่ต้องการได้	ภาระกรรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	4.56		0.431 (0.394)	1.482* (0.002)	2.181* (0.001)	1.256* (0.036)
	ภาระกรรระดับปฏิบัติการ	4.13 (0.394)	-0.431 (0.394)		1.052* (0.002)	1.750* (0.001)	0.825 (0.092)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.07 (0.002)	-1.482* (0.002)	-1.052* (0.002)		0.698 (0.163)	-0.227 (0.618)
	เจ้าหน้าที่	2.38 (0.001)	-2.181* (0.001)	-1.750* (0.001)	-0.698 (0.163)		-0.925 (0.133)
	คณาจารย์	3.30 (0.036)	-1.256* (0.092)	0.825 (0.618)	0.227 (0.133)	0.925 (0.133)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) ผลทดสอบค่าแอลิเมร์เบรนท์ที่บีบความแตกต่างของภาระต่อมิติตามการสัมผัสนุ่นให้มีการซักภาระและส่วนหน้า จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี การทำงานอย่างล้ำหน้าให้แก่การ ซักภาระและส่วนหน้า	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ บุปผีติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร บุปผีติการ	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
12) บุคลากรทุกคนปฏิบัติด้วยความเคราะห์เพื่อรองรับภาระต่อวิถีการทำงานอย่างล้ำหน้า	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.22	0.139 (1.000)	1.076 (0.069)	1.097 (0.907) 0.2222 (1.000)
	เกรดชั้นกรรด์ดับบุปผีติการ	4.08	-0.139 (1.000)	0.937* (0.049)	0.958 (0.953) 0.083 (1.000)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร	3.15	-1.076 (0.069)	-0.937* (0.049)	0.021 (1.000) -0.854 (0.567)
	เจ้าหน้าที่	3.13	-1.097 (0.907)	-0.958 (0.953)	-0.021 (1.000) -0.875 (0.982)
	คณาจารย์	4.00	-0.222 (1.000)	-0.083 (0.567)	0.854 (0.982) 0.875

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 34 (ต่อ) ผลทดสอบค่าแนวเลี้ยงเพื่อประเมินความแตกต่างของภาระต่อมิติตามการสนับสนุนให้มีการซึ้งภาระและสนับสนุน จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี การทำงานในภาระที่มีการ ซึ้งภาระและสนับสนุน	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
		เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรร ดับหัวหน้าที่ คนงาน
13) บุคลากรให้เวลาในการ สร้างความไว้วางใจต่อภาระและ ภาระ	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.33 (0.998)	0.292 (0.026)	1.260* (0.701) 0.633 (0.988)
	เกรดชั้นกรรด์ดับปฏิบัติการ	4.04 (0.998)	-0.292 (0.055)	0.968 (0.891) 0.342 (1.000)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรร	3.07 (0.026)	-1.260* (0.055)	-0.968 (1.000) 0.073 (0.986) -0.627 (0.986)
	กลุ่มงาน	3.00 (0.701)	-1.333 (0.891)	-1.042 (1.000) -0.073 (0.998) -0.700 (0.998)
	คนงาน	3.70 (0.988)	-0.633 (1.000)	-0.342 (0.986) 0.627 (0.998) 0.700 (0.998)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาระหว่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาระหว่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อคำามเรื่อง บุคลากรมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความพิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 4 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฐบติกา กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฐบติกา มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฐบติกา กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฐบติกา มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฐบติกา กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฐบติกา มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อความเรื่อง** บุคลากรสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

เกรสชักระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกรสชารและเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คู่ พนวจเกรสชักระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกรสชักระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกรสชาร จำนวน 1 คู่ พนวจเกรสชักระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อความเรื่อง** บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เกรสชักระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกรสชาร เจ้าหน้าที่และคนงานจำนวน 3 คู่ พนวจเกรสชักระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกรสชักระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกรสชารและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนวจเกรสชักระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อความเรื่อง** บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

เกรสชักระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกรสชาร จำนวน 1 คู่ พนวจเกรสชักระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อความเรื่อง** บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

เกรสชักระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกรสชาร จำนวน 1 คู่ พนวจเกรสชักระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนามากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 35 ทดสอบการทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการสร้างเสริมภาระรวมมือกับและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการสร้างเสริมภาระร่วมมือ กับและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)
	เกลี้ยงระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้น ประดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้น	เจ้าหน้าที่ คงงาน	
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนภาระมาหากำ 稼งานตามความจำเป็น	3.78	3.83	2.85	2.38	3.820 0.007* (แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อผู้นำซึ่กันและกัน โดยไม่ คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.11	3.75	2.68	2.25	4.20 6.075 0.000* (แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำนึกร่วมกันอย่างมีมโนเเละไว้วางใจ (แนวทางที่จะทำให้มีทำงานได้ดี)	4.22	3.71	3.27	2.38	4.20 3.782 0.007* (แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถร่วมแรงเพื่อยกเวชด้วย ความสามารถทางแยกของบุคุณหรือข้อห้ามริบ กิจกรรมใดๆ	4.33	3.79	3.17	2.38	3.90 3.605 0.009* (แตกต่าง)

\*รับต้นนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 35 (ต่อ) ผลทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างเสริมภาระและการเรียนรู้ไปหนึ่ง  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างเสริมภาระกับภาระและการเรียนรู้ไปหนึ่งที่มี

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างเสริมภาระกับภาระและการเรียนรู้ไปหนึ่งที่มี	ตัวแปรนั้นงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกสชัฟฟ์ต์บัน หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกสชัฟฟ์ต์บัน ประจำปี ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่ ศาสตราจารย์		
18) ที่มีงานที่รับภาระในส่วนของรายรับรายจ่ายของกิจกรรม งานที่มีผลกระทบความสำเร็จ	3.89	3.46	2.39	2.38	3.20	5.182 (แตกต่าง) 0.001*
19) ที่มีงานและความซื่อสัตย์ต่อผู้ชายและผู้หญิง ของรับภาระความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งที่ทาง ที่มีงานร้องขอ	3.67	3.08	2.61	2.63	3.50	2.033 (ไม่แตกต่าง) 0.097
รวม (อันดับ)	4.00 (1)	3.60 (3)	2.83 (4)	2.40 (5)	3.80 (2)	5.596 (แตกต่าง) 0.000*

\*รับต้นนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 35 พนบว่า 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 ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกเถลงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ และทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมืองนั้นประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 36 ผลทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่บ่งความแตกต่างของภาระปรับรูปของบุคลากรต่อสังสวัสดิ์ตามการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นพื้นฐาน  
ตามหน้างาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อสังสวัสดิ์ ตามการส่งเสริมการร่วมมือ กันและการเรียนรู้เป็นพื้นฐาน	ค่าเฉลี่ย ตามหน้างาน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	ผู้ช่วยศาสตราจาร ปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
14) ทีมงานมีอิสระในการ ประเมินเพื่อนร่วมรายการ ทำงานตามความจำเป็น	3.78	-0.056 (0.914)	0.924 (0.059)	1.403* (0.030)	-0.022 (0.971)
15) ผู้ช่วยศาสตราจาร ปฏิบัติการ	3.83	0.056 (0.914)	0.980* (0.005)	1.458* (0.008)	0.033 (0.946)
16) เจ้าหน้าที่ คณาจารย์	2.85	-0.924 (0.059)	-0.980* (0.005)	0.479 (0.347)	-0.946* (0.044)
17) คณจาน	3.80	-1.403* (0.030)	-1.458* (0.008)	-0.479 (0.347)	-1.425* (0.024)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณเพียงความแตกต่างของภูมิคุณภาพต่ำสุดในการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการส่งเสริมการร่วมมือ กันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
		ภาระกรรดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	ภาระกรรดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยภาระ เจ้าหน้าที่
15) ทีมงานปฏิบัติ์สอนเชิง ทุกคนในทีมกัน โดยไม่มี คำสั่งถึงตำแหน่งงาน วัดเมธรรัม หรือความแตกต่าง	ภาระกรรดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย 4.11	0.361 (0.488)	1.428* (0.004)	1.861* (0.005) -0.089 (0.884)
	ภาระกรรดับปฏิบัติการ 3.75	-0.361 (0.488)	1.067* (0.002)	1.500* (0.007) -0.450 (0.370)
	ผู้ช่วยภาระ 2.68	-1.428* (0.004)	-1.067* (0.002)	0.433 (0.401) -1.517* (0.002)
	เจ้าหน้าที่ 2.25	-1861* (0.005)	-1.500* (0.007)	-0.433 (0.401) -1.950* (0.003)
	คณจาน 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) แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณเพียงความแตกต่างของภูมิคุณภาพต่ำสุดในการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม ตามกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี ดำเนินการส่งเสริมการร่วมมือ กันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		ภาระหนักด้วย หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	ภาระหนักด้วย บุคลิกภาพ	ผู้ช่วยศาสตราจาร ประจำที่	คณาจาร
16) ที่มานำให้ความสำนัญ ต่อเครื่องมือและวิธีการ (แนวทางที่จะทำให้มีความสำนึก) โดย	4.22	0.514 (0.289)	0.954* (0.038)	1.847* (0.003)	0.022 (0.969)
	3.71 (0.289)	-0.514 (0.168)	0.440 (0.168)	1.333* (0.010)	-0.492 (0.292)
	3.27 (0.038)	-0.954* (0.168)	-0.440 (0.168)	0.893 (0.064)	-0.932* (0.035)
	2.38 (0.003)	-1.847* (0.010)	-1.333* (0.064)	-0.893 (0.064)	-1.825* (0.002)
	4.20 (0.969)	-0.022 (0.292)	0.492 (0.035)	0.932* (0.002)	1.825* (0.002)

หมายเหตุ ๒๔: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณเพียงความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติตามการสร้างเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม ตามกตาม  
ตำแหน่งงาน

		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการสร้างเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	เกสซ์กรรดับปั๊วหัวใจ/งานหน่วย	เกสซ์กรรดับปั๊วหัวใจ/งานหน่วย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์/เจ้าหน้าที่/คณาจารย์
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองตามความต้องการของแต่ละบุคคล	เกสซ์กรรดับปั๊วหัวใจ/งานหน่วย	4.33	0.542 (0.289)	1.163* (0.017)	1.958* (0.003) (0.469)
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการสร้างเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	เกสซ์กรรดับปั๊วหัวใจ/งานหน่วย	3.79	-0.542 (0.289)	0.621 (0.066)	1.417* (0.009) (0.825) -0.108
ผู้ช่วยศาสตราจารย์/เจ้าหน้าที่/คณาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์/เจ้าหน้าที่/คณาจารย์	3.17	-1.163* (0.017)	-0.621 (0.066)	0.796 (0.116) (0.115) -0.729
คณาจารย์	คณาจารย์	2.38	-1.958* (0.003)	-1.417* (0.009)	-0.796 (0.116) -1.525* (0.015)
คณาจารย์	คณาจารย์	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

\*ระบุค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติตามการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
	ค่าเฉลี่ย	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรรด์ เจ้าหน้าที่	คณาจารย์
18 ที่มานัดรับทราบวิถี ลักษณะรวมกันของกลุ่มเมื่อ งานนั้นประ否ความสำเร็จ	3.67	0.431 (0.363)	1.499* (0.001)	1.514* (0.011)	0.689 (0.216)
	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	-0.431 (0.363)	1.068* (0.001)	1.083* (0.030)	0.258 (0.570)
	เกรดชั้นกรรด์ดับปฏิบัติการ	-1.499* (0.001)	0.015 (0.974)	-0.015 (0.974)	-0.810 (0.060)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรรด์ เจ้าหน้าที่	-1.514* (0.011)	-0.083* (0.030)	-0.015 (0.974)	-0.825 (0.152)
	คณาจารย์	3.50 (0.216)	-0.258 (0.570)	0.810 (0.060)	0.825 (0.152)

หมายเหตุ ๒๔: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พนวจบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อคำถามเรื่อง** ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเพื่อหมายการทำงานตามความจำเป็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

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

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนวจเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คุณงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนวจงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง** ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 6 คู่ คือ

