

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำสาขาในสังกัดสำนักงานเขตเชียงใหม่ จำนวน 217 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 4-10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ (ตารางที่ 11)

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวัดผลทางการเงิน และการวัดผลทางความรู้ (ตารางที่ 12-22)

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 23-82)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	58	26.7
หญิง	159	73.3
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 และเป็นเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	65	30.0
31-40 ปี	29	13.3
41-50 ปี	89	41.0
มากกว่า 50 ปี	34	15.7
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และอายุ 31-40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	83	38.2
สมรส	121	55.8
หม้าย/หย่าร้าง	13	6.0
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	8.3
ปริญญาตรี	152	70.0
ปริญญาโท	47	21.7
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.0
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	14	6.4
รองผู้จัดการ	44	20.3
เจ้าหน้าที่อาวุโส	72	33.2
เจ้าหน้าที่	87	40.1
รวม	217	100.0

หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้จัดการ ประกอบด้วย ผู้จัดการสาขาอาวุโส ผู้จัดการสาขา และรองผู้จัดการสาขา

ตำแหน่งรองผู้จัดการ ประกอบด้วย รองผู้จัดการบริการลูกค้า รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด และผู้ช่วยผู้จัดการบริการลูกค้า

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่อาวุโสธุรกิจและการตลาด เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั่วไป

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองผู้จัดการบริการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และผู้จัดการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	65	30.0
7-14 ปี	12	5.5
15-22 ปี	99	45.6
มากกว่า 22 ปี	41	18.9
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 15-22 ปี มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และอายุการทำงาน 7-14 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	30	13.8
20,000-40,000 บาท	64	29.5
40,001-60,000 บาท	91	41.9
60,001-80,000 บาท	20	9.2
80,001-100,000 บาท	6	2.8
มากกว่า 100,000 บาท	6	2.8
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 80,001-100,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)
ตามแบบสอบถาม DLOQ ของ Marsick และ Watkins

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่

ตารางที่ 11 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงาน

มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7	0.949
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	6	0.949
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	6	0.946
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	6	0.948
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	6	0.945
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	6	0.945
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	6	0.947
การวัดผลทางการเงิน	6	0.946
การวัดผลทางความรู้	6	0.946
รวม	55	0.947

จากตารางที่ 11 พบว่า การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.9 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกมิติ สำหรับการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.949 รองลงมาคือการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การวัดผลทางการเงิน การวัดผลทาง

ความรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.948 0.947 0.946 0.946 0.946 0.945 และ 0.945 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
1) พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	6 (2.8)	7 (3.2)	25 (11.5)	58 (26.7)	77 (35.5)	44 (20.3)	4.50 (3)	1.191
2) พนักงานสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	7 (3.2)	12 (5.5)	35 (16.1)	90 (41.5)	56 (25.8)	17 (7.8)	4.05 (6)	1.117
3) พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	1 (0.5)	3 (1.4)	10 (4.6)	42 (19.4)	86 (39.6)	75 (34.6)	5.00 (1)	0.962
4) พนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	16 (7.4)	16 (7.4)	41 (18.9)	78 (35.9)	49 (22.6)	17 (7.8)	3.82 (7)	1.290

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
5) ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	6 (2.8)	9 (4.1)	29 (13.4)	72 (33.2)	75 (34.6)	26 (12.0)	4.29 (4)	1.139
6) พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	3 (1.4)	7 (3.2)	18 (8.3)	40 (18.4)	73 (33.6)	76 (35.0)	4.85 (2)	1.167
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	8 (3.7)	12 (5.5)	31 (14.3)	64 (29.5)	78 (35.9)	24 (11.1)	4.22 (5)	1.207
ค่าเฉลี่ยรวม							4.39	1.153

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.39 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 พนักงาน

สามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และพนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
8) พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2 (0.9)	6 (2.8)	17 (7.8)	41 (18.9)	98 (45.2)	53 (24.4)	4.78 (4)	1.048
9) พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	1 (0.5)	4 (1.8)	17 (7.8)	42 (19.4)	68 (31.3)	85 (39.2)	4.97 (3)	1.069
10) พนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	4 (1.8)	11 (5.1)	29 (13.4)	51 (23.5)	79 (36.4)	43 (19.8)	4.47 (6)	1.202

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา

การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
11) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	1 (0.5)	4 (1.8)	20 (9.2)	51 (23.5)	98 (45.2)	43 (19.8)	4.71 (5)	0.979
12) พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	1 (0.5)	1 (0.5)	14 (6.5)	28 (12.9)	69 (31.8)	104 (47.9)	5.19 (1)	0.975
13) พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	0 (0.0)	5 (2.3)	11 (5.1)	38 (17.5)	74 (34.1)	89 (41.0)	5.06 (2)	0.998
ค่าเฉลี่ยรวม							4.86	1.045

จากตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.86 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.19 รองลงมาคือ พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และพนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	11 (5.1)	10 (4.6)	76 (35.0)	58 (26.7)	49 (22.6)	13 (6.0)	3.75 (6)	1.184
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	8 (3.7)	7 (3.2)	23 (10.6)	82 (37.8)	72 (33.2)	25 (11.5)	4.28 (4)	1.134
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม	3 (1.4)	4 (1.8)	19 (8.8)	44 (20.3)	78 (35.9)	69 (31.8)	4.83 (1)	1.111
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม	2 (0.9)	3 (1.4)	23 (10.6)	44 (20.3)	82 (37.8)	63 (29.0)	4.80 (2)	1.074

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม

การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	5 (2.3)	12 (5.5)	35 (16.1)	66 (30.4)	70 (32.3)	29 (13.4)	4.25 (5)	1.108
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	5 (2.3)	9 (4.1)	25 (11.5)	67 (30.9)	81 (37.3)	30 (13.8)	4.38 (3)	1.129
ค่าเฉลี่ยรวม							4.38	1.135

จากตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.38 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.83 รองลงมาคือ ทีมงานยอมรับ และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
20) ธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร	4 (1.8)	7 (3.2)	20 (9.2)	47 (21.7)	63 (29.0)	76 (35.0)	4.78 (2)	1.216
21) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	1 (0.5)	3 (1.4)	27 (12.4)	45 (20.7)	82 (37.8)	59 (27.2)	4.76 (4)	1.059
22) ธนาคารมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	0 (0.0)	4 (1.8)	23 (10.6)	57 (26.3)	80 (36.9)	53 (24.4)	4.71 (5)	1.010
23) ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	0 (0.0)	9 (4.1)	16 (7.4)	45 (20.7)	94 (43.3)	53 (24.4)	4.77 (3)	1.034

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

การสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้าง ระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
24) ธนาคารได้สร้างบท เรียนสำหรับการเรียนรู้ ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับ พนักงานทุกระดับภายใน องค์กร	0 (0.0)	2 (0.9)	24 (11.1)	32 (14.7)	67 (30.9)	92 (42.4)	5.03 (1)	1.049
25) ธนาคารมีการ ประเมินผลด้านเวลาและ ทรัพยากรที่ใช้จากการส่ง พนักงานไปฝึกอบรม	5 (2.3)	5 (2.3)	27 (12.4)	40 (18.4)	103 (47.5)	37 (17.1)	4.58 (6)	1.120
ค่าเฉลี่ยรวม							4.77	1.081

จากตารางที่ 15 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.03 รองลงมาคือธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ธนาคารมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และธนาคารมี

การประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จากการส่งพนักงานไปฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจ แต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
26) ธนาคารให้การ ยอมรับในความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของ พนักงาน	2 (0.9)	6 (2.8)	19 (8.8)	40 (18.4)	117 (53.9)	33 (15.2)	4.67 (1)	0.990
27) ธนาคารให้ทางเลือก แก่พนักงานในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3 (1.4)	18 (8.3)	58 (26.7)	74 (34.1)	49 (3.7)	15 (6.9)	3.89 (6)	1.104
28) ธนาคารเชิญชวนให้ พนักงานมีส่วนร่วมต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร	1 (0.5)	2 (0.9)	27 (12.4)	104 (47.9)	57 (26.3)	26 (12.0)	4.35 (5)	0.911
29) ธนาคารเปิดโอกาส ให้พนักงานสามารถ ควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	2 (0.9)	9 (4.1)	16 (7.4)	56 (25.8)	104 (47.9)	30 (13.8)	4.57 (4)	1.016

ตารางที่ 16 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจ แต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้	1 (0.5)	6 (2.8)	23 (10.6)	45 (20.7)	114 (52.5)	28 (12.9)	4.61 (2)	0.996
31) ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน	5 (2.3)	2 (0.9)	28 (12.9)	46 (21.2)	95 (43.8)	41 (18.9)	4.60 (3)	1.102
ค่าเฉลี่ยรวม							4.45	1.015

จากตารางที่ 16 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่า ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และธนาคารให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
32) ธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล	7 (3.2)	9 (4.1)	47 (21.7)	80 (36.9)	59 (27.2)	15 (6.9)	4.01 (6)	1.108
33) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	3 (1.4)	6 (2.8)	24 (11.1)	70 (32.3)	77 (35.5)	37 (17.1)	4.49 (3)	1.072
34) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้าโดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	3 (1.4)	3 (1.4)	13 (6.0)	35 (16.1)	105 (48.4)	58 (26.7)	4.89 (1)	1.003
35) ธนาคารพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน	1 (0.5)	3 (1.4)	15 (6.9)	32 (14.7)	114 (52.5)	52 (24.0)	4.89 (1)	0.924