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

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนวจเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คุณงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนวจงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง** ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

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

เกสัชกรระดับปฐนิติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับปฐนิติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คุณงาน กับผู้ช่วยเกสัชกร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคุณงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง** ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง ของการถอดแคลงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฐนิติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับปฐนิติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คุณงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคุณงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง** ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มนี้งานนั้นประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฐนิติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฐนิติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อแนวคิดตามการเรียนรู้ จําแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรที่มีแนวคิดตามการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกลี้ยงรัฐบุน หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้น ประดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้น	เลขาหน้าที่ คงงาน		
20) ฝ่ายเอกสารรัฐบาล โครงการสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิด โอกาสให้เข้าสู่องค์กรทั้งใน เพื่อให้นักศึกษาได้แสดง ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพัฒนาทั่วไปของการทำงาน เช่น การประเมินงบประมาณ การเรียกประชุม	4.22	3.17	2.93	2.38	3.70	3.062 0.021* (แตกต่าง)
21) ฝ่ายเอกสารรัฐบาลสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	4.56	3.46	2.93	2.75	3.60	4.353 0.003* (แตกต่าง)
22) ฝ่ายเอกสารรัฐบาลมีการปรับปรุงงานที่อยู่อาศัย ความสมารถของบุคลากรอยู่อย่างต่อเนื่อง	3.67	3.17	2.66	2.50	3.60	2.941 0.025* (แตกต่าง)
23) ฝ่ายเอกสารรัฐบาลมีการสร้างระบบการวัดความ สามารถของบุคลากรเพื่อตัดค่านี้ประเมินเทียบความ สามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	3.33	2.92	2.61	2.38	3.70	2.004 0.101 (ไม่แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 37 (ต่อ) เมตริกการทดสอบ F-Test ของรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างแบบประเมินการเรียนรู้ จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

	การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างแบบประเมินการรับ และประเมินการเรียนรู้	ตัวแปรหน่วยงาน				Sig. (แปลผล)	
		เกล็ดชั้นระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกล็ดชั้น ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย ศาสตร์	เจ้าหน้าที่ ศาสตร์	คณจาน	F-value
24) ผู้ധကสัชกรรมฯ จัดสร้างบทเรียนสำหรับนักเรียนนิยม ต่างๆ ได้ครบถ้วนกับมาตรฐานการที่นักเรียนในองค์กร	3.44	3.21	2.68	2.50	3.70	2.568	0.044* (แตกต่าง)
25) ผู้ധคสัชกรรมมีการประเมินผลตามวาระเดือน ทั่วพยากรณ์ให้เพื่อส่งงบคลากรเข้ารับการผูกมุ่นร่วม	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* (แตกต่าง)

\*รับต้นนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 37 พบร่วมกับการรับรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ผู้ช่วยเกสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิตรด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ฝ่ายเกสัชกรรมใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การเรียกประชุม ฝ่ายเกสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว ฝ่ายเกสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ และฝ่ายเกสัชกรรมได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณที่บ่งความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างระบบการรับและประเมินผลตามจําแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อ มิติต้านการสร้างระบบการรับ และประเมินผลการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ บภีมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจาร บภีมศึกษา	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
20) ฝ่ายศาสตราจาร มีพัชาร ส์อสารแบบสอบถาม โดยเปิด โอกาสให้พัช่องทางต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาได้แสดงความ คิดเห็นที่ถูกอกบันเทิง เช่น หัวข้อของการทำงาน ห้อง การประชุมระบบงาน บริการ เรียนประชุม	4.22	4.056*	1.295*	1.847*	0.522 (0.004) (0.379)
		-1.056*	0.240 (0.470)	0.792 (0.135)	-0.533 (0.273)
		3.17 (0.038)	-0.240 (0.470)	0.522 (0.270)	-0.773 (0.092)
		2.93 (0.007)	-1.847* (0.004)	-0.792 (0.135) (0.270)	-1.325* (0.032)
		2.38	0.522 (0.379)	0.773 (0.273)	1.325* (0.092)

หมายเหตุ ที่: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณที่ยกความแตกต่างของภาระรับชั่วคราวของบุคลากรต่อบนพื้นที่ขนาดการรับชั่วคราวและการรับแบบเดียวกัน การเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับชั่วคราวบุคลากรต่อ ภาระเดือนการสั่งรับและนับครั้ง และภาระเดือนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ บภีมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจาร บภีมศึกษา	เจ้าหน้าที่ คณาจาร
21) ผู้เผยแพร่สารสนเทศสุ่น ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลเพื่อป้องตัวจาก ภัยธรรมชาติ	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย 4.56		1.097* (0.018)	1.629* (0.000)	1.806* (0.002) 0.956 (0.079)
22) ผู้เผยแพร่สารสนเทศสุ่น ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลเพื่อป้องตัวจาก ภัยธรรมชาติ	เกรดชั้นกรรด์ดับบภีมศึกษา 3.46	-1.097* (0.018)		0.532 (0.080)	0.708 (0.141) -0.142 (0.748)
23) ผู้เผยแพร่สารสนเทศสุ่น ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลเพื่อป้องตัวจาก ภัยธรรมชาติ	2.93	-1.629* (0.000)	-0.532 (0.080)		0.177 (0.696) -0.673 (0.106)
24) ผู้เผยแพร่สารสนเทศสุ่น ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลเพื่อป้องตัวจาก ภัยธรรมชาติ	2.75	-1.806* (0.002)	-0.708 (0.141)		-0.177 (0.696) -0.850 (0.129)
25) ผู้เผยแพร่สารสนเทศสุ่น ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลเพื่อป้องตัวจาก ภัยธรรมชาติ	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) แสดงค่าผลต่างของความแตกต่างของภาระรับผู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระทั่วไปของภาระเรียนนัก จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับผู้ของบุคลากรต่อ มิติต้านภาระทั่วไปของบุคลากรรับ ภาระและเป็นผู้สอนภาระเรียนนัก	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นระดับป ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร ประจำที่	ค่านงาน
22) ฝ่ายสัชชารมีภาร ประจำฐานที่มูดต้าน ความสามารถของบุคลากรอยู่ อย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.500 (0.260)	1.008* (0.017)	1.167* (0.036)	0.067 (0.898)
23) ฝ่ายสัชชารมีภาร ประจำฐานที่มูดต้าน ความสามารถของบุคลากรอยู่ อย่างสม่ำเสมอ	3.17 (0.260)	-0.500 (0.084)	0.508 (0.084)	0.667 (0.0152)	-0.433 (0.311)
24) ผู้ช่วยศาสตราจาร ประจำที่	2.66 (0.017)	-1.008* (0.084)	-0.508 (0.084)	0.159 (0.717)	-0.941* (0.020)
25) ผู้ช่วยศาสตราจาร ประจำที่	2.50 (0.036)	-1.167* (0.152)	-0.667 (0.717)	-0.159 (0.043)	-1.100* (0.043)
26) คณงาน	3.60 (0.898)	-0.067 (0.311)	0.433 (0.020)	0.941* (0.043)	1.100* (0.043)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณที่บ่งความแตกต่างของภาระรับผู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการสร้างระบบและการเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับผู้ของบุคลากรต่อ มิติต้านภาระรับผู้ของบุคลากรรับ และภาระเดือนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรดับต้น หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรดับปี บัณฑิตภาควิชานิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
24) ผู้เผยแพร่ความรู้ด้านสังคม เพื่อการเรียนสำหรับนักเรียนรู้ ต่างๆ ได้ครอบคลุม กับบุคลากรทุกระดับภายนอก องค์กร	3.44	0.236 (0.604)	0.762 (0.078)	0.944 (0.098)	-0.256 (0.633)
	3.21	-0.236 (0.604)	0.525 (0.082)	0.708 (0.138)	-0.492 (0.263)
	2.68	-0.762 (0.078)	-0.525 (0.082)	0.183 (0.684)	-1.017* (0.015)
	2.50	-0.944 (0.098)	-0.708 (0.138)	-0.183 (0.684)	-1.200* (0.032)
	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

\*ระบุคุณสมบัติที่น้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พ布ວ່າบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ ແຕກຕ່າງອ່ານມືນຍສໍາຄັນທີ່ຮະດັບ 0.05 ດັນນີ້

**ข้อคำถามเรื่อง** ຝ່າຍເກສ້າກຣມໃຊ້ກາຣສ່ອສາຣແບນສອງທາງ ໂດຍເປີດໂອກາສໄຫ້ໃຊ້ຂ່ອງທາງຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ບຸນຸກາຣໄດ້ແສດງກວາມຄົດເຫັນທີ່ເກີ່ຍວັນເຮືອງພື້ນຈານທ່ວ່າໄປຂອງກາຣທຳກ່າວເຫັນ ກາຣປັບປຸງຮະບນງານ ກາຣເຮີກປະຈຸນ ມີກວາມແຕກຕ່າງອ່ານມືນຍສໍາຄັນ ຈຳນວນ 4 ຄູ່ ຄື່ອ

ເກສ້າກຣະດັບຫວ່ານ້າຝ່າຍາ/ຈານ/ໜ່ວຍ ກັບເກສ້າກຣະດັບປົງປົກຕິກາຣ ຜູ້ໜ່ວຍເກສ້າກຣະແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 3 ຄູ່ ພົບວ່າເກສ້າກຣະດັບຫວ່ານ້າຝ່າຍາ/ຈານ/ໜ່ວຍ ມີກາຣຮັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ນາກກວ່າບຸນຸກາຣຕໍາແໜ່ນດັ່ງກ່າວ

ຄົນຈານ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 1 ຄູ່ ພົບວ່າຄົນຈານ ມີກາຣຮັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ນາກກວ່າບຸນຸກາຣຕໍາແໜ່ນດັ່ງກ່າວ

**ข้อคำถามเรื่อง** ຝ່າຍເກສ້າກຣມສັນສັນໃຫ້ບຸນຸກາຣສາມາຮັດເຂົ້າລຶງແລ່ລ່ວ່ມ້ອນຸ້າທີ່ ຈຳເປັນໄດ້ຈ່າຍແລະຮວດເວົ້າ ມີກວາມແຕກຕ່າງອ່ານມືນຍສໍາຄັນ ຈຳນວນ 3 ຄູ່ ຄື່ອ

ເກສ້າກຣະດັບຫວ່ານ້າຝ່າຍາ/ຈານ/ໜ່ວຍ ກັບເກສ້າກຣະດັບປົງປົກຕິກາຣ ຜູ້ໜ່ວຍເກສ້າກຣະແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 3 ຄູ່ ພົບວ່າເກສ້າກຣະດັບຫວ່ານ້າຝ່າຍາ/ຈານ/ໜ່ວຍ ມີກາຣຮັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ນາກກວ່າບຸນຸກາຣຕໍາແໜ່ນດັ່ງກ່າວ

**ข้อคำถามเรื่อง** ຝ່າຍເກສ້າກຣມມີກາຣປັບປຸງຮູ້ນາກຂໍ້ານກວາມສາມາຮັດຂອງບຸນຸກາຣອູ່ອ່ານສໍາ່າເສມອ ມີກວາມແຕກຕ່າງອ່ານມືນຍສໍາຄັນ ຈຳນວນ 4 ຄູ່ ຄື່ອ

ເກສ້າກຣະດັບຫວ່ານ້າຝ່າຍາ/ຈານ/ໜ່ວຍ ກັບ ຜູ້ໜ່ວຍເກສ້າກຣແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ພົບວ່າເກສ້າກຣະດັບຫວ່ານ້າຝ່າຍາ/ຈານ/ໜ່ວຍ ມີກາຣຮັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ນາກກວ່າບຸນຸກາຣຕໍາແໜ່ນດັ່ງກ່າວ

ຄົນຈານ ກັບຜູ້ໜ່ວຍເກສ້າກຣແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ພົບວ່າຄົນຈານ ມີກາຣຮັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ນາກກວ່າບຸນຸກາຣຕໍາແໜ່ນດັ່ງກ່າວ