ตารางที่ 17 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
36) ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	3 (1.4)	6 (2.8)	20 (9.2)	78 (35.9)	76 (35.0)	34 (15.7)	4.47 (4)	1.041
37) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นด้วย	7 (3.2)	8 (3.7)	26 (12.0)	84 (38.7)	72 (33.2)	20 (9.2)	4.23 (5)	1.101
ค่าเฉลี่ยรวม							4.50	1.042

จากตารางที่ 17 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.50 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ ธนาคารพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน และธนาคารสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า โดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับมากที่สุดเท่ากับ 4.89 รองลงมาคือ ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
38) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	5 (2.3)	7 (3.2)	18 (8.3)	58 (26.7)	106 (48.8)	23 (10.6)	4.48 (4)	1.050
39) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลของคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร	6 (2.8)	4 (1.8)	16 (7.4)	70 (32.3)	87 (40.1)	34 (15.7)	4.52 (3)	1.076
40) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลดวงวิสัยทัศน์ได้	3 (1.4)	22 (10.1)	60 (27.6)	48 (22.1)	58 (26.7)	26 (12.0)	3.99 (6)	1.249
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมอย่างทั่วถึง	3 (1.4)	7 (3.2)	23 (10.6)	76 (35.0)	71 (32.7)	37 (17.1)	4.46 (5)	1.080

ตารางที่ 18 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้

การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5 (2.3)	6 (2.8)	22 (10.1)	47 (21.7)	98 (45.2)	39 (18.0)	4.59 (2)	1.119
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	3 (1.4)	8 (3.7)	18 (8.3)	51 (23.5)	92 (42.4)	45 (20.7)	4.64 (1)	1.097
ค่าเฉลี่ยรวม							4.45	1.112

จากตารางที่ 18 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลของคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ตามลำดับ และธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลู่ลวงวิสัยทัศน์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน

การวัดผลทางการเงิน	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	2 (0.9)	2 (0.9)	23 (10.6)	63 (29.0)	97 (44.7)	30 (13.8)	4.57 (4)	0.950
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา	1 (0.5)	3 (1.4)	23 (10.6)	49 (22.6)	111 (51.2)	30 (13.8)	4.64 (3)	0.928
46) ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	5 (2.3)	3 (1.4)	25 (11.5)	30 (13.8)	92 (42.4)	62 (28.6)	4.78 (2)	1.156
47) ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	6 (2.8)	2 (0.9)	19 (8.8)	40 (18.4)	76 (35.0)	74 (34.1)	4.84 (1)	1.176
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	3 (1.4)	2 (0.9)	24 (11.1)	82 (37.8)	80 (36.9)	26 (12.0)	4.44 (5)	0.966
49) ธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	8 (3.7)	19 (8.8)	42 (19.4)	94 (43.3)	37 (17.1)	17 (7.8)	3.85 (6)	1.159
ค่าเฉลี่ยรวม							4.52	1.056

จากตารางที่ 19 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.52 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ ว่า ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลาน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.84 รองลงมาคือ ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงาน ดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้

การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย (อันดับ)	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	1 (0.5)	3 (1.4)	16 (7.4)	42 (19.4)	122 (56.2)	33 (15.2)	4.75 (4)	0.883
51) ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	2 (0.9)	1 (0.5)	27 (12.4)	46 (21.2)	84 (38.7)	57 (26.3)	4.75 (4)	1.051
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	0 (0.0)	1 (0.5)	13 (6.0)	30 (13.8)	70 (32.3)	103 (47.5)	5.20 (1)	0.926

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้

การวัดผลทางความรู้	จำนวนและร้อยละของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้						ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แทบจะไม่เคย			แทบจะทุกครั้ง				
	1	2	3	4	5	6		
53) ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	0 (0.0)	3 (1.4)	19 (8.8)	38 (17.5)	90 (41.5)	67 (30.9)	4.91 (3)	0.978
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	0 (0.0)	2 (0.9)	12 (5.5)	33 (15.2)	89 (41.0)	81 (37.3)	5.08 (2)	0.909
55) ธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา	1 (0.5)	1 (0.5)	15 (6.9)	33 (15.2)	109 (50.2)	58 (26.7)	4.94 (6)	0.901
ค่าเฉลี่ยรวม							4.94	0.941

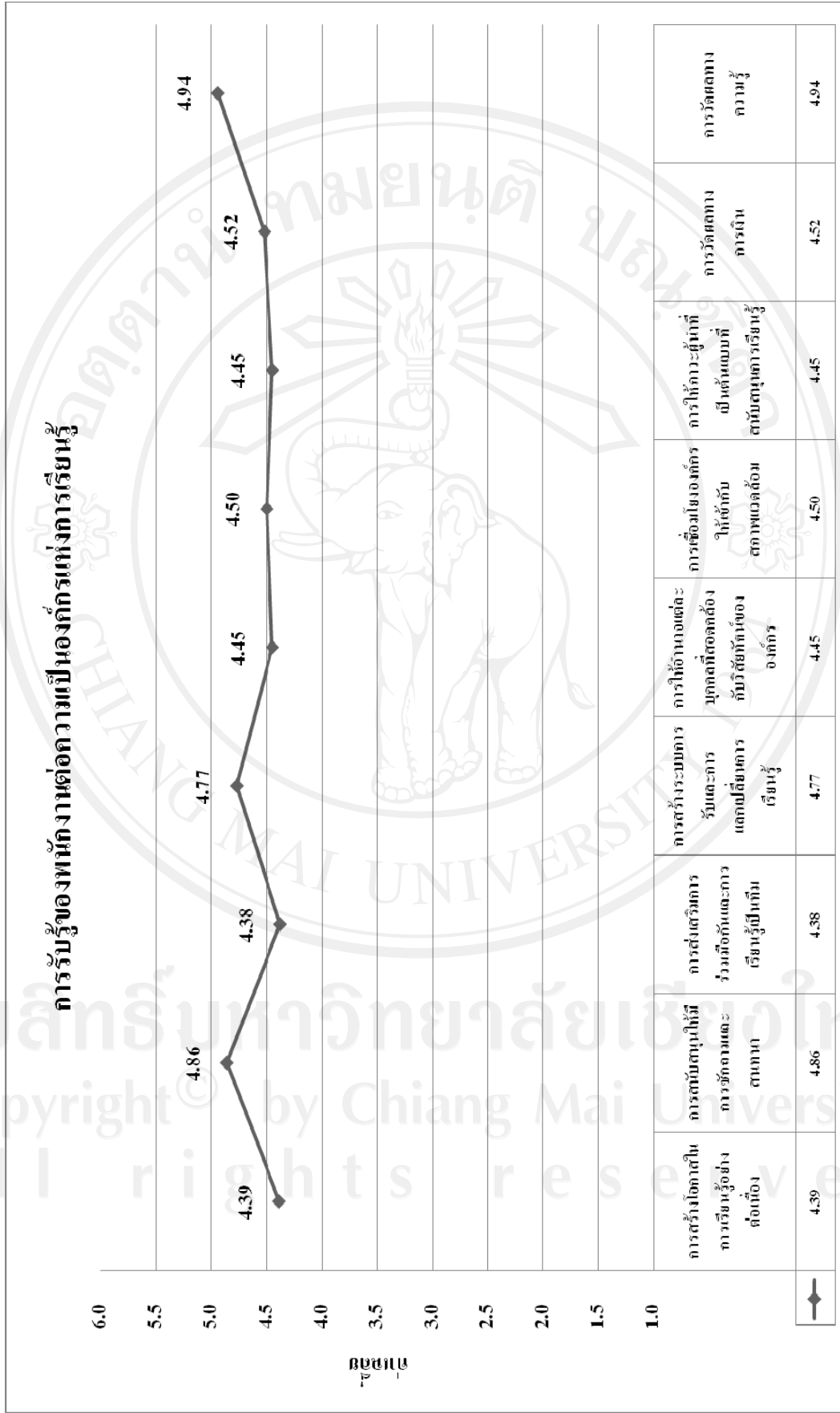
จากตารางที่ 20 พบว่า การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.94 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ที่ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.20 รองลงมาคือ ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.08 ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและอันดับของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติด้านต่างๆของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิตีขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.39	8
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	4.86	2
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.38	9
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	4.77	3
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.45	6
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.50	5
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.45	7
การวัดผลทางการเงิน	4.52	4
การวัดผลทางความรู้	4.94	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิตีขององค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 4.58 ส่วนการหาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ในแต่ละมิตีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การวัดผลทางความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.94 รองลงมาคือ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 การวัดผลทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

จากค่าเฉลี่ยที่ได้จากแต่ละมิตีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อนำมาพล็อตลงในตารางเพื่อแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบในแต่ละมิตีของการดำเนินการที่สำคัญสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน และการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร แสดงได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยรวมจากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบเทียบในแต่ละมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีมิติด้านการวัดผลทางความรู้อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และมีมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยของมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด

ระดับ/หมวด	มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยรวม	
		มิติ	ระดับ/หมวด
ระดับปัจเจกบุคคล	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.39	4.63
	การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	4.86	
ระดับทีมงาน	การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.38	4.38
ระดับองค์กร	การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	4.77	4.54
	การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.45	
	การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.50	
	การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.45	
การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร	การวัดผลทางการเงิน	4.52	4.73
	การวัดผลทางความรู้	4.94	

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับ/หมวด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเท่ากับ 4.73 โดยมีการรับรู้มิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่ามิติด้านการวัดผลทางการเงิน

ระดับปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 โดยมีการรับรู้มิติด้านการสนับสนุนการซักถามและสนทนามากกว่ามิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 โดยมีการรับรู้มิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมีการรับรู้ และการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามลำดับ

ระดับทีมงาน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.38

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลต่อการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมิติด้านต่างๆ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการ การวัดผลทางการเงิน และการวัดผลทางความรู้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent-Sample T Test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีการทดสอบดังต่อไปนี้

2.3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

สมมติฐานทางการวิจัย

เพศชายมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากเพศหญิง

สมมติฐานทางสถิติ

$H_0: X_{\text{ช}} = X_{\text{ญ}}$ (ไม่แตกต่าง) $H_A: X_{\text{ช}} \neq X_{\text{ญ}}$ (แตกต่าง)

โดยที่ $X_{\text{ช}}$ คือ ค่าเฉลี่ยของเพศชาย $X_{\text{ญ}}$ 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 23 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เพศ		T-value	Sig. (แปลผล)
	ชาย	หญิง		
1) พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	4.71	4.42	1.780	0.077 (ไม่แตกต่าง)
2) พนักงานสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	4.16	4.01	0.868	0.386 (ไม่แตกต่าง)
3) พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	5.05	4.98	0.477	0.634 (ไม่แตกต่าง)
4) พนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	4.00	3.76	1.209	0.228 (ไม่แตกต่าง)
5) ธนาคารได้ใช้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.45	4.23	1.271	0.205 (ไม่แตกต่าง)
6) พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	5.09	4.76	2.022	0.045* (แตกต่าง)
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.53	4.10	2.368	0.019* (แตกต่าง)
รวม	4.57	4.32	2.136	0.035* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.57 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.32 และพบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
8) พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5.02	4.70	2.214	0.029* (แตกต่างกัน)
9) พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	5.14	4.91	1.420	0.157 (ไม่แตกต่างกัน)
10) พนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	4.57	4.43	0.731	0.465 (ไม่แตกต่างกัน)
11) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.86	4.65	1.430	0.154 (ไม่แตกต่างกัน)
12) พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	5.33	5.14	1.267	0.206 (ไม่แตกต่างกัน)
13) พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	5.19	5.02	1.116	0.266 (ไม่แตกต่างกัน)
รวม	5.02	4.80	1.606	0.110 (ไม่แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชักถามและสนทนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 5.02 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.80 แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อการบอกถึงผลตอบรับหรือความคิดเห็นที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการชักถามและสนทนามากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	3.64	3.79	-0.958	0.340 (ไม่แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.43	4.23	1.177	0.240 (ไม่แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม	5.05	4.75	2.058	0.041* (แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม	4.88	4.77	0.679	0.498 (ไม่แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	4.34	4.21	0.723	0.470 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	4.72	4.26	2.733	0.007* (แตกต่าง)
รวม	4.51	4.33	1.640	0.103 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.51 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.33 แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบ สนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
20) ธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร	5.22	4.62	3.748	0.000* (แตกต่าง)
21) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	4.95	4.69	1.624	0.106 (ไม่แตกต่าง)
22) ธนาคารมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.88	4.65	1.458	0.146 (ไม่แตกต่าง)
23) ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	4.81	4.75	0.390	0.697 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
24) ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร	5.19	4.97	1.376	0.170 (ไม่แตกต่าง)
25) ธนาคารมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จากการส่งพนักงานไปฝึกอบรม	4.81	4.49	1.980	0.050 (ไม่แตกต่าง)
รวม	4.98	4.69	2.142	0.033* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.98 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.69 และพบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
26) ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน	4.86	4.60	1.776	0.079 (ไม่แตกต่าง)
27) ธนาคารให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	3.87	0.474	0.636 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
28) ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.40	4.33	0.497	0.620 (ไม่แตกต่าง)
29) ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	4.66	4.54	0.863	0.390 (ไม่แตกต่าง)
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้	4.78	4.55	1.848	0.067 (ไม่แตกต่าง)
31) ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน	4.83	4.52	2.246	0.026* (แตกต่าง)
รวม	4.58	4.40	1.687	0.094 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.58 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.40 แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
32) ธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล	4.14	3.97	0.997	0.320 (ไม่แตกต่าง)
33) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	4.66	4.43	1.546	0.124 (ไม่แตกต่าง)
34) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า โดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	5.19	4.78	3.142	0.002* (แตกต่าง)
35) ธนาคารพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน	5.09	4.82	2.088	0.039* (แตกต่าง)
36) ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	4.62	4.42	1.461	0.146 (ไม่แตกต่าง)
37) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นด้วย	4.26	4.21	0.265	0.792 (ไม่แตกต่าง)
รวม	4.66	4.44	2.104	0.037* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.66 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.44 และพบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า โดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
38) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.76	4.38	2.896	0.004* (แตกต่าง)
39) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลของกลุ่มแข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร	4.83	4.41	2.570	0.011* (แตกต่าง)
40) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้	4.00	3.98	0.098	0.922 (ไม่แตกต่าง)
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	4.78	4.34	3.108	0.002* (แตกต่าง)
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.95	4.45	3.412	0.001* (แตกต่าง)
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	5.00	4.51	3.622	0.000* (แตกต่าง)
รวม	4.72	4.35	2.656	0.008* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.72 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.35 และพบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็ข้อมูลของกลุ่มแข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรมและทิศทางการบริหารงานของธนาคาร พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.78	4.50	2.318	0.022* (แตกต่าง)
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.90	4.55	2.861	0.005* (แตกต่าง)
46) ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	5.14	4.65	3.274	0.001* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
47) ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลานี้น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	5.10	4.75	1.981	0.049* (แตกต่าง)
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.62	4.37	1.929	0.056 (ไม่แตกต่าง)
49) ธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	3.67	3.91	-1.350	0.178 (ไม่แตกต่าง)
รวม	4.70	4.45	2.656	0.008* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.70 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.45 และพบว่ามิติข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลานี้น้อยกว่าปีที่ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลานี้น้อยกว่าปีที่ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.93	4.69	2.212	0.028* (แตกต่าง)
51) ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.88	4.70	1.191	0.236 (ไม่แตกต่าง)
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	5.38	5.14	1.704	0.090 (ไม่แตกต่าง)
53) ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	5.22	4.81	2.840	0.005* (แตกต่าง)
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	5.31	5.00	2.246	0.026* (แตกต่าง)
55) ธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา	5.16	4.87	2.095	0.037* (แตกต่าง)
รวม	5.15	4.87	2.678	0.008* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 5.15 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.87 และพบว่ามิข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา พบว่าเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าเพศหญิง

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่
ผ่านมา พบว่า เพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบ T-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ จำแนกตามเพศ