**ข้อคำถามเรื่อง** ຝ່າຍເກສ້າກຣມໄດ້ສ້າງບທເຮືຍສໍາຮັບກາຣເຮືຍຮູ້ຕ່າງໆ ໄດ້ກຽບຄຸມກັບບຸນຸກາຣທຸກຮະດັບກາຍໃນອົງກໍຣ ມີກວາມແຕກຕ່າງອ່ານມືນຍສໍາຄັນ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ຄື່ອ

ຄົນຈານ ກັບຜູ້ໜ່ວຍເກສ້າກຣແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ພົບວ່າຄົນຈານ ມີກາຣຮັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິດ້ານກາຣສ້າງຮະບນກາຣຮັບແລະກາຣແຄດເປີ່ຍນກາຣເຮືຍຮູ້ນາກກວ່າບຸນຸກາຣຕໍາແໜ່ນດັ່ງກ່າວ

ตารางที่ 39 ผลทดสอบทางทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการให้คำแนะนำแต่ละบุคคลที่สอนดังกล่าว วิธีสัญญาณขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

	การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการให้คำแนะนำแต่ละบุคคลที่สอนดังกล่าว	ตำแหน่งงาน			Sig. (แปลผล)
		เกลี้ยงครรภ์ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หัว่วย	เกรดชั้นต่ำ ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้นต่ำ	
26) ผ้ายเอกสารรวมไฟฟ้าร้อนในความคิดเห็น สร้างสรรค์ส่วนใหญ่ ของบุคลากร	4.33	3.75	2.90	2.50	3.20 3.458 0.011* (แตกต่าง)
27) ผ้ายเอกสารรวมไฟฟ้าร้อนในความคิดเห็น ทำงานที่ต้องมีความหมาย	4.33	3.54	3.15	2.50	3.80 2.857 0.028* (แตกต่าง)
28) ผ้ายเอกสารรวมเมล็ดข้าว ให้บุคลากรมี metavitamin วิตามินจากน้ำอ่องทองครัว	4.33	3.17	3.07	2.50	3.80 2.916 0.026* (แตกต่าง)
29) ผ้ายเอกสารรวมเบ็ดโอกาสให้บุคลากรสารสนเทศ ควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการ ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จถูกต้อง ได้	4.33	3.25	3.00	2.38	3.80 3.838 0.006* (แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการให้คำแนะนำแต่ละบุคคลที่สอนคลังกับวิศวศึกษาในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

	การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการให้คำแนะนำแต่ละบุคคลที่สอนคลังกับวิศวศึกษาในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวแปรนั้นงาน				Sig. (แปลผล)
		เกสชั้นระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกสชั้นระดับ ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่ ศาสตราจารย์	
30) ฝ่ายสนับสนุนบุคลากรที่ต้องการให้คำแนะนำ	4.44	3.29	2.54	2.25	3.50	6.563 (แตกต่าง)
ความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน						
31) ฝ่ายสนับสนุนบุคลากรที่ต้องการให้คำแนะนำ	3.89	3.33	3.07	2.38	3.40	1.884 (ไม่แตกต่าง)
บุคลากรที่รู้จะด้านและทำหน้าที่งาน						
รวม (อันดับ)	4.28 (1)	3.39 (3)	2.96 (4)	2.42 (5)	3.58 (2)	4.426 (แตกต่าง) 0.003*

\* รับต้นนัยสำคัญทางวิ统 0.05 ครั้ง

จากตารางที่ 39 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ผู้ช่วยเภสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดเห็นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากร มีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ และฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน

ตารางที่ 40 ผลต่างค่าเฉลี่ยปรีรับเทียบความแตกต่างของภาระต่อบุคลากรตามมิติด้านการให้อานาเขต์ต่อคุณภาพ ของภาระต่อบุคลากร ให้อานาเขต์ต่อคุณภาพ ภาระต่อบุคลากร

การรับรู้ของบุคลากรต่อคุณภาพ ด้านการให้อานาเขต์ต่อบุคลากร ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตร่วม ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		มาส์ชาร์รังด์บี หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	มาส์ชาร์รังด์บี บีน์ติกา	ผู้ช่วยศาสตราจาร เจ้าหน้าที่	ค่านงาน
26) ฝ่ายสัมภาษณ์ให้การ ยอมรับในความคิดเห็น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	4.33	0.583 (0.280)	1.431* (0.006)	1.833* (0.007)	1.133 (0.076)
	3.75	-0.583 (0.280)	0.848* (0.018)	1.250* (0.028)	0.550 (0.290)
	2.90	-1.431* (0.006)	-0.848* (0.018)	0.402 (0.450)	-0.298 (0.540)
	2.50	-1.833* (0.007)	-1.250* (0.028)	-0.402 (0.450)	-0.700 (0.285)
	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) ผลของการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติทางการให้คำแนะนำและบุคลากรที่สอนด้วยวิธีพัฒนาชุมชนขององค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้คำแนะนำและบุคลากร ที่สอนด้วยวิถีพัฒนาชุมชน ขององค์กร		ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์กรอบดูป หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกณฑ์กรอบดูป บุคลิกภาพ	ผู้ช่วยศาสตราจาร เจ้าหน้าที่	ค่านงาน
27) ฝ่ายสังฆกรรมเป็น ทางเลือกของบุคลากรในการ ทำงานที่ต้องอบรมหมาย		4.33		0.792 (0.120)	1.187* (0.014)	1.833* (0.004) (0.371)
28) ฝ่ายสังฆกรรมเป็น ทางเลือกของบุคลากรในการ ทำงานที่ต้องอบรมหมาย		3.54	-0.792 (0.120)		0.395 (0.236)	1.042 (0.051) (0.596)
29) ผู้ช่วยศาสตราจาร เจ้าหน้าที่		3.15	-1.187* (0.014)	-0.395 (0.236)	0.646 (0.198)	-0.654 (0.154)
30) ค่านงาน		2.50	-1.833* (0.004)	-1.042 (0.051)	-0.646 (0.198)	-1.300* (0.036)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติทางการให้คำแนะนำและบุคลากรที่สอนด้วยวิธีพัฒนาชุมชนขององค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้คำแนะนำและบุคลากร ที่สอนด้วยวิถีพัฒนาชุมชน ขององค์กร	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลที่ทางเจ้ามือ (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งานหน่วย	เกรดชั้นกรรระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร เจ้าหน้าที่	ค่านงาน
28 ฝ่ายสังฆารามเชิญชวน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อ วิถีพัฒนาชุมชนองค์กร	4.33 เกรดชั้นกรรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	1.167* (0.023)	1.260* (0.010)	1.833* (0.005)	0.533 (0.372)
	3.17 เกรดชั้นกรรระดับปฏิบัติการ	-1.167* (0.023)	0.093 (0.779)	0.667 (0.210)	-0.633 (0.197)
	3.07 ผู้ช่วยเกรดชั้นกร	-1.260* (0.010)	-0.093 (0.779)	0.573 (0.255)	-0.727 (0.115)
	2.50 เจ้าหน้าที่	-1.833* (0.005)	-0.667 (0.210)	-0.573 (0.255)	-1.300* (0.037)
	3.80 ค่านงาน	-0.533 (0.372)	0.633 (0.197)	0.727 (0.115)	1.300* (0.037)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุค่าเบนซิสค่าญี่งค์กว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์ความแปรผันของบุคลากรต่อมิติทางการให้คำแนะนำและบุคลากรต่อสัมภาระ สำหรับศัลยแพทย์พื้นเมืองขององค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้คำแนะนำและบุคลากร ที่สอนคลังข้อมูลวิทยาศาสตร์ ขององค์กร	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างก้าวเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรดับต่ำ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรดับปี บุคคลิกร	ผู้ช่วยแพทย์ เจ้าหน้าที่	ค่านงาน
29) ฝ่ายเภสัชกรและปิดอุตสาหกรรมบุคลากรสามารถควบคุม หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย ได้มากกว่าท่านใด	เกรดชั้นกรรดับต่ำ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย 3.25	-1.083* (0.024)	0.250 (0.421)	0.875 (0.078)	-0.550 (0.228)
งานสำเร็จลุล่วงดี	ผู้ช่วยแพทย์ 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)
ค่านงาน	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

\*ระบุค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 40 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติทางการให้คำแนะนำและบุคลากรที่สอนด้วยวิธีพัฒนาชุมชนขององค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติ ด้านการให้คำแนะนำและบุคลากร ที่สอนด้วยวิถีพัฒนาชุมชน ขององค์กร	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างก้าวเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเกรดชั้นกร เจ้าหน้าที่	ค่านงาน
30 ฝ่ายสังกัดกรรมการบริหาร ส่วนสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับ ความเดือดร้อน ความเดือดร้อนทางการ ทำงาน	4.44 เกรดชั้นกรรณะดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	1.153* (0.014)	1.908* (0.000)	2.194* (0.000)	0.944 (0.085)
	3.29 เกรดชั้นกรรณะดับปฏิบัติการ	-1.153* (0.014)	0.755* (0.015)	1.042* (0.034)	-0.208 (0.641)
	2.54 ผู้ช่วยเกรดชั้นกร	-1.908* (0.000)	-0.755* (0.015)	0.287 (0.532)	-0.963* (0.023)
	2.25 เจ้าหน้าที่	-2.194* (0.000)	-1.042* (0.034)	-0.287 (0.532)	-1.250* (0.028)
	3.50 ค่านงาน	-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 ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดเห็นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ม่าของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

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

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

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

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

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

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเกสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเกสัชกร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติ ด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติ ด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อความเรื่อง ฝ่ายเกสัชกรรุ่นให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 7 คู่ คือ**

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเกสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พนว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติ ด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่า เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติ ด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิติ ด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 41 ทดสอบการทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อภาระที่มีติด้านการเรื่องโดยองค์กร ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อม จ้านวนตามตำแหน่งงาน

ภาระรับรู้ของบุคลากรต่อภาระที่มีติด้านการเรื่องโดยองค์กร ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ประจำบ ปภมติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่ คณงาน	
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากร ให้สามารถใช้ชีวิตอย่าง สมดุลและร่วงงานและร่อง惑ของภาระ	3.56	3.00	2.63	2.13	3.10 1.774 0.141 (ไม่แตกต่าง)
33) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการบริหาร งานที่มีประสิทธิภาพ	3.67	3.08	2.83	2.13	3.70 2.813 0.030* (แตกต่าง)
34) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้น ที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของ ผู้รับบริการมาใช้ในการประเมินการตัดสินใจ	4.22	3.38	3.20	2.88	3.60 1.442 0.227 (ไม่แตกต่าง)
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากภาร ะตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของ บุคลากร	4.56	3.54	3.07	2.88	3.80 3.322 0.014* (แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 41 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของร่วมช่องบุคลากรต่อมิติต้านการเรื่อง ประเมินสภาพแวดล้อม จำแนกตามต้นแบบงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการเรื่องนโยบายองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามต้นแบบงาน	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกลี้ยงรัฐบาล หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชาก ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชาก	เลือกหน้าที่ คงงาน		
36) ฝ่ายเอกสารรับมือการทำงานร่วมกับบุคคลภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีทั้งในประเทศและต่างประเทศ อย่าง妥協เฝาย	3.89	3.17	2.85	2.50	3.80	2.872 (แตกต่าง)
37) ฝ่ายเอกสารรับสนับสนุนให้บุคลากรทุกหน้าที่ จางหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	3.89	3.13	2.90	2.38	3.70	2.698 (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.96 (1)	3.22 (3)	2.91 (4)	2.48 (5)	3.62 (2)	3.023 (แตกต่าง) *ระบุตัวบ่งคัดกิจน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 41 พนบว่า 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 ฝ่ายเกสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสาгал ฝ่ายเกสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ฝ่ายเกสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย และฝ่ายเกสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย

ตารางที่ 42 การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี  
ดำเนินการซื้อขายของค้าทรัพยาฯให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จ้านักตาม  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อวิถี ดำเนินการซื้อขายของค้าทรัพยาฯให้เข้า กับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
			เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ ปัจจุบันตึก	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรร ด์ปัจจุบันตึก	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
33) ฝ่ายสัมภาษณ์บุคลากร ให้ความเห็นชอบสนับสนุน ให้บุคลากรมีระบบการคิด加州 มุมมองที่เป็นสถาศต	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	3.67		0.583 (0.219)	0.837 (0.063)	1.542* (0.010) (0.952)
	เกรดชั้นกรรด์ดับปัจจุบันตึก	3.08	-0.583 (0.219)	0.254 (0.415)	0.958 (0.055)	-0.617 (0.178)
	ผู้ช่วยเกรดชั้นกรร	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)
	คณาจารย์	3.70	0.033 (0.952)	0.617 (0.178)	0.871* (0.044)	1.575* (0.007)

หมายเหตุ ๒: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 42 (ต่อ) ผลต่างค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระซ้อม โภชนาศึกษาพยาบาลเดือน กันยายนตาม  
ตำแหน่งงาน

		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)						
การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระรับรู้ของบุคลากรในหน้าที่กับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่	คณาจารย์	
35) ฝ่ายสัมภาษณ์พิจารณาผลผลการทบทวนเอกสารติดตามในรอบพัฒนาตนเองและประเมินภาระงานของบุคลากร	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.56		1.014*	1.482*	1.681*	0.756	
	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย		(0.041)	(0.002)	(0.007)	(0.007)	(0.191)	
	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าที่	3.54	-1.014*		0.468	0.667	-0.258	
		(0.041)	(0.148)	(0.148)	(0.194)	(0.194)	(0.584)	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.07	-1.482*	-0.468		0.198	-0.727	
		(0.002)	(0.148)	(0.148)	(0.682)	(0.682)	(0.102)	
	เจ้าหน้าที่	2.88	-1.681*	-0.667	-0.198		-0.925	
		(0.007)	(0.194)	(0.194)	(0.682)	(0.682)	(0.122)	
	คณาจารย์	3.80	-0.756	0.258	0.727	0.925		
		(0.191)	(0.584)	(0.584)	(0.102)	(0.102)	(0.122)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 42 (ต่อ) ผลต่างค่าเฉลี่ยแบบปรับรูปของความแตกต่างของการเรียนรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการเรียนรู้ของบุคลากร ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จันแนวตาม ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิตร ด้านการซื้อขายของคลังสำนักหักภาษี กับสภาพแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย ตำแหน่งงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรด์ดับ บภีมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจาร บภีมศึกษา	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
36) ผู้เผยแพร่ความมีการ พัฒนาเรื่องที่บุชุมชนภาคเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้ เป็นไปตามความต้องการของ พัฒนาอย่าง	เกรดชั้นกรรด์ดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.89 (0.121)	0.722 (0.019)	1.035* (0.017)	1.389* (0.017) 0.089 (0.870)
	เกรดชั้นกรรด์ดับ บภีมศึกษา	3.17 (0.121)	-0.722 (0.305)	0.313 (0.170)	0.667 (0.170) -0.633 (0.157)
	ผู้ช่วยศาสตราจาร	2.85 (0.019)	-1.035* (0.305)	-0.313 (0.440)	0.354 (0.440) -0.946* (0.025)
	เจ้าหน้าที่	2.50 (0.017)	-1.389* (0.170)	-0.667 (0.440)	-0.354 (0.440) -1.300* (0.022)
	คณาจารย์	3.80 (0.870)	-0.089 (0.157)	0.633 (0.025)	0.946* (0.022) 1.300*

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุคุณสมบัติที่ญี่ปุ่นมากกว่า 0.05

ตารางที่ 42 (ต่อ) ผลต่างค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระซ้อม โดยองค์กร ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านภาระซ้อม โดยองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกณฑ์กรอบดับเบิลหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่ คณาจารย์
37) ฝ่ายสัมภาษณ์และติดตาม ให้บุคลากรติดตามห้องเรียน หน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงานที่ ปัญหาด้วย	3.89	0.764 (0.101)	0.986* (0.026)	1.514* (0.010)	0.189 (0.728)
38) ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2.90	-0.986* (0.026)	-0.223 (0.465)	0.527 (0.251)	-0.798 (0.059)
39) คณจาน	2.38	-1.514* (0.010)	-0.750 (0.123)	-0.527 (0.251)	-1.325* (0.020)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พนว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อคำามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสาคล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คุณงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าคุณงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับเภสัชกรระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คู่ พนว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ**

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คุณงาน กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าคุณงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คณงานกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พบร่วมกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยง  
องค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 43 ทดสอบการทดสอบ F-Test ของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อภาระติดตามการให้การรับผิดชอบที่สัมบูรณ์ของการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรที่มีติดตามการให้การรับผิดชอบที่สัมบูรณ์ต่อภาระติดตามการให้การรับผิดชอบที่สัมบูรณ์และการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน					Sig. (แปลผล)
	เภสัชกรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เภสัชกร ประจำบ ปภิมติการ	ผู้ช่วย เภสัชกร	เจ้าหน้าที่ คุณงาน	F-value	
38) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนอง บุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สั่ง ต่อๆ กันถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.11	3.13.	2.85	3.00	3.60	2.625 0.040* (แตกต่าง)
39) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถติดต่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากร ในเรื่องที่พิเศษขององค์กร แนวโน้มของการทำางานและถูกเปิดเผยของกระบวนการบริการ	3.89	3.13	2.95	2.88	4.00	2.565 0.044* (แตกต่าง)
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สัมบูรณ์และสร้าง บรรยากาศในบุคลากรรับรู้สัมพันธ์กับองค์กร ได้	4.00	3.13	3.02	3.00	3.80	1.825 0.131 (ไม่แตกต่าง)
41) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่ปัจจุบันพัฒนาและ ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.00	3.08	3.05	3.13	3.70	1.468 0.219 (ไม่แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 43 (ต่อ) เมตริกการทดสอบ F-Test ของกรรช์ของบุคลากรต่อมิติต้านการให้ก้าวผ่านที่เป็นแบบที่สัมภาษณ์การเรียนรู้ จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

	การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการให้ก้าวผ่านที่เป็น ต้นแบบที่สอนตามการเรียนรู้	ตัวแปรหน่วยงาน				Sig. (แปลผล)
		เกลี้ยงระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้น ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้น	เจ้าหน้าที่ เกรดชั้น	
42) ฝ่ายสนับสนุนภาระงานที่ไม่สามารถมาโดยสารในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.44	3.50	3.12	2.88	3.40	1.956 (ไม่แตกต่าง)
43) ฝ่ายสนับสนุนภาระงานที่สร้างความนิ่ง การดำเนินงานของฝ่ายสนับสนุนที่ลดลงกับบุคคล ขององค์กร	4.33	3.50	3.32	3.00	3.70	1.332 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.13 (1)	3.24 (3)	3.05 (4)	2.98 (5)	3.70 (2)	2.218 (ไม่แตกต่าง) *รูปตัวบันทึกที่น้อยกว่า 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 แต่พบว่า การรับรู้ในเรื่อง ฝ่ายเกสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ และฝ่ายเกสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยเบรเยน์ที่บ่งความแตกต่างของภาระรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการให้ก้าวผ่านที่เป็นต้นแบบพัฒนาที่สูงตามรากฐานการเรียนรู้ จ้านนกตา  
ตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการให้ก้าวผ่านที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)				
			เกรดชั้นกรรณะดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรณะดับปั๊มบริษัทการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เจ้าหน้าที่	คณาจารย์
38 ฝ่ายสัมภาษณ์หัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ขอของเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สั่งต่อๆ กันถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	เกรดชั้นกรรณะดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	4.11		0.986*	1.257*	1.111	0.511
	เกรดชั้นกรรณะดับปั๊มบริษัทการ	3.13	-0.986*	(0.032)	(0.004)	(0.052)	(0.340)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2.85	-1.257*	(0.365)	(0.365)	(0.792)	(0.280)
	เจ้าหน้าที่	3.00	-1.111	(0.004)	(0.004)	(0.745)	(0.072)
	คณาจารย์	3.60	-0.511	(0.340)	(0.280)	(0.072)	(0.278)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงค่าผลต่างปริมาณเพียงความแตกต่างของบุคลากรต่อมิติตามการให้ความสำนึกระเบิดที่ตนบันทึกการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติตามการให้ความสำนึกระเบิดที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			ผลสัมฤทธิ์ด้าน หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	ผลสัมฤทธิ์ด้าน <sup>a</sup> ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร <sup>a</sup> เจ้าหน้าที่
39) ฝ่ายศาสตราจาร มีหัวหน้า งานที่สามารถตีอ่าน และประเมินข้อมูลข้อมูลบุคลากร ในเรื่องพิเศษขององค์กร แนวโน้มของกราฟทางงานและ คุณภาพของกราฟ	ศาสตราจารระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	3.89	0.764 (0.134)	0.938* (0.001)	1.014 (0.688)
	ศาสตราจารระดับ <sup>a</sup> หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย				-0.111 (1.000)
	ศาสตราจารระดับปฏิบัติการ	3.13 (0.134)	-0.764 (1.000)	0.174 (1.000)	0.250 (1.000)
	ผู้ช่วยศาสตราจาร	2.95 (0.001)	-0.938* (1.000)	-0.174 (1.000)	0.076 (1.000)
	เจ้าหน้าที่	2.88 (0.688)	-1.014 (1.000)	-0.250 (1.000)	-1.125 (0.648)
	คณานุ	4.00 (1.000)	0.111 (0.337)	0.875 (0.079)	1.125 (0.648)

หมายเหตุ ๒๔: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อความเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ**

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

**ข้อความเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในเรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการทำงานและคู่แข่งของการบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ**

เภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเภสัชฯ จำนวน 1 คู่ พบว่าเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 45 ทดสอบการทดสอบ F-Test ของภาระรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านค่าวัดผลทางความรู้ จำแนกตามทำ域能งาน

การทำภาระรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านค่าวัดผลทางความรู้	ทำภาระงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกลischka หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกลischka รองดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกลischka	คณานุ ศาสตร์		
44) ฝ่ายเอกสารรัฐธรรมนูญร่วมกับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ ติดไว้สำหรับงาน	4.11	3.38	3.54	2.88	3.90	1.448 (ไม่แตกต่าง) 0.225
45) ฝ่ายเอกสารรัฐธรรมนูญร่วมกับงานของกรณีดำเนินงานมา ปฏิบัติงานมากกว่าที่ผ่านมา	3.78	3.46	3.49	2.75	3.90	1.197 (ไม่แตกต่าง) 0.318
46) ฝ่ายเอกสารรัฐธรรมนูญร่วมกับงานของผู้ติดภัยทางธุรกิจ ให้บริการใหม่ๆ มากกว่าที่ผ่านมา	3.89	4.75	3.80	3.13	4.20	3.486 (แตกต่าง) 0.011*
47) ฝ่ายเอกสารรัฐธรรมนูญร่วมกับงานของผู้ติดภัยทางธุรกิจ ทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดตามกำหนดเวลา	3.56	3.33	3.54	2.63	3.40	0.711 (ไม่แตกต่าง) 0.586

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 45 (ต่อ) ผลทดสอบ F-Test ของร่วมของบุคลากรต่อมิติต้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติต้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)	
	เกลี้ยงระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชาก ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชาก	เจ้าหน้าที่ คงงาน		
48) ฝ่ายเอกสารรับมือโครงการน้ำเพศ โภตเมือง ใจเดียว กระบวนการริชชั่อนุส่าห์ส่วนกลางที่ผ่านมา	3.78	3.75	3.68	2.63	3.70	1.528 (ไม่แตกต่าง)
49) ฝ่ายเอกสารรับมืองานของบุคลากรที่ได้รีบันรู้ ทักษะใหม่เพื่อนำมาใช้ที่ผ่านมา	4.11	3.79	3.34	2.38	3.60	2.860 (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.87 (1)	3.74 (3)	3.57 (4)	2.73 (5)	3.78 (2)	1.606 (ไม่แตกต่าง)