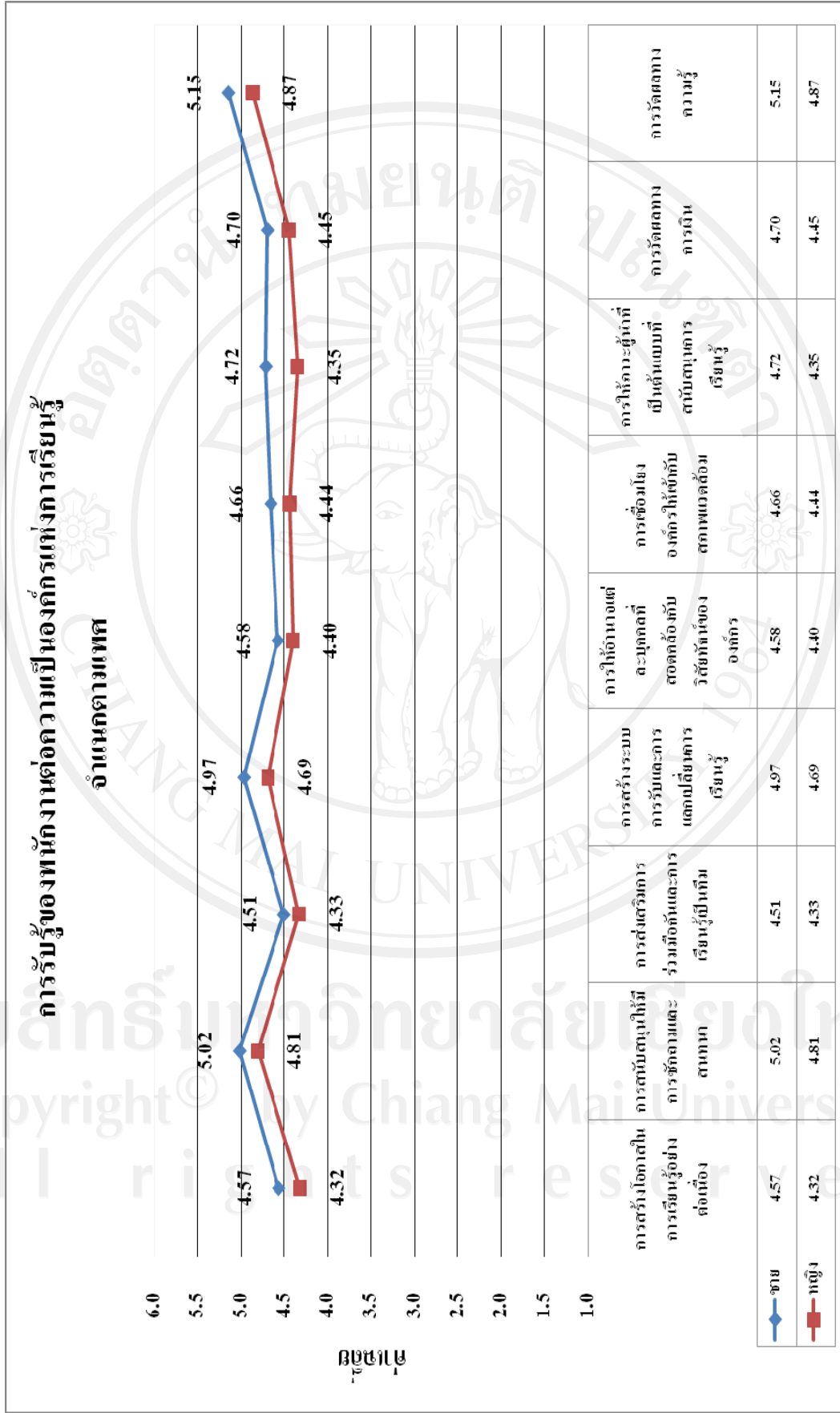
การรับรู้ของพนักงานต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ		T-value	Sig (แปลผล).
	ชาย	หญิง		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.57	4.32	2.136	0.035* (แตกต่างกัน)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	5.02	4.81	1.606	0.110 (ไม่แตกต่างกัน)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.51	4.33	1.640	0.103 (ไม่แตกต่างกัน)
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้	4.97	4.69	2.142	0.033* (แตกต่างกัน)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร	4.58	4.40	1.687	0.094 (ไม่แตกต่างกัน)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.66	4.44	2.104	0.037* (แตกต่างกัน)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการ เรียนรู้	4.72	4.35	2.656	0.008* (แตกต่างกัน)
การวัดผลทางการเงิน	4.70	4.45	2.442	0.016* (แตกต่างกัน)
การวัดผลทางความรู้	5.15	4.87	2.678	0.008* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิงในทุกมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงได้ดังภาพที่ 5 และพบว่ามิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การวัดผลทางการเงิน และการวัดผลทางความรู้ โดยเพศชายมีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 5 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อำเภอตากมพ

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ โดยเพศชายมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ที่อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.15 และมีมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเพศหญิงมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ที่อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และมีมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางการวิจัย

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

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

HA : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งผู้จัดการ

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งรองผู้จัดการ

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ผลการคำนวณหรือการแปลค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F -Test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปสำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น จะพิจารณาค่า Sig. ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน Ho ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

หากค่า Sig. (จากตาราง) > ค่า Sig. (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ยอมรับ Ho

หากค่า Sig. (จากตาราง) < ค่า Sig. (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ปฏิเสธ Ho

ตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
1) พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	4.88	4.61	4.42	4.45	0.723	0.539 (ไม่แตกต่าง)
2) พนักงานสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	4.29	4.07	3.79	4.21	2.098	0.102 (ไม่แตกต่าง)
3) พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	5.00	4.86	5.04	5.03	0.374	0.772 (ไม่แตกต่าง)
4) พนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	4.36	3.82	3.85	3.72	0.979	0.404 (ไม่แตกต่าง)
5) ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.93	4.20	4.25	4.25	1.622	0.185 (ไม่แตกต่าง)
6) พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	4.79	4.73	4.99	4.80	0.543	0.653 (ไม่แตกต่าง)
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	5.07	4.27	4.03	4.21	3.044	0.030* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.76 (1)	4.37 (3)	4.34 (4)	4.38 (2)	0.973	0.406 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ผู้จัดการ	5.07		0.799* (0.022)	1.044* (0.000)	0.865* (0.001)
	รองผู้จัดการ	4.27	-0.799* (0.022)		0.245 (0.913)	0.066 (1.000)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.03	-1.044* (0.000)	-0.245 (0.913)		-0.179 (0.923)
	เจ้าหน้าที่	4.21	-0.865* (0.001)	-0.066 (1.000)	0.179 (0.923)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison Tamhane's T2 Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
8) พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5.21	4.75	4.78	4.72	0.894	0.445 (ไม่แตกต่าง)
9) พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	5.43	4.89	5.00	4.91	1.066	0.365 (ไม่แตกต่าง)
10) พนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	4.64	4.70	4.39	4.39	0.889	0.448 (ไม่แตกต่าง)
11) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.93	4.86	4.68	4.61	0.920	0.432 (ไม่แตกต่าง)
12) พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	5.50	5.20	5.08	5.22	0.785	0.504 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
13) พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	5.14	5.09	4.94	5.14	0.540	0.655 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	5.14 (1)	4.92 (2)	4.81 (4)	4.83 (3)	0.670	0.572 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 35 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.14 รองลงมาคือ รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
14) ทีมงานมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	4.07	3.75	3.58	3.84	0.984	0.401 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	5.07	4.43	4.15	4.18	3.136	0.026* (แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม	5.21	4.91	4.85	4.71	0.961	0.412 (ไม่แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม	5.14	4.86	4.67	4.82	0.902	0.441 (ไม่แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	4.79	4.30	4.14	4.23	1.209	0.307 (ไม่แตกต่าง)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	4.86	4.43	4.28	4.37	1.065	0.365 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.86 (1)	4.45 (2)	4.28 (4)	4.36 (3)	1.852	0.139 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 36 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	ผู้จัดการ	5.07		0.640 (0.064)	0.919* (0.005)	0.888* (0.006)
	รองผู้จัดการ	4.43	-0.640 (0.064)		0.279 (0.193)	0.248 (0.232)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.15	-0.919* (0.005)	-0.279 (0.193)		-0.031 (0.861)
	เจ้าหน้าที่	4.18	-0.888* (0.006)	-0.248 (0.232)	0.031 (0.861)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับเจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
20) ธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร	5.14	4.77	4.97	4.56	1.963	0.121 (ไม่แตกต่าง)
21) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นได้ง่ายและรวดเร็ว	4.93	4.75	4.74	4.75	0.133	0.940 (ไม่แตกต่าง)
22) ธนาคารมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความสามารถของพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.79	4.80	4.75	4.63	0.337	0.799 (ไม่แตกต่าง)
23) ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	4.93	4.66	4.78	4.78	0.279	0.841 (ไม่แตกต่าง)
24) ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร	5.21	4.89	5.14	4.98	0.748	0.525 (ไม่แตกต่าง)
25) ธนาคารมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จากการส่งพนักงานไปฝึกอบรม	4.93	4.39	4.60	4.60	0.901	0.442 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.99 (1)	4.71 (4)	4.83 (2)	4.72 (3)	0.584	0.626 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 38 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.99 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และรองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
26) ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน	5.07	4.61	4.64	4.67	0.836	0.475 (ไม่แตกต่าง)
27) ธนาคารให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	3.82	3.72	4.01	1.377	0.251 (ไม่แตกต่าง)
28) ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	5.07	4.25	4.31	4.31	3.321	0.021* (แตกต่าง)
29) ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	4.93	4.55	4.53	4.56	0.629	0.597 (ไม่แตกต่าง)
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานธนาคารได้	5.00	4.59	4.56	4.60	0.845	0.471 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
31) ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน	5.00	4.73	4.56	4.51	1.063	0.366 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.88 (1)	4.42 (3)	4.38 (4)	4.44 (2)	1.451	0.229 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 39 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.88 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้
อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้าน การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	ตำแหน่ง งาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	เจ้าหน้าที่
28) ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมี ส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	ผู้จัดการ	5.07		0.821* (0.003)	0.766* (0.004)	0.761* (0.004)
	รอง ผู้จัดการ	4.25	-0.821* (0.003)		-0.056 (0.746)	-0.060 (0.716)
	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	4.31	-0.766* (0.004)	0.056 (0.746)		-0.005 (0.973)
	เจ้าหน้าที่	4.31	-0.761* (0.004)	0.060 (0.716)	0.005 (0.973)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้าน
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่
พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้อง
กับวิสัยทัศน์ขององค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ
เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้
อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ตารางที่ 41 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
32) หนาจารย์ช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล	4.64	3.93	3.86	4.08	2.182	0.091 (ไม่แตกต่าง)
33) หนาจารย์สนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	4.79	4.50	4.49	4.44	0.425	0.736 (ไม่แตกต่าง)
34) หนาจารย์สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า โดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	5.14	4.98	4.74	4.93	1.021	0.384 (ไม่แตกต่าง)
35) หนาจารย์พิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน	5.50	4.84	4.85	4.86	0.2186	0.091 (ไม่แตกต่าง)
36) หนาจารย์มีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	5.14	4.39	4.29	4.56	3.065	0.029* (แตกต่าง)
37) หนาจารย์สนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นด้วย	4.86	4.23	4.15	4.18	1.698	0.169 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	5.01 (1)	4.48 (3)	4.40 (4)	4.51 (2)	2.324	0.076 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.01 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
36) ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	ผู้จัดการ	5.14		0.756* (0.017)	0.851* (0.005)	0.580 (0.051)
	รองผู้จัดการ	4.39	-0.756* (0.017)		0.095 (0.630)	-0.177 (0.353)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.29	-0.851* (0.005)	-0.095 (0.630)		-0.272 (0.098)
	เจ้าหน้าที่	4.56	-0.580 (0.051)	0.177 (0.353)	0.272 (0.098)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่อาวุโส พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ตารางที่ 43 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
38) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	5.21	4.39	4.43	4.46	2.513	0.059 (ไม่แตกต่าง)
39) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็ข้อมูลของคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร	5.36	4.57	4.33	4.52	3.710	0.012* (แตกต่าง)
40) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถหลุดวงวิสัยทัศน์ได้	5.07	3.82	3.83	4.02	4.368	0.005* (แตกต่าง)
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	5.43	4.45	4.18	4.53	5.848	0.001* (แตกต่าง)
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5.57	4.70	4.39	4.53	4.847	0.003* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 43 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	5.50	4.77	4.47	4.57	3.897	0.010* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	5.36 (1)	4.45 (2)	4.27 (4)	4.44 (3)	5.696	0.001* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.36 รองลงมาคือ รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามีข้อคำถามในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลของกลุ่มแข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้ ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้
ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้าน การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่ง งาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รอง ผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	เจ้าหน้าที่
39) ธนาคารมีหัวหน้างานที่ สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลของคู่แข่ง แนวโน้ม อุตสาหกรรม และทิศทางการ บริหารงานของธนาคาร	ผู้จัดการ	5.36		0.789* (0.016)	1.024* (0.001)	0.840* (0.006)
	รอง ผู้จัดการ	4.57	-0.789* (0.016)		0.235 (0.247)	0.051 (0.795)
	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	4.33	-1.024* (0.001)	-0.235 (0.247)		-0.184 (0.276)
	เจ้าหน้าที่	4.52	-0.840* (0.006)	-0.051 (0.795)	0.184 (0.276)	
40) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อม จะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นใน การช่วยให้ธนาคารสามารถลู่วง วิสัยทัศน์ได้	ผู้จัดการ	5.07		1.253* (0.001)	1.238* (0.001)	1.048* (0.003)
	รอง ผู้จัดการ	3.82	-1.253* (0.001)		-0.015 (0.948)	-0.205 (0.365)
	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	3.83	-1.238* (0.001)	0.015 (0.948)		-0.190 (0.331)
	เจ้าหน้าที่	4.02	-1.048* (0.003)	0.205 (0.365)	0.190 (0.331)	
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้ง ที่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคน อย่างทั่วถึง	ผู้จัดการ	5.43		0.974* (0.003)	1.248* (0.000)	0.900* (0.003)
	รอง ผู้จัดการ	4.45	-0.974* (0.003)		0.274 (0.172)	-0.074 (0.702)
	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	4.18	-1.248* (0.000)	-0.274 (0.172)		-0.348* (0.038)
	เจ้าหน้าที่	4.53	-0.900* (0.003)	0.074 (0.702)	0.348* (0.038)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
42) หนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ผู้จัดการ	5.57		0.867* (0.010)	1.183* (0.000)	1.043* (0.001)
	รองผู้จัดการ	4.70	-0.867* (0.010)		0.316 (0.132)	0.176 (0.385)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.39	-1.183* (0.000)	-0.316 (0.132)		-0.140 (0.422)
	เจ้าหน้าที่	4.53	-1.043* (0.001)	-0.176 (0.385)	0.140 (0.422)	
43) หนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	ผู้จัดการ	5.50		0.727* (0.029)	1.028* (0.001)	0.925* (0.003)
	รองผู้จัดการ	4.77	-0.727* (0.029)		0.301 (0.146)	0.198 (0.321)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.47	-1.028* (0.001)	-0.301 (0.146)		-0.102 (0.550)
	เจ้าหน้าที่	4.57	-0.925* (0.003)	-0.198 (0.321)	0.102 (0.550)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง หนาคารมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลของกลุ่มแข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทาง

บริหารงานของธนาคาร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ตารางที่ 45 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	5.21	4.57	4.53	4.51	2.368	0.072 (ไม่แตกต่าง)
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา	5.07	4.61	4.60	4.62	1.086	0.356 (ไม่แตกต่าง)
46) ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	5.57	4.75	4.61	4.82	2.804	0.041* (แตกต่าง)
47) ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	5.21	4.82	4.75	4.87	0.638	0.591 (ไม่แตกต่าง)
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.93	4.39	4.31	4.49	1.817	0.145 (ไม่แตกต่าง)
49) ธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.00	3.80	3.64	4.02	1.566	0.199 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	5.00 (1)	4.49 (3)	4.41 (4)	4.56 (2)	2.172	0.092 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.00

รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
46) ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ผู้จัดการ	5.57		0.821* (0.020)	0.960* (0.004)	0.755* (0.023)
	รองผู้จัดการ	4.75	-0.821* (0.020)		0.139 (0.526)	-0.066 (0.755)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.61	-0.960* (0.004)	-0.139 (0.526)		-0.205 (0.261)
	เจ้าหน้าที่	4.82	-0.755* (0.023)	0.066 (0.755)	0.205 (0.261)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

ตารางที่ 47 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	5.14	4.73	4.67	4.77	1.164	0.325 (ไม่แตกต่าง)
51) ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	5.00	4.68	4.68	4.80	0.505	0.679 (ไม่แตกต่าง)
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	5.71	5.11	5.17	5.20	1.613	0.187 (ไม่แตกต่าง)
53) ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	5.29	4.89	4.83	4.94	0.872	0.456 (ไม่แตกต่าง)
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	5.50	5.05	5.08	5.03	1.091	0.354 (ไม่แตกต่าง)
55) ธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา	5.43	4.98	4.93	4.86	1.629	0.184 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	5.35 (1)	4.91 (3)	4.89 (4)	4.93 (2)	1.327	0.267 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 47 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ในแต่ละตำแหน่งงาน โดยตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.35 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รองผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และเจ้าหน้าที่อาวุโส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

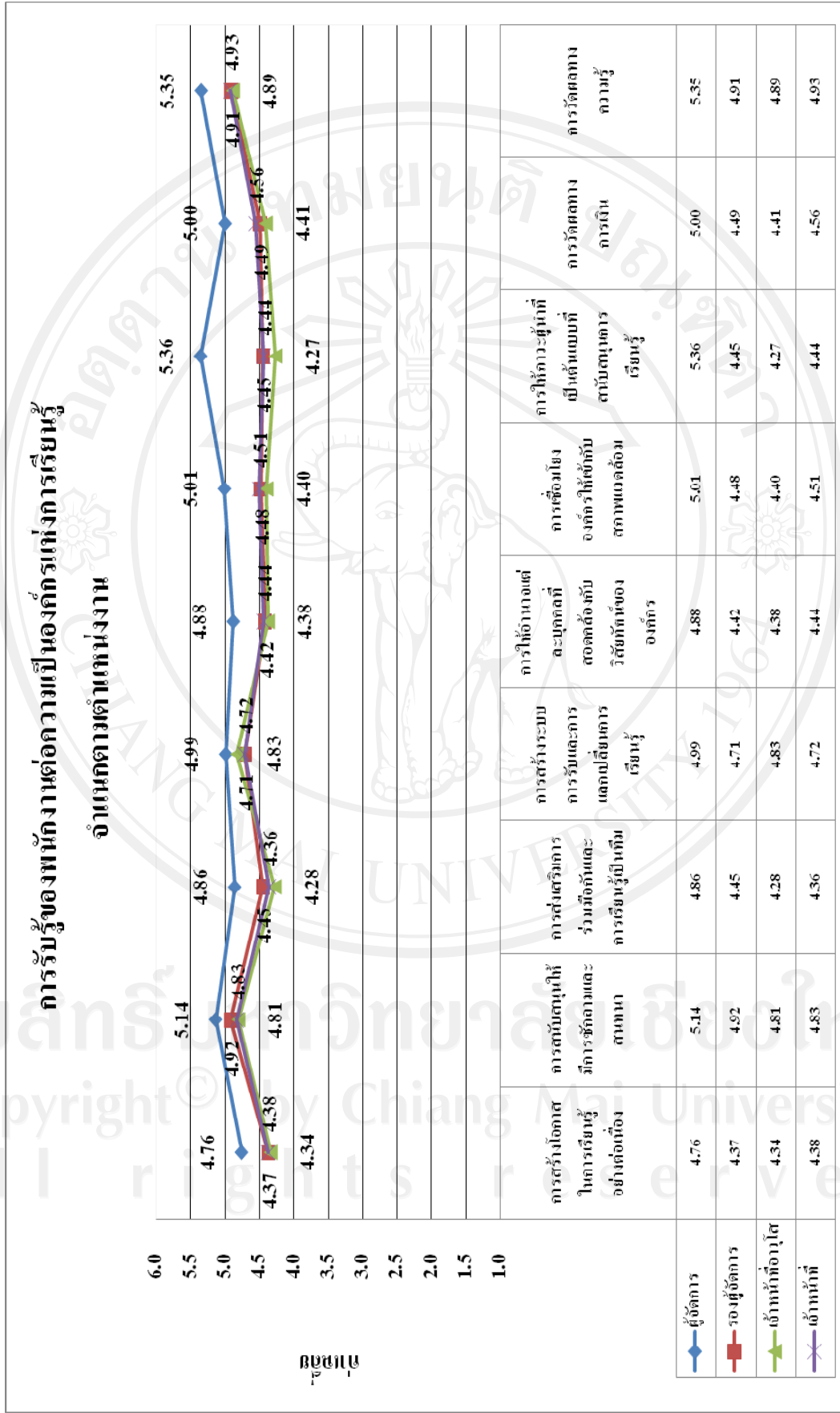
การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.76	4.37	4.34	4.38	0.973	0.406 (ไม่แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	5.14	4.92	4.81	4.83	0.670	0.572 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.86	4.45	4.28	4.36	1.852	0.139 (ไม่แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	4.99	4.71	4.83	4.72	0.584	0.626 (ไม่แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.88	4.42	4.38	4.44	1.451	0.229 (ไม่แตกต่าง)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	5.01	4.48	4.40	4.51	2.324	0.076 (ไม่แตกต่าง)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	5.36	4.45	4.27	4.44	5.696	0.001* (แตกต่าง)
การวัดผลทางการเงิน	5.00	4.49	4.41	4.56	2.172	0.092 (ไม่แตกต่าง)
การวัดผลทางความรู้	5.35	4.91	4.89	4.93	1.327	0.267 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งงานมีการรับรู้ต่อ
มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แสดงได้ดังภาพที่ 6 แต่พบว่ามิติที่
แตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้
โดยพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงาน
ตำแหน่งงานอื่น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 6 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยในแต่ละตำแหน่งงานพบว่า