\*รับต้นนัยที่ต่ำกว่า 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการวัดผลทางความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตำแหน่งเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ คนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ผู้ช่วยเภสัชกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิตรด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑ์ยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมาและฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 การรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมทางความรู้และการรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมทางความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมทางความรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างก่อนและหลัง (Sig.)			
			เกสซ์กรรดับดีบ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งานหน่วย	เกสซ์กรรดับดีบ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร 圭加หน้ำ*	คณาจาร
46) นโยบายและกระบวนการนิเทศ ของผู้บริหารใหม่หรือการ ให้บริการใหม่ๆ มากกว่าเดิม	เกสซ์กรรดับดีบ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย	3.89	-0.861 (0.080)	0.084 (0.855)	0.764 (0.209)	-0.311 (0.587)
	เกสซ์กรรดับดีบปฏิบัติการ	4.75	0.861 (0.080)	0.945* (0.004)	1.625* (0.002)	0.550 (0.243)
	ผู้ช่วยศาสตราจาร	3.80	-0.084 (0.855)	-0.945* (0.004)	0.680 (0.160)	-0.395 (0.370)
	圭加หน้ำ*	3.13	-0.764 (0.209)	-1.625* (0.002)	-0.680 (0.160)	-1.075 (0.072)
	คณาจาร	4.20	0.311 (0.587)	-0.550 (0.243)	0.395 (0.370)	1.075 (0.072)

หมายเหตุ ที่: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 46 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์แบบANOVA เมตรต่างๆ ขององค์การรัฐและบุคลากร ต่อมิติต่างๆ วัดผลกระทบความรู้ จ้านอกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อ มิติ ด้านการวัดผลทางความรู้	ตัวแปรนั้นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
			เกสซ์กรรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งานหน่วย	เกสซ์กรรระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร เกื้อหน้าที่	ค่านองาน
49) ฝ่ายศาสตราจารย์จำนวน ของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะ ให้เพิ่มมากกว่าปีที่ ผ่านมา	เกสซ์กรรระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/งานหน่วย เกสซ์กรรระดับปฏิบัติการ	4.11 3.79	0.319 (0.499)	0.770 (0.086)	1.736* (0.004)	0.511 (0.359)
	ผู้ช่วยศาสตราจาร เกื้อหน้าที่	3.34	-0.319 (0.499)	0.450 (0.150)	1.417* (0.05)	0.192 0.674
	ค่านองาน	2.38	-0.770 (0.086)	-0.450 (0.150)	0.966* (0.041)	-0.259 (0.545)
	เกื้อหน้าที่	3.60	-1.736* (0.004)	-1.417* (0.005)	-0.966* (0.041)	-1.225* (0.035)

หมายเหตุ ที่: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุตัวบัญชีที่บัญชีอย่างกว่า 0.05

จากตารางที่ 46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พนบฯ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของผลิตภัณฑยาใหม่หรือการให้บริการใหม่ๆ**มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเภสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พนบฯ เภสัชกรระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

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

เภสัชกรระดับปฏิบัติการ กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนบฯเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ผู้ช่วยเภสัชกร กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนบฯผู้ช่วยเภสัชกรมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คงงาน กับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คู่ พนบฯคงงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

ตารางที่ 47 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นผู้นำองค์กรแห่งทางการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)
	เกลี้ยงครัวระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชาก ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชาก	เลือกหน้าที่ งาน	
การสร้างโภคถ้วนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.17	3.60	2.81	2.45	3.27 6.272 0.000* (แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสอบถาม	4.28	3.98	3.01	2.71	3.55 4.786 0.002* (แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้ไปพร้อมกัน	4.00	3.60	2.83	2.40	3.80 5.596 0.000* (แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและประเมินผลการเรียนรู้	3.83	3.20	2.75	2.52	3.63 3.414 0.012* (แตกต่าง)
การให้อำนาจและบุคลากรที่สอนคล่องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.28	3.39	2.96	2.42	3.58 4.426 0.003* (แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 47 (ต่อ) สถิติทดสอบ F-Test ของร่วมของบุคลากรต่อกลุ่มตามค่าเรียนที่จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน				Sig. (แปลผล)
	เกลี้ยงระดับ หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้น ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วย เกรดชั้น	เลื่อนขั้นที่ คงงาน	
การร่วมของบุคลากรต่อกลุ่มตามค่าเรียนที่จำแนกตามตำแหน่งงาน	3.96	3.22	2.91	2.48	3.62
การร่วมของบุคลากร ให้สูงสุดภาพเดลล์	4.13	3.24	3.05	2.98	3.70
การให้ความสำคัญเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	3.87	3.74	3.57	2.73	3.78
การวัดผลทางความรู้					1.606 (ไม่แตกต่าง)

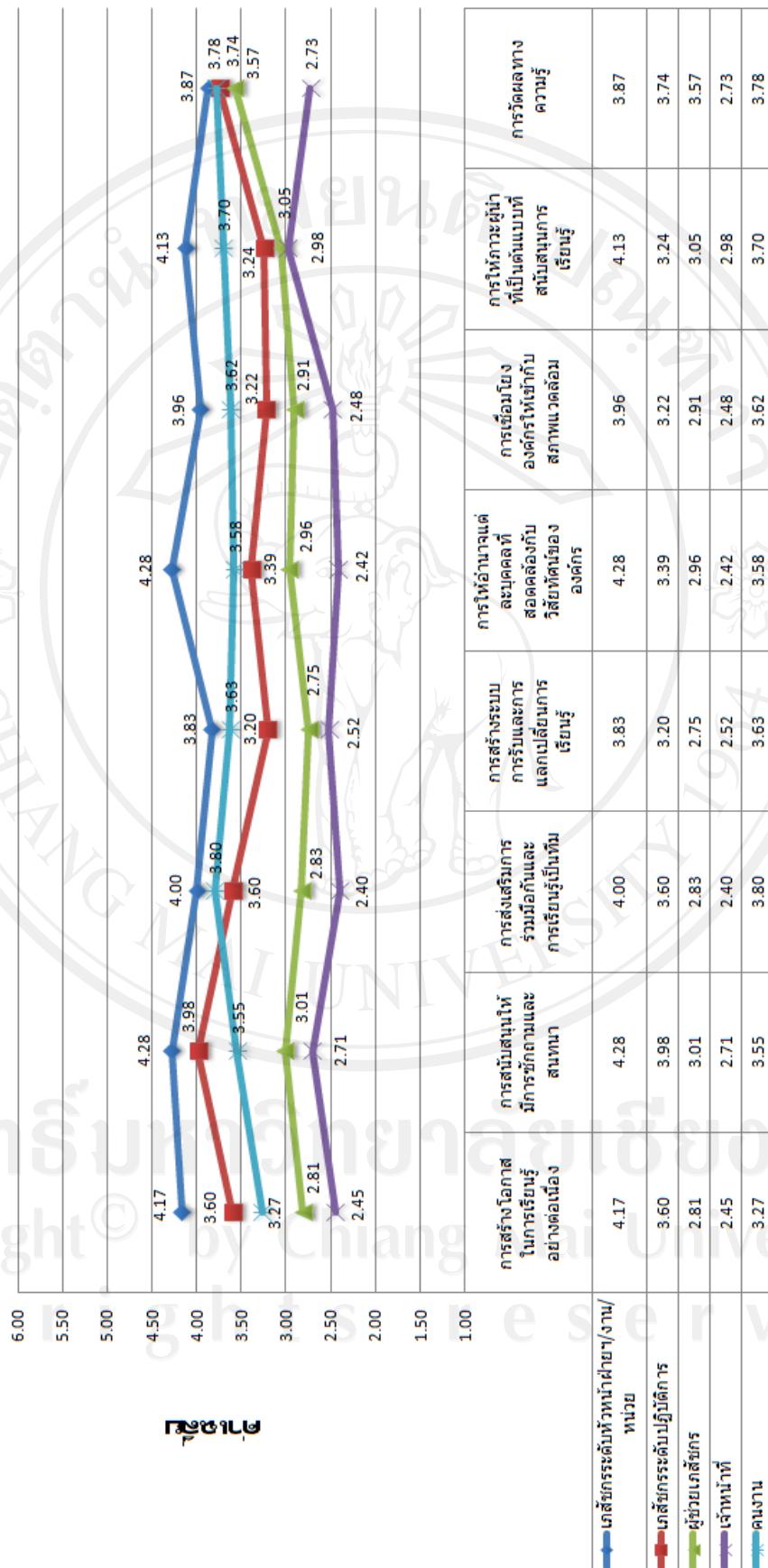
\*รัฐดูน้อยกว่า 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทน การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการແຄเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

## การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน



ภาพที่ 6 แสดงจุดนิ่มแวดล้อมต่ำรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดแนนตามตำแหน่งงาน

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

บุคลากรตำแหน่งเภสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับผู้ใช้งานแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนการสร้างระบบการรับและการແຄปเลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

บุคลากรตำแหน่งเภสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนการสร้างระบบการรับและการແຄปเลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกร มีการรับรู้ต่อการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีการรับรู้ต่อการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ส่วนการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

บุคลากรตำแหน่งคนงาน มีการรับรู้ต่อการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ตารางที่ 48 การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นอ่อน懦弱และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

		ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นอ่อน懦弱และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย	เกสซ์กรรดัปหัวหน้าฝ่ายงาน/หน่วยงาน	เกสซ์กรรดัปปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์/อาจารย์	คณาจารย์
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.17	0.573 (0.130)	1.363* (0.000)	1.728* (0.000)	0.903* (0.043)
เกสซ์กรรดัปปฏิบัติการ	3.60	-0.573 (0.130)	0.789* (0.002)	1.155* (0.004)	0.330 (0.364)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2.81	-1.363* (0.000)	-0.789* (0.002)	0.365 (0.327)	-0.460 (0.178)
อาจารย์	2.45	-1.728* (0.000)	-1.155* (0.004)	-0.365 (0.327)	-0.825 (0.073)
คณาจารย์	3.27	-0.903* (0.043)	-0.330 (0.364)	0.460 (0.178)	0.825 (0.073)

หมายเหตุ ที่: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับมัชฌิมอย่างกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรต่อความเมตตาของครูแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความ เป็นผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย	ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
		เกรดชั้นกรรดัม หัวหน้าฝ่ายฯ/ งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรดัม หัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย	เกรดชั้นกรรดัม ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร เจ้าหน้าที่
การสนับสนุนให้มีการซักถาม และสแกนงาน	4.28	0.299 (0.507)	1.266* (0.004)	1.569* (0.006)	0.728 (0.171)
เกรดชั้นกรรดัม ปฏิบัติการ	3.98	-0.299 (0.507)	0.967* (0.001)	1.271* (0.008)	0.429 (0.323)
ผู้ช่วยศาสตราจาร	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)
ค่านงาน	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) ผลดัชนีเบร์ยนท์ที่บ่งความแตกต่างของภาระปัญญาครั้งต่อความแม่นยำของคุณภาพต่างๆตามตำแหน่งงาน

		ผลต่างกันเฉลี่ย (Sig.)			
การรับรู้ของบุคลากรต่อความ ปัญหานักเรียนที่ทางการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	เกสซ์กรรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เกสซ์กรรระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร อุปารักษ์
การลงทะเบียนการรับรองเอกสารและ การรีเยนรูปแบบใหม่	เกสซ์กรรระดับหัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	4.00		0.396 (0.331)	1.171* (0.003)
	เกสซ์กรรระดับปฏิบัติการ	3.60	-0.396 (0.331)		0.775* (0.005)
	ผู้ช่วยศาสตราจาร	2.83	-1.171* (0.003)	-0.775* (0.005)	1.208* (0.005)
	อุปารักษ์	2.40	-1.604* (0.002)	-1.208* (0.005)	0.433 (0.283)
	คนงาน	3.80	-0.200 (0.676)	0.196 (0.617)	0.971* (0.009)
					1.404* (0.005)