พนักงานตำแหน่งผู้จัดการมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.36 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

พนักงานตำแหน่งรองผู้จัดการมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาอยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

พนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ส่วนมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้สูงสุดในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

พนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่รับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ส่วนมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่อาวุโส	เจ้าหน้าที่
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	ผู้จัดการ	5.36		0.906* (0.001)	1.084* (0.000)	0.918* (0.000)
	รองผู้จัดการ	4.45	-0.906* (0.001)		0.178 (0.303)	0.012 (0.942)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4.27	-1.084* (0.000)	-0.178 (0.303)		-0.166 (0.249)
	เจ้าหน้าที่	4.44	-0.918* (0.000)	-0.012 (0.942)	0.166 (0.249)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ กับรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานดังกล่าว

2.3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

สมมติฐานทางทฤษฎี

พนักงานที่มีช่วงอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

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

H_A : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงาน 7-14 ปี

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 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 50 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
1) พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	4.43	4.50	4.40	4.83	1.339	0.263 (ไม่แตกต่าง)
2) พนักงานสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	4.18	4.08	3.94	4.07	0.644	0.588 (ไม่แตกต่าง)
3) พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	5.03	4.92	4.94	5.12	0.399	0.754 (ไม่แตกต่าง)
4) พนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	3.74	3.67	3.79	4.10	0.793	0.499 (ไม่แตกต่าง)
5) ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.15	3.75	4.21	4.83	4.649	0.004* (แตกต่าง)
6) พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	4.78	4.67	4.85	5.00	0.389	0.761 (ไม่แตกต่าง)
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.23	3.75	4.06	4.71	3.529	0.016* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.36 (2)	4.19 (4)	4.31 (3)	4.67 (1)	1.987	0.117 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 50 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า มีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ และพนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
5) ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ต่ำกว่า 6 ปี	4.15		0.404 (0.945)	-0.058 (1.000)	-0.675* (0.002)
	7-14 ปี	3.75	-0.404 (0.945)		-0.462 (0.900)	-1.079 (0.173)
	15-22 ปี	4.21	0.058 (1.000)	0.462 (0.900)		-0.617* (0.004)
	มากกว่า 22 ปี	4.83	0.675* (0.002)	1.079 (0.173)	0.617* (0.004)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison Tamhane's T2 Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	ต่ำกว่า 6 ปี	4.23		0.481 (0.199)	0.170 (0.370)	-0.477* (0.045)
	7-14 ปี	3.75	-0.481 (0.199)		-0.311 (0.393)	-0.957* (0.015)
	15-22 ปี	4.06	-0.170 (0.370)	0.311 (0.393)		-0.647 (0.004)
	มากกว่า 22 ปี	4.71	0.477* (0.045)	0.957* (0.015)	0.647* (0.004)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 52 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
8) พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.72	4.58	4.80	4.88	0.331	0.803 (ไม่แตกต่าง)
9) พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	4.98	4.83	4.92	5.10	0.335	0.800 (ไม่แตกต่าง)
10) พนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	4.40	4.08	4.48	4.66	0.827	0.480 (ไม่แตกต่าง)
11) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.63	4.58	4.67	4.95	1.102	0.349 (ไม่แตกต่าง)
12) พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	5.25	5.00	5.19	5.15	0.249	0.862 (ไม่แตกต่าง)
13) พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	5.09	4.75	5.01	5.24	0.953	0.416 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.85 (2)	4.64 (4)	4.85 (2)	5.00 (1)	0.617	0.605 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 52 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับอายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.85 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
14) ทีมงานมืออิสระในการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานตามความจำเป็น	3.86	4.08	3.58	3.90	1.461	0.226 (ไม่แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.20	4.33	4.17	4.66	1.966	0.120 (ไม่แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม	4.74	4.67	4.73	5.27	2.704	0.046* (แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม	4.77	4.42	4.70	5.20	2.746	0.044* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	4.29	3.83	4.08	4.71	3.367	0.020* (แตกต่างกัน)
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็น และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	4.40	3.92	4.28	4.73	2.292	0.079 (ไม่แตกต่างกัน)
รวม (อันดับ)	4.38 (2)	4.21 (4)	4.26 (3)	4.74 (1)	3.304	0.021* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 53 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน และแนว ทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม และทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
16) ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 6 ปี	4.74		0.072 (0.835)	0.011 (0.949)	-0.530* (0.016)
	7-14 ปี	4.67	-0.072 (0.835)		-0.061 (0.857)	-0.602 (0.097)
	15-22 ปี	4.73	-0.011 (0.949)	0.061 (0.857)		-0.541* (0.009)
	มากกว่า 22 ปี	5.27	0.530* (0.016)	0.602 (0.097)	0.541* (0.009)	
17) ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดนั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม	ต่ำกว่า 6 ปี	4.77		0.353 (0.291)	0.072 (0.670)	-0.426* (0.045)
	7-14 ปี	4.42	-0.353 (0.291)		-0.280 (0.388)	-0.778* (0.026)
	15-22 ปี	4.70	-0.072 (0.670)	0.280 (0.388)		-0.498* (0.012)
	มากกว่า 22 ปี	5.20	0.426* (0.045)	0.778* (0.026)	0.498* (0.012)	
18) ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ	ต่ำกว่า 6 ปี	4.29		0.459 (0.210)	0.211 (0.255)	-0.415 (0.074)
	7-14 ปี	3.83	-0.459 (0.210)		-0.247 (0.486)	-0.874* (0.023)
	15-22 ปี	4.08	-0.211 (0.255)	0.247 (0.486)		-0.627* (0.004)
	มากกว่า 22 ปี	4.71	0.415 (0.074)	0.874* (0.023)	0.627 (0.004)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 54 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานให้ความสำคัญทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันและแนวทางที่ดีของการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานยอมรับและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนต่อเมื่อพบว่าความคิดเห็นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงหรือมติของกลุ่ม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานได้รับรางวัลในลักษณะรางวัลของกลุ่มเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 55 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
20) ธนาคารใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคาร	4.55	4.50	4.85	5.05	1.752	0.157 (ไม่แตกต่าง)
21) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว	4.74	4.75	4.67	5.00	0.967	0.409 (ไม่แตกต่าง)
22) ธนาคารมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความ สามารถของพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.62	4.67	4.68	4.98	1.180	0.318 (ไม่แตกต่าง)
23) ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	4.91	4.75	4.60	4.95	1.756	0.157 (ไม่แตกต่าง)
24) ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร	5.02	5.08	4.95	5.22	0.651	0.583 (ไม่แตกต่าง)
25) ธนาคารมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จากการส่งพนักงานไปฝึกอบรม	4.68	4.50	4.41	4.83	1.595	0.192 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.75 (2)	4.71 (3)	4.69 (4)	5.00 (1)	1.294	0.277 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 55 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
26) ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน	4.69	4.75	4.49	5.05	3.160	0.026* (แตกต่าง)
27) ธนาคารให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	4.08	3.79	4.15	1.179	0.319 (ไม่แตกต่าง)
28) ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.26	4.25	4.30	4.61	1.460	0.226 (ไม่แตกต่าง)
29) ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้	4.58	4.42	4.43	4.93	2.414	0.068 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 56 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้	4.55	4.50	4.49	5.00	2.893	0.036* (แตกต่าง)
31) ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน	4.46	4.67	4.58	4.85	1.099	0.351 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.40 (3)	4.44 (2)	4.35 (4)	4.76 (1)	2.620	0.052 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 56 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และอายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน และธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
26) ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	4.69		-0.058 (1.000)	0.197 (0.768)	-0.356 (0.256)
	7-14 ปี	4.75	0.058 (1.000)		0.255 (0.606)	-0.299 (0.537)
	15-22 ปี	4.49	-0.197 (0.768)	-0.255 (0.606)		-0.554* (0.011)
	มากกว่า 22 ปี	5.05	0.356 (0.256)	0.299 (0.537)	0.554* (0.011)	
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้	ต่ำกว่า 6 ปี	4.55		0.054 (0.858)	-0.059 (0.699)	-0.446* (0.020)
	7-14 ปี	4.50	-0.054 (0.858)		0.005 (0.986)	-0.500 (0.112)
	15-22 ปี	4.49	-0.059 (0.699)	-0.055 (0.986)		-0.505* (0.005)
	มากกว่า 22 ปี	5.00	0.446* (0.020)	0.500 (0.112)	0.505* (0.005)	

หมายเหตุ 26) ใช้: Post Hoc Comparison Tamhane's T2 Method

30) ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 57 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาการให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี

ข้อคำถามเรื่อง ธนาการให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาการได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 58 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
32) ธนาการช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล	4.02	4.25	3.78	4.51	4.675	0.003* (แตกต่าง)
33) ธนาการสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	4.45	4.00	4.40	4.90	3.202	0.024* (แตกต่าง)
34) ธนาการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า โดยนำความเห็นของลูกค้ามาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ	4.86	4.67	4.81	5.20	1.717	0.164 (ไม่แตกต่าง)
35) ธนาการพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน	4.88	4.75	4.83	5.12	1.104	0.348 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 58 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
36) ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	4.62	4.33	4.31	4.68	1.832	0.142 (ไม่แตกต่าง)
37) ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลขององค์กรอื่นด้วย	4.18	4.08	4.17	4.46	0.811	0.489 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.50 (2)	4.35 (4)	4.38 (3)	4.81 (1)	2.947	0.034* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 58 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามิช้องคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล และธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
32) หนาकारช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล	ต่ำกว่า 6 ปี	4.02		-0.235 (0.490)	0.238 (0.170)	-0.497* (0.022)
	7-14 ปี	4.25	0.235 (0.490)		0.472 (0.154)	-0.262 (0.460)
	15-22 ปี	3.78	-0.238 (0.170)	-0.472 (0.154)		-0.734* (0.000)
	มากกว่า 22 ปี	4.51	0.497* (0.022)	0.262 (0.460)	0.734* (0.000)	
33) หนาकारสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล	ต่ำกว่า 6 ปี	4.45		0.446 (0.180)	0.042 (0.803)	-0.456* (0.031)
	7-14 ปี	4.00	-0.446 (0.180)		-0.404 (0.212)	-0.902* (0.010)
	15-22 ปี	4.40	-0.042 (0.803)	0.404 (0.212)		-0.498* (0.012)
	มากกว่า 22 ปี	4.90	0.456* (0.031)	0.902* (0.010)	0.498* (0.012)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง หนาकारช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี

กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง อนาคตสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 60 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
38) อนาคตมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	4.46	4.50	4.37	4.78	1.474	0.223 (ไม่แตกต่าง)
39) อนาคตมีหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็ข้อมูลของกลุ่มแข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางการบริหารงานของธนาคาร	4.46	4.08	4.51	4.78	1.541	0.205 (ไม่แตกต่าง)
40) อนาคตมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถคล่องตัวได้	3.89	4.00	3.84	4.49	2.862	0.038* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 60 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง	4.48	4.00	4.30	4.93	4.157	0.007* (แตกต่าง)
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.52	4.33	4.46	5.05	3.082	0.028* (แตกต่าง)
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	4.45	4.25	4.59	5.20	5.028	0.002* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.38 (2)	4.19 (4)	4.35 (3)	4.87 (1)	3.808	0.011* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 60 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.87 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน และพบว่า มีข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้ ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้
 ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้าน การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
40) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อม จะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นใน การช่วยให้ธนาคารสามารถดูแล วิสัยทัศน์ได้	ต่ำกว่า 6 ปี	3.89		-0.108 (0.781)	0.054 (0.784)	-0.596* (0.016)
	7-14 ปี	4.00	0.108 (0.781)		0.162 (0.669)	-0.488 (0.229)
	15-22 ปี	3.84	-0.054 (0.784)	-0.162 (0.669)		-0.649* (0.005)
	มากกว่า 22 ปี	4.49	0.596* (0.016)	0.488 (0.229)	0.649* (0.005)	
41) ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้ง ที่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคน อย่างทั่วถึง	ต่ำกว่า 6 ปี	4.48		0.477 (0.152)	0.174 (0.304)	-0.450* (0.034)
	7-14 ปี	4.00	-0.477 (0.152)		-0.303 (0.349)	-0.927* (0.008)
	15-22 ปี	4.30	-0.174 (0.304)	0.303 (0.349)		-0.624* (0.002)
	มากกว่า 22 ปี	4.93	0.450* (0.034)	0.927* (0.008)	0.624* (0.002)	
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหา โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 6 ปี	4.52		0.190 (0.585)	0.058 (0.740)	-0.526* (0.018)
	7-14 ปี	4.33	-0.190 (0.585)		-0.131 (0.697)	-0.716* (0.050)
	15-22 ปี	4.46	-0.058 (0.740)	0.131 (0.697)		-0.584* (0.005)
	มากกว่า 22 ปี	5.05	0.526* (0.018)	0.715* (0.050)	0.584* (0.005)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	ต่ำกว่า 6 ปี	4.45		0.196 (0.559)	-0.140 (0.413)	-0.749* (0.001)
	7-14 ปี	4.25	-0.196 (0.559)		-0.336 (0.305)	-0.945* (0.008)
	15-22 ปี	4.59	0.140 (0.413)	0.336 (0.305)		-0.609* (0.002)
	มากกว่า 22 ปี	5.20	0.749* (0.001)	0.945* (0.008)	0.609* (0.002)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 61 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 62 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.57	4.42	4.44	4.93	2.666	0.049* (แตกต่าง)
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.58	4.50	4.55	5.00	2.626	0.051 (ไม่แตกต่าง)
46) ธนาคารให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.74	4.42	4.81	4.90	0.592	0.621 (ไม่แตกต่าง)
47) ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.82	4.42	4.91	4.85	0.640	0.590 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 62 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.46	4.00	4.34	4.76	2.698	0.047* (แตกต่าง)
49) ธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินงานธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	3.86	3.67	3.74	4.15	1.314	0.271 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.51 (2)	4.24 (4)	4.46 (3)	4.76 (1)	1.864	0.137 (ไม่แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 62 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า มีข้อความในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา และธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 6 ปี	4.57		0.085 (0.769)	0.039 (0.789)	-0.415* (0.024)
	7-14 ปี	4.42	-0.085 (0.769)		-0.045 (0.871)	-0.500 (0.098)
	15-22 ปี	4.44	-0.039 (0.789)	0.045 (0.871)		-0.455* (0.008)
	มากกว่า 22 ปี	4.93	0.415* (0.024)	0.500 (0.098)	0.455* (0.008)	
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 6 ปี	4.46		0.462 (0.125)	0.118 (0.439)	-0.295 (0.123)
	7-14 ปี	4.00	-0.462 (0.125)		-0.343 (0.240)	-0.756* (0.017)
	15-22 ปี	4.34	-0.118 (0.439)	0.343 (0.240)		-0.413* (0.021)
	มากกว่า 22 ปี	4.76	0.295 (0.123)	0.756* (0.017)	0.413* (0.021)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 63 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 64 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.71	4.25	4.71	5.07	3.343	0.020* (แตกต่าง)
51) ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.77	4.67	4.67	4.95	0.738	0.530 (ไม่แตกต่าง)
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	5.17	4.58	5.20	5.44	2.777	0.042* (แตกต่าง)
53) ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.89	4.33	4.93	5.10	1.935	0.125 (ไม่แตกต่าง)
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.97	4.67	5.07	5.41	3.090	0.028* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 64 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปดผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
55) ธนาคารมีจำนวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.85	4.58	4.90	5.32	3.435	0.018* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.85 (3)	4.58 (4)	4.90 (2)	5.32 (1)	3.435	0.018* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 64 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.32 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 15-22 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และอายุการทำงาน 7-14 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามิชข้อคำถามในมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา ธนาคารมีอัตราการทำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา และธนาคารมีจำนวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 6 ปี	4.71		0.458 (0.095)	0.001 (0.996)	-0.365* (0.036)
	7-14 ปี	4.25	-0.458 (0.095)		-0.457 (0.087)	-0.823* (0.004)
	15-22 ปี	4.71	-0.001 (0.996)	0.457 (0.087)		-0.366* (0.024)
	มากกว่า 22 ปี	5.07	0.365* (0.036)	0.823* (0.004)	0.366* (0.024)	
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 6 ปี	5.17		0.586* (0.043)	-0.033 (0.822)	-0.270 (0.141)
	7-14 ปี	4.58	-0.586* (0.043)		-0.619* (0.028)	-0.856* (0.005)
	15-22 ปี	5.20	0.033 (0.822)	0.619* (0.028)		-0.237 (0.164)
	มากกว่า 22 ปี	5.44	0.270 (0.141)	0.856* (0.005)	0.237 (0.164)	
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 6 ปี	4.97		0.303 (0.284)	-0.101 (0.479)	-0.445* (0.013)
	7-14 ปี	4.67	-0.303 (0.284)		-0.404 (0.142)	-0.748* (0.012)
	15-22 ปี	5.07	0.101 (0.479)	0.404 (0.142)		-0.344* (0.040)
	มากกว่า 22 ปี	5.41	0.445* (0.013)	0.748* (0.012)	0.344* (0.040)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 65 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
55) ธนาคารมีจำนวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 6 ปี	4.85		0.263 (0.346)	-0.053 (0.709)	-0.471* (0.008)
	7-14 ปี	4.58	-0.263 (0.346)		-0.316 (0.245)	-0.734* (0.012)
	15-22 ปี	4.90	0.053 (0.709)	0.316 (0.245)		-0.418* (0.012)
	มากกว่า 22 ปี	5.32	0.471* (0.008)	0.734* (0.012)	0.418* (0.012)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงาน 7-14 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 15-22 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-14 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ต่ำกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารธนาคารมีจำนวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

ตารางที่ 66 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F-Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.36	4.19	4.31	4.67	1.987	0.117 (ไม่แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	4.85	4.64	4.85	5.00	0.617	0.605 (ไม่แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.38	4.21	4.26	4.74	3.304	0.021* (แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	4.75	4.71	4.69	5.00	1.294	0.277 (ไม่แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.40	4.44	4.35	4.76	2.620	0.052 (ไม่แตกต่าง)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.50	4.35	4.38	4.81	2.947	0.034* (แตกต่าง)

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

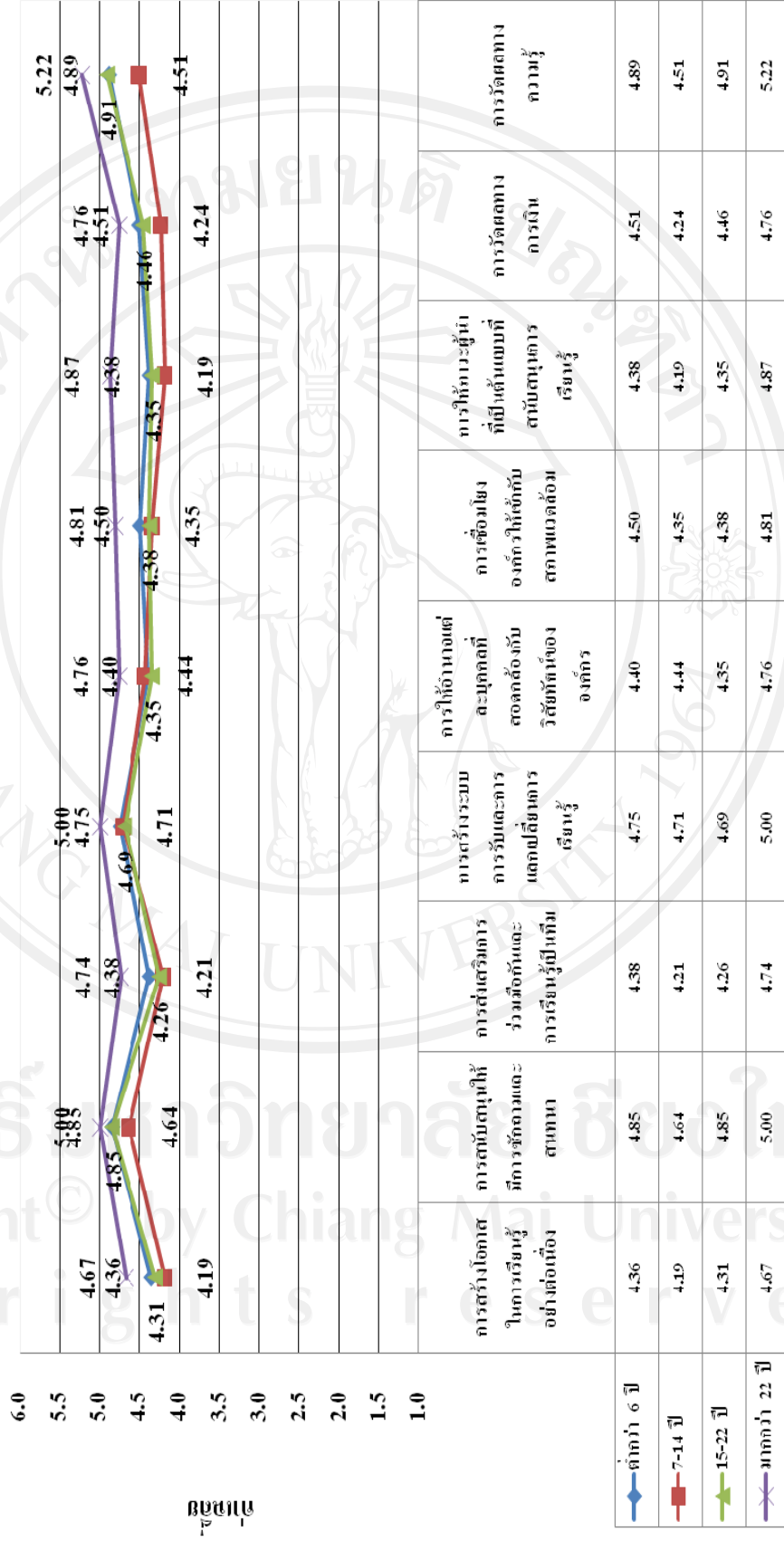
การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการทำงาน				F- Value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี		
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	4.38	4.19	4.35	4.87	3.808	0.011* (แตกต่าง)
การวัดผลทางการเงิน	4.51	4.24	4.46	4.76	1.864	0.137 (ไม่แตกต่าง)
การวัดผลทางความรู้	4.89	4.51	4.91	5.22	2.980	0.032* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละอายุการทำงานมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แสดงได้ดังภาพที่ 7 แต่พบว่ามีมิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลทางความรู้

การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จำแนกตามอายุการทำงาน



ภาพที่ 7 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยในแต่ละอายุการทำงานพบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-14 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ส่วนมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ อยู่ในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.22 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
การส่งเสริมการร่วมมือกันและการ เรียนรู้เป็นทีม	ต่ำกว่า 6 ปี	4.38		0.169 (0.533)	0.121 (0.378)	-0.367* (0.033)
	7-14 ปี	4.21	-0.169 (0.533)		-0.048 (0.856)	-0.536 (0.059)
	15-22 ปี	4.26	-0.121 (0.378)	0.048 (0.856)		-0.488* (0.002)
	มากกว่า 22 ปี	4.74	0.367* (0.033)	0.536 (0.059)	0.488* (0.002)	
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	ต่ำกว่า 6 ปี	4.50		0.153 (0.543)	0.116 (0.363)	-0.313 (0.051)
	7-14 ปี	4.35	-0.153 (0.543)		-0.037 (0.881)	-0.466 (0.077)
	15-22 ปี	4.38	-0.116 (0.363)	0.037 (0.881)		-0.429* (0.004)
	มากกว่า 22 ปี	4.81	0.313 (0.051)	0.466 (0.077)	0.429* (0.004)	
การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	ต่ำกว่า 6 ปี	4.38		0.182 (0.524)	0.032 (0.827)	-0.493* (0.007)
	7-14 ปี	4.19	-0.182 (0.524)		-0.151 (0.588)	-0.675* (0.025)
	15-22 ปี	4.35	-0.032 (0.827)	0.151 (0.588)		-0.525* (0.002)
	มากกว่า 22 ปี	4.87	0.493* (0.007)	0.675* (0.025)	0.525* (0.002)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 67 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ต่ำกว่า 6 ปี	7-14 ปี	15-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
การวัดผลทางความรู้	ต่ำกว่า 6 ปี	4.89		0.378 (0.127)	-0.020 (0.872)	-0.323* (0.040)
	7-14 ปี	4.51	-0.378 (0.127)		-0.399 (0.098)	-0.303* (0.039)
	15-22 ปี	4.91	0.020 (0.872)	0.399 (0.098)		-0.303* (0.039)
	มากกว่า 22 ปี	5.22	0.323* (0.040)	0.702* (0.007)	0.303* (0.039)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 67 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

มิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 1 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี

มิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี

อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

มิติด้านการวัดผลทางความรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ อายุการทำงานมากกว่า 22 ปี กับอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี อายุการทำงาน 7-14 ปี และอายุการทำงาน 15-22 ปี พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มอายุการทำงานดังกล่าว

2.3.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานทางการวิจัย

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

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

HA : มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

โดยที่ X_1 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

X_2 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-40,000 บาท

X_3 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท

X_4 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-80,000 บาท

X_5 คือค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท

ผลการคำนวณหรือการแปลค่า

การพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-Test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปสำหรับตัวแปรเดียวเท่านั้น จะพิจารณาค่า Sig. ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน Ho ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

หากค่า Sig. (จากตาราง) > ค่า Sig. (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ยอมรับ Ho

หากค่า Sig. (จากตาราง) < ค่า Sig