หมายเหตุ ที่: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้มากกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) ผลต่างค่าเฉลี่ยประเมินความแตกต่างของภาระปัจจุบันต่อกำลังคิดวิธีการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
		ค่าเฉลี่ย ตำแหน่งงาน	เกสชัฟฟ์รัตต์บี หัวหน้าผู้ชาย/ ผู้หญิง	เกสชัฟฟ์รัตต์บี ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร ด้านหน้าที่
การรับรู้ของบุคลากรต่อความ สนใจของคนทำงานและการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย				
การสร้างระบบการรับและกำก ลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.83	0.632 (0.132)	1.085* (0.007)	1.313* (0.013)	0.200 (0.683)
เกสชัฟฟ์รัตต์บี หัวหน้าผู้ชาย/ ผู้หญิง	3.20	-0.632 (0.132)	0.453 (0.101)	0.681 (0.121)	-0.432 (0.284)
เกสชัฟฟ์รัตต์บี ปฏิบัติการ	2.75	-1.085* (0.007)	-0.453 (0.101)	0.227 (0.582)	-0.885* (0.021)
ผู้ช่วยศาสตราจาร ด้านหน้าที่	2.52	-1.313* (0.013)	-0.681 (0.121)	-0.227 (0.582)	-1.113* (0.030)
คณจาน	3.63	-0.200 (0.683)	0.432 (0.284)	0.885* (0.021)	1.113* (0.030)

หมายเหตุ ๒: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุคุณสมบัติที่มีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) ผลดัชนีเบร์ยนท์ที่มีบวกความแตกต่างของภาระปัจจุบันต่อกำลังคิดว่าเรื่องใด จำแนกตามตำแหน่งงาน

		ผลต่างก่อนและหลัง (Sig.)			
การรับรู้ของบุคลากรต่อความ ประเมินค่าของภาระเรียบร้อย	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	เกสซ์กรรระดับ หัวหน้าฝ่าย/ งาน/หน่วย	เกสซ์กรรระดับ ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยศาสตราจาร อุปารักษ์
การใช้ห้องน้ำขณะเดินทางครั้งต่อครั้ง	เกสซ์กรรระดับ หัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย	4.28		0.889* (0.036)	1.3222* (0.001)
ลดความลื่องกลับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	เกสซ์กรรระดับปฏิบัติการ	3.39	-0.889* (0.036)		0.434 (0.117)
	ผู้ช่วยศาสตราจาร	2.96	-1.3222* (0.001)	-0.434 (0.117)	0.9722* (0.028)
	อุปารักษ์	2.42	-1.861* (0.001)	-0.9722* (0.028)	0.539 (0.194)
	คนงาน	3.58	-0.694 (0.160)	0.194 (0.629)	1.167* (0.098)
					(0.023)

หมายเหตุ ที่: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระบุตัวบวกที่ตั้งค่าอย่างกว่า 0.05

ตารางที่ 48 (ต่อ) ผลของการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาระที่มีอยู่ก่อนและหลังการรับประทานยาตามค่าเฉลี่ยของภาระที่มีอยู่ก่อนและการรับประทานยาตามค่าเฉลี่ยของภาระที่มีอยู่หลังการรับประทานยาตามค่าเฉลี่ยของภาระที่มีอยู่ก่อน

		ผลต่างก่อนและหลังการรับประทานยา (Sig.)			
การรับประทานยาตามค่าเฉลี่ยของภาระที่มีอยู่ก่อน	ค่าเฉลี่ยของภาระที่มีอยู่หลังการรับประทานยา	เกสซ์กรรดับดีบ หัวหน้าผู้ชาย/ผู้หญิง	เกสซ์กรรดับดีบ ปฏิบัติการ	ผู้ชายและผู้หญิง	ผู้ชายและผู้หญิง
การซ้อมในย่องค์รัฐบาล	เกสซ์กรรดับดีบ หัวหน้าผู้ชาย/ผู้หญิง	3.96		0.748 (0.080)	1.048* (0.010)
สภาพแวดล้อม	เกสซ์กรรดับดีบปฏิบัติการ	3.22	-0.748 (0.080)	0.301 (0.281)	0.736 (0.098)
	ผู้ชายและผู้หญิง	2.91	-1.048* (0.010)	-0.301 (0.281)	0.435 (0.299)
	ผู้ชายและผู้หญิง	2.48	-1.484* (0.006)	-0.736 (0.098)	-0.435 (0.299)
	ค่าน้ำหนัก	3.62	-0.346 (0.487)	0.401 (0.326)	0.702 (0.068)
	ค่าน้ำหนัก				1.138* (0.029)

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 48 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**มิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกร เจ้าหน้าที่และคนงาน จำนวน 3 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**มิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับบุคลากร** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**มิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 6 คู่ คือ

เกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าเกสัชกรระดับหัวหน้าฝ่ายฯ/งาน/หน่วย มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

เกสัชกรระดับปฏิบัติการ กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่า เกสัชกรระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

คนงาน กับผู้ช่วยเกสัชกรและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คู่ พบว่าคนงานมีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว

**มิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີຍກາຣເຮືອນຮູ້ ມີຄວາມແຕກຕ່າງອ່າງມື້ນຍສຳຄັນ ຈຳນວນ 4 ຄູ່ ຄື່ອ**

ເກສັ້ກຣະດັບຫວ່ານໍາໄຟຍາ/ຈານ/ຫນ່ວຍ ກັບຜູ້ຂ່າຍເກສັ້ກຣະແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ພບວ່າເກສັ້ກຣະດັບຫວ່ານໍາໄຟຍາ/ຈານ/ຫນ່ວຍ ມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

ຄນງານ ກັບຜູ້ຂ່າຍເກສັ້ກຣະແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ພບວ່າຄນງານມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

**ມิติດ້ານກາຣໃຫ້ອໍານາຈແຕ່ລະນຸ່ຄຄລທີ່ສອດຄລ້ອງກັບວິສັຍທັນໝອງອົງຄົກ ມີຄວາມແຕກຕ່າງອ່າງມື້ນຍສຳຄັນ ຈຳນວນ 5 ຄູ່ ຄື່ອ**

ເກສັ້ກຣະດັບຫວ່ານໍາໄຟຍາ/ຈານ/ຫນ່ວຍ ກັບເກສັ້ກຣະດັບປົງປົນຕິກາຣ ຜູ້ຂ່າຍເກສັ້ກຣະແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 3 ຄູ່ ພບວ່າເກສັ້ກຣະດັບຫວ່ານໍາໄຟຍາ/ຈານ/ຫນ່ວຍ ມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

ເກສັ້ກຣະດັບປົງປົນຕິກາຣ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 1 ຄູ່ ພບວ່າເກສັ້ກຣະດັບປົງປົນຕິກາຣ ມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

ຄນງານ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 1 ຄູ່ ພບວ່າຄນງານມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

**ມิติດ້ານກາຣເຊື່ອມໂຍງອົງຄົກໃຫ້ເຂົ້າກັບສພາພແວດລ້ອມ ມີຄວາມແຕກຕ່າງອ່າງມື້ນຍສຳຄັນ ຈຳນວນ 3 ຄູ່ ຄື່ອ**

ເກສັ້ກຣະດັບຫວ່ານໍາໄຟຍາ/ຈານ/ຫນ່ວຍ ກັບຜູ້ຂ່າຍເກສັ້ກຣະແລະເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 2 ຄູ່ ພບວ່າເກສັ້ກຣະດັບຫວ່ານໍາໄຟຍາ/ຈານ/ຫນ່ວຍ ມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

ຄນງານ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈຳນວນ 1 ຄູ່ ພບວ່າຄນງານມີກາຣັບຮູ້ຕ່ອມມິຕິຂອງອົງຄົກແໜ່ງກາຣເຮືອນຮູ້ມາກກວ່ານຸ່ຄລາກຮົມຕໍາແໜ່ນໆດັ່ງກ່າວ

### 2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

#### สมมติฐานทางการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

#### สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = X_4 \text{ (ไม่แตกต่าง)}$$

$$H_A : \text{มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน}$$

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) บุคลากรภายนอกฝ่ายสังกัดมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	3.22	2.85	3.00	3.45	0.496	0.686 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถระบุหักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	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) ฝ่ายสังกัดมีเวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	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) บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	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 พนบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงานอาชีวการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 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 บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ และฝ่าย geleash กรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยเบริบเนทีบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
2) บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
4) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ ปี	3.00	0.152 (0.728)	1.200* (0.016)	0.467 (0.369)	
5) ฝ่าย geleชัชกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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 พบร่วมกันว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อความเรื่อง บุคลากรสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

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

**ข้อความเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ**

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

**ข้อความเรื่อง ฝ่ายเอกสารกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับ อายุการทำงาน 11-20 ปี พนว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 51 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับแผนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับแผนกตามอายุการทำงาน	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
8) บุคลากรมีความจริงใจและชี้อตรงต่อ กันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่องกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	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) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่องกันและกัน	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 พนว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับผู้ตอบแบบสอบถาม 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

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 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) ทีมงานให้ความสำคัญทึ้งต่อเครื่องมือและวิธีการ(แนวทาง)ที่จะทำให้ทีมทำงานได้ดี	3.54	3.15	3.87	3.45	0.892	0.448 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนตามผลของการถกเถลงของกลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่เก็บข้อมูลได้	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) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนี้ประสบความสำเร็จ	3.02	2.50	2.80	3.27	1.083	0.361 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเภสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ 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 พบร่วมกันว่า 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 อย่างน้อยนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง และทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเภสัชกรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ แตกต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อ มิติด้านการส่งเสริม การร่วมมือกัน และการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยน เป้าหมายการทำงาน ตามความจำเป็น	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ ปี	3.18	-0.405 (0.369)	0.732 (0.148)	-0.218 (0.682)	
15) ทีมงานปฏิบัติต่อ สมาชิกทุกคนเท่าเทียม กัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความ แตกต่าง	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายเอกสาร กรรมว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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 พบร่วมกัน บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อความเรื่อง ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบร่วมกัน บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน ดังกล่าว

ข้อความเรื่อง 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 ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄบเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน**

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้าน การสร้างระบบการรับและการ ແຄບເປັນການເຮັດວຽກ	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (ແປດໄລ)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
20) ฝ่ายเภสัชกรรมใช้การสื่อสาร แบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ เรื่องพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน เช่น การปรับปรุงระบบงาน การ เรียกประชุม	3.30	2.45	3.27	3.64	2.676	0.052 (ໃນແຕກຕ່າງ)
21) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้ บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่ง ข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	3.30	2.90	3.40	3.73	1.139	0.338 (ໃນແຕກຕ່າງ)

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้าน การสร้างระบบการรับและการ ແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (ແປລຜລ)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านความสามารถของ บุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.15	2.20	3.13	3.45	4.379	0.006* (ແຕກຕ່າງ)
23) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการสร้าง ระบบการวัดความสามารถของ บุคลากรแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบ ความสามารถในปัจจุบันกับ ความสามารถที่ต้องการในอนาคต	3.02	2.20	3.13	3.00	2.202	0.094 (ໝັ້ນແຕກຕ່າງ)
24) ฝ่ายเภสัชกรรมได้สร้าง บทเรียนสำหรับการเรียนຮູ້ຕ່າງໆ ได้ครอบคลุมกับบุคลากรทุก ระดับภายในองค์กร	3.17	2.35	3.13	3.18	2.546	0.061 (ໝັ້ນແຕກຕ່າງ)
25) ฝ่ายเภสัชกรรมมีการ ประเมินผลด้านเวลาและ ทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม	3.24	2.30	3.07	3.45	3.069	0.032* (ແຕກຕ່າງ)
รวม (อันดับ)	3.20 (2)	2.40 (4)	3.19 (3)	3.41 (1)	3.193	0.027* (ແຕກຕ່າງ)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 54 พบร่วมกันว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້ อาชีวการทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ อาชีวการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุ

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

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແລກປේลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อ มิติด้านการสร้างระบบ การรับและการ ແລກປේลี่ยนการเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
22) ฝ่ายเภสัชกรรมมี การปรับปรุงฐานข้อมูล ด้านความสามารถของ บุคลากรอยู่อย่าง สม่ำเสมอ	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ ปี	3.45	0.302 (0.422)	1.255* (0.004)	0.321 (0.470)	
25) ฝ่ายเภสัชกรรมมี การประเมินผลด้าน เวลาและทรัพยากรที่ใช้ เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄດเปลี่ยนการเรียนรู้จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พนว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄດเปลี่ยนการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พนว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄດเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

**ข้อคำถามเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ**

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พนว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄດเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

**ตารางที่ 56 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน**

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

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 56 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้คำแนะนำ  
แต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้าน การให้คำแนะนำแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
27) ฝ่ายเภสัชกรรมให้ทางเลือกแก่ บุคลากรในการทำงานที่ได้รับ <sup>*</sup> มอบหมาย	3.52	2.90	3.33	3.73	1.289	0.283 (ไม่แตกต่าง)
28) ฝ่ายเภสัชกรรมเชิญชวนให้ บุคลากรมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ ขององค์กร	3.28	2.80	3.27	3.91	1.666	0.180 (ไม่แตกต่าง)
29) ฝ่ายเภสัชกรรมเปิดโอกาสให้ บุคลากรสามารถควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงได้	3.22	2.95	3.33	3.64	0.720	0.543 (ไม่แตกต่าง)
30) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การ สนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความ เสียงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	3.22	2.30	2.80	3.64	3.543	0.018* (แตกต่าง)
31) ฝ่ายเภสัชกรรมสร้างแนว วิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมบุคลากรทุก ระดับและ ทุกหน่วยงาน	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 การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร 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

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร และฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
26) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
30) ฝ่ายGESTHRMให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อความเรื่อง ฝ่ายGESTHRMให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลิ่งใหม่ๆ ของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พนว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 21-30 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อความเรื่อง ฝ่ายGESTHRMให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบร่วมกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 58 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

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

\*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) ฝ่ายเภสัชกรรมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาคำตอบจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้วย	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 พบร่วมกันว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ อายุการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.56 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทึ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร และฝ่ายเภสัชกรรมมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
32) ฝ่ายเภสัชกรรมช่วยบุคลากรให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ ปี	3.00	0.000 (1.000)	0.900 (0.062)	-0.133 (0.792)	
35) ฝ่ายเภสัชกรรมพิจารณาถึงผลกระบวนการที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
36) ฝ่ายเอกสารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก 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)
	$\geq 31$ 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 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบร่วมกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อความเรื่อง ฝ่ายเอกสารมีความต่างกันที่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี กับอายุการทำงาน 11-20 ปี พบร่วมกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ 21-30 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน

ข้อความเรื่อง ฝ่ายเอกสารมีความต่างกันที่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 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) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองบุคลากรตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้ลิ่งต่างๆ 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) ฝ่ายเอกสารมีหัวหน้างานที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้	3.26	2.95	3.13	3.73	0.952	0.419 (ไม่แตกต่าง)
41) ฝ่ายเอกสารมีหัวหน้างานที่เป็นทึ้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	3.39	2.80	3.13	3.45	1.134	0.340 (ไม่แตกต่าง)
42) ฝ่ายเอกสารมีหัวหน้างานที่มีองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.57	2.90	3.07	3.73	1.489	0.223 (ไม่แตกต่าง)
43) ฝ่ายเอกสารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเอกสาร สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	3.72	2.90	3.40	3.64	1.740	0.165 (ไม่แตกต่าง)
<b>รวม (อันดับ)</b>	<b>3.40 (2)</b>	<b>2.88 (4)</b>	<b>3.11 (3)</b>	<b>3.65 (1)</b>	<b>1.479</b>	<b>0.226 (ไม่แตกต่าง)</b>

จากตารางที่ 60 พบร่วมกับการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ อายุการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 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) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของภาระงานประจำปีที่ใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	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

การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้าน การวัดผลทางความรู้	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 อายุการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอายุการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อกลไนฟ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	อายุการทำงาน				F-value	Sig. (แปลผล)
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
การสร้างโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.32	2.61	3.14	3.58	2.841	0.042* (แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการ ชักถามและสนทนา	3.63	3.06	3.27	3.42	1.076	0.364 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกัน และการเรียนรู้เป็นทีม	3.39	2.59	3.37	3.38	2.696	0.051 (ไม่แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 62 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

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

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

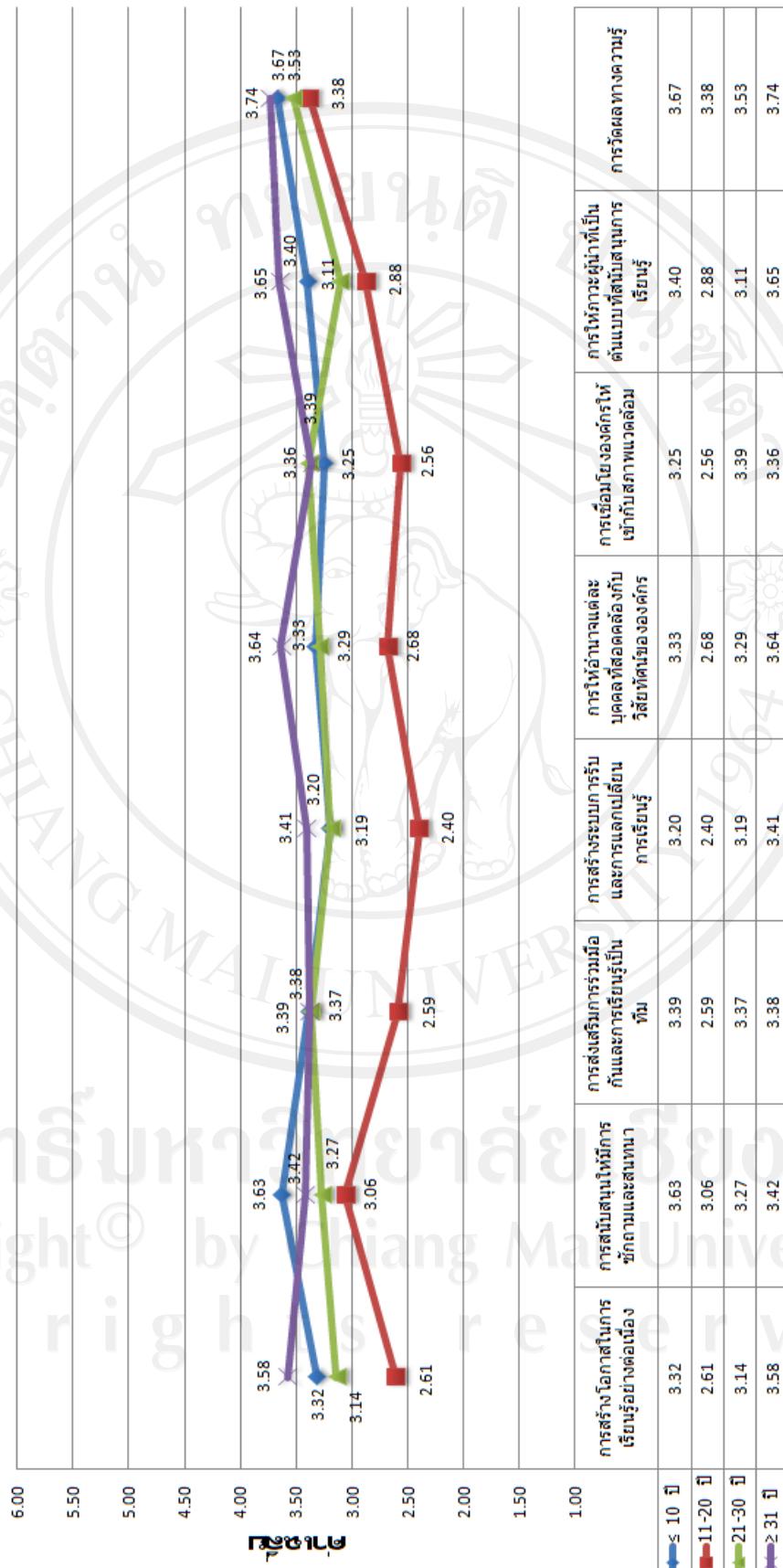
ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ในเรื่อง การสร้างระบบการรับและ การ

แลกเปลี่ยนการเรียนรู้

## การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นมองต์คราฟท์การเรียนรู้ จำแนกตามอาชีวการทำงาน



ภาพที่ 7 แสดงจุดประเมินผลค่าเฉลี่ยรายที่ของความรู้ของบุคลากรต่อความเข้มข้นของครรลองการเรียนรู้ จำแนกตามอาชีวการทำงาน

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยในแต่ละอายุการทำงานพบว่า

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແກะเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແກะเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 21-30 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน หากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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

การรับรู้ของบุคลากรต่อ ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			$\leq 10$ ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	$\geq 31$ ปี
การสร้างระบบการรับ และการແຄນເປີ້ນການ ເຮືອນຮູ້	$\leq 10$ 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)
	$\geq 31$ 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 พบร่วมกันว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ

อายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี กับ อายุการทำงาน 11-20 ปี พบร่วมกันว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีการรับรู้ต่อมิตรขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานดังกล่าว

มิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ້ນການເຮືອນຮູ້ 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

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

$H_A : \text{มีอย่างน้อย } 1 \text{ คู่ที่แตกต่างกัน}$

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 เกสัชกรรมมีการเปิดใจ พูดคุยกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้ จากปัญหาเหล่านี้น	2.71	3.13	3.72	2.80	3.70	1.907	0.116 (ไม่แตกต่าง)
2) บุคลากรสามารถ ระบุทักษะที่จำเป็นต่อ 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) ฝ่ายเอกสารรرمได้ ให้เวลาแก่บุคลากรใน 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	3.10	3.45	3.06	3.99	2.804	0.031* (แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 64 พบร่วมกันว่า 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 ในเรื่องบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ และฝ่ายเภสัชกรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

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) บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้	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) ฝ่ายเอกสาร กรรมได้ให้เวลาแก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	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 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำเตือน บุคลากร ได้รับการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

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

ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตรด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คู่ พนวจ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตรด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

**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 พนวจ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตรด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

**ตารางที่ 66** แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิตรด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับแนวตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิตรด้านการ 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 พิเศษที่มีต่อกันและ กันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.89	3.42	3.94	3.40	4.00	2.446	0.052 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสันธานา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ สนับสนุนให้มีการ ซักถามและสันธานา	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) บุคลากรรับพึง 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 ของผู้อื่นได้	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 ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากับแนวความรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

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) บุคลากรให้เวลาในการสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	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 การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 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

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละราย ได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม 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) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยน 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 ของการถกเถลงของ กลุ่มหรือข้อเท็จจริงที่ เก็บข้อมูลได้	3.17	3.46	3.78	3.40	3.90	0.886	0.476 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริม การร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม 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 รางวัลของกลุ่มเมืองงาน นี้ประสบความสำเร็จ	2.60	2.75	3.22	3.00	3.70	1.812	0.134 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความ เชื่อมั่นต่อฝ่ายแกสซ์ 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 พบร่วมกัน การรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการส่งเสริม การร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม 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

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริม การร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละข้อคำถาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 68 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້ ຈຳແນກຕາມຮາຍໄດ້ເຂົ້າລື່ອຕ່ອເດືອນ

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการสร้าง ระบบการรับและการ ແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້	รายได้เฉลี่ยຕ່ອເດືອນ					F-value	Sig. (ແປຜລດ)
	ตໍ່າກວ່າ 10,000 ນາທ	10,000– 20,000 ນາທ	20,001– 30,000 ນາທ	30,001– 40,000 ນາທ	มากກວ່າ 40,000 ນາທ		
	3.11	2.96	3.00	3.20	4.00	1.200	0.317 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)
20) ຜ່າຍເກສ້າກຣມໃຊ້ ກາລື່ອສາຮແບບສອງ ທາງ ໂດຍເປີດໂອກາສໃຫ້ ໃຊ້ຫົ່ວ່ອງທາງຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ບຸກຄາກໄດ້ ແສດງຄວາມຄິດເຫັນທີ່ ເກີ່ວກັບເຮື່ອງພື້ນຖານ ທີ່ໄປຂອງການທຳກຳ ເຊັ່ນ ການປັບປຸງ ຮະບນຈານ ການເຮືອກ ປະຊຸມ	3.00	3.29	3.39	3.00	4.20	1.964	0.107 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)
21) ຜ່າຍເກສ້າກຣມ ສັນສັນໃຫ້ບຸກຄາກ ສາມາດເຫັນ ແຫລ່ງຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນໄດ້ ຈໍາຍແລະຮວດເຮົວ	2.77	2.88	3.17	3.20	3.50	0.967	0.430 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)

ตารางที่ 68 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້ ຈຳແນກຕາມຮາຍໄດ້ແລ້ວຢ່າງຕໍ່ອເດືອນ

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการสร้าง ระบบการรับและการ ແຄນເປີ່ຍນການຮຽນຮູ້	รายได้เฉลี่ยຕໍ່ອເດືອນ					F-value	Sig. (ແປຜລດ)
	ตໍ່າກວ່າ 10,000 ນາທ	10,000– 20,000 ນາທ	20,001– 30,000 ນາທ	30,001– 40,000 ນາທ	มากກວ່າ 40,000 ນາທ		
	2.80	2.54	3.22	2.80	3.20	0.855	0.495 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)
23) ຜ່າຍເກສ້າກຣມມີ ການສ້າງຮະບບາກວັດ ຄວາມສາມາດຂອງ ບຸກຄາກແຕ່ລະຄານເພື່ອ <sup>*</sup> ເປີ່ຍນເຖິຍ [ຄວາມສາມາດໃນ <sup>*</sup> ປັດຈຸບັນກັນ ຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງ <sup>*</sup> ການໃນອາຄາຕ]	2.89	2.67	3.39	3.00	3.40	1.309	0.273 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)
24) ຜ່າຍເກສ້າກຣມໄດ້ ສ້າງບທເຮືອນສໍາຮັບ ການຮຽນຮູ້ຕ່າງໆ ໄດ້ ກຮອບຄຸມກັນບຸກຄາກ ທຸກຮະດັບກາຍໃນອົກປະກາດ	2.94	2.71	3.22	3.20	3.70	1.192	0.320 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)
รวม (อันดັບ)	2.92 (4)	2.54 (5)	3.23 (2)	3.07 (3)	3.67 (1)	1.220	0.308 (ໄຟ່ແຕກຕ່າງ)

จากตารางที่ 68 พบร่วมกับการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 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 ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อ่านจดแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการให้ อ่านจดแต่ละบุคคลที่ 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 <sup>a</sup> 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 ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวย  
แต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการให้ อำนวยแต่ละบุคคลที่ 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 ที่ต้องการ ในการทำงาน 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 พบร่วมกับการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคล  
ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้  
เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 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

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรในเรื่อง ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร 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) ฝ่ายเภสัชกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยงที่คาดเดาได้จากการทำงาน	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

\*ระดับนัยสำคัญนี้อย่างกว่า 0.05

จากตารางที่ 70 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบร่วมว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 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 พบร่วมว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนวยแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า

ตารางที่ 71 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการเขื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากร ต่อมิติด้านการ เขื่อมโยงองค์กรให้เข้า 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 มุมมองที่เป็นสาгал	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) ฝ่ายเอกสารมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ โดยนำความเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	3.43	3.00	3.33	3.40	4.00	1.019	0.402 (ไม่แตกต่าง)
35) ฝ่ายเอกสารมีพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	3.37	3.13	3.50	2.80	4.30	1.798	0.136 (ไม่แตกต่าง)
36) ฝ่ายเอกสารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	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) ฝ่ายเอกสารรรม สนับสนุนให้บุคลากร ค้นหาคำตอบจาก หน่วยงานอื่นมาใช้ใน การแก้ไขปัญหาด้วย	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 พนบว่า 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 สื่อสารແຄเปลี่ยน ข้อมูลกับบุคลากรใน เรื่องทิศทางขององค์กร แนวโน้มของการ ทำงานและคุ้มครองของ การบริการ	3.23	3.04	3.17	3.00	3.60	0.403	0.806 (ไม่แตกต่าง)
40) ฝ่ายเภสัชกรรมมี หัวหน้างานที่ สนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากร บรรลุสู่วัสดุที่ศูนย์ของ 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) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่เป็นทึ่งพี่เลี้ยงและโค๊ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	3.26	3.08	3.17	3.00	3.70	0.456	0.767 (ไม่มีแตกต่าง)
42) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.34	3.21	3.28	3.00	4.10	0.830	0.510 (ไม่มีแตกต่าง)
43) ฝ่ายเภสัชกรรมมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของฝ่ายเภสัชกรรมสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	3.54	3.33	3.44	3.00	3.90	0.461	0.764 (ไม่มีแตกต่าง)
รวม (อันดับ)	3.30 (2)	3.11 (4)	3.18 (3)	3.10 (5)	3.83 (1)	0.769	0.548 (ไม่มีแตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 72 พบร่วมกับการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 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) ฝ่ายเอกสารกรรม ได้รับความพึงพอใจ จากผู้รับบริการดีกว่าปี ที่ผ่านมา	3.66	3.21	3.39	4.20	3.80	1.080	0.372 (ไม่แตกต่าง)
45) ฝ่ายเอกสารมี จำนวนของการนำ คำแนะนำมาปฏิบัติใช้ มากกว่าปีที่ผ่านมา	3.49	3.42	3.39	4.00	3.60	0.292	0.882 (ไม่แตกต่าง)
46) ฝ่ายเอกสารมี 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) ฝ่ายเภสัชกรรมมีขั้ตราบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.40	3.46	3.22	3.20	3.60	0.146	0.964 (ไม่แตกต่าง)
48) ฝ่ายเภสัชกรรมมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	3.54	3.58	3.72	3.80	3.70	0.107	0.980 (ไม่แตกต่าง)
49) ฝ่ายเภสัชกรรมมีจำนวนของบุคลากรที่ได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพิ่มมากกว่าปีที่ผ่านมา	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 พบร่วมกับการรับรู้ของบุคลากรต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 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 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมและในแต่ละข้อคำถามไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 74** แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					<b>F-value</b>	<b>Sig.</b> (แปลผล)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000–20,000 บาท	20,001–30,000 บาท	30,001–40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.85	3.10	3.45	3.06	3.99	2.804	0.031* (แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน	3.09	3.51	3.68	3.23	3.98	1.418	0.235 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	3.01	3.10	3.44	3.23	3.75	1.070	0.376 (ไม่แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	2.92	2.54	3.23	3.07	3.67	1.220	0.308 (ไม่แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.12	2.91	3.40	3.10	4.03	1.973	0.106 (ไม่แตกต่าง)

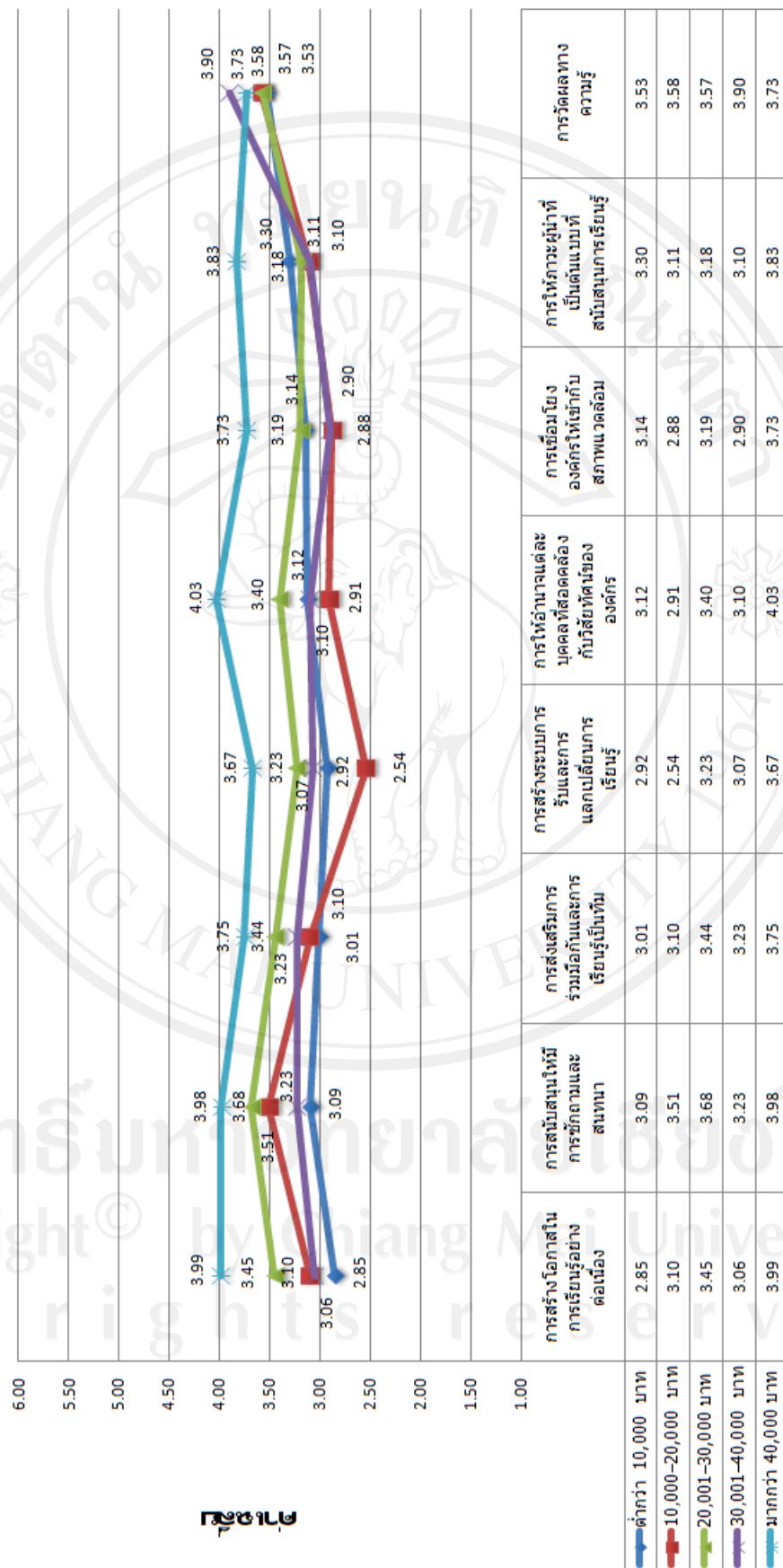
\*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 74 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	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		
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.14	2.88	3.19	2.90	3.73	1.077	0.373 (ไม่แตกต่าง)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.30	3.11	3.18	3.10	3.83	0.769	0.548 (ไม่แตกต่าง)
การวัดผลทางความรู้	3.53	3.58	3.57	3.90	3.73	0.164	0.956 (ไม่แตกต่าง)

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

**การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**



ภาพที่ 8 แสดงจุดเด่นและจุดที่ปรับปรุงให้มากขึ้นจากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 10,001–20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,001–30,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากันอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 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 พบร่วมกันว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน  
ต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**มิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ**

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 1 คู่ พนว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและ 10,000–20,000 บาท จำนวน 2 คู่ พนว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งกล่าว

จิรศิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright<sup>©</sup> by Chiang Mai University  
All rights reserved

### ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลราชนาครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรทั้งหมด สามารถสรุปปัญหา ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. ฝ่ายเภสัชกรรมควรมีการสร้างทีมงานที่ดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในฝ่ายฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวาระระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานและการงานที่ฝ่ายฯ ต้องการ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดสรรบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการต่างๆ ตามความเหมาะสม หรืออาจมีการจัดอบรมความรู้ใหม่ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรมีการดูแลด้านสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรเพิ่มเติม
2. ฝ่ายเภสัชกรรมควรจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในฝ่ายฯ โดยพูดคุยกันปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือข้อผิดพลาดนั้น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
3. ฝ่ายเภสัชกรรมควรมีการรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้รับบริการ เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ต่อไป
4. ฝ่ายเภสัชกรรมจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลักคือ ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงให้คนในองค์กรมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการกิจกรรม สนับสนุนการทำกิจกรรม อีกทั้งคนในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ เสียสละในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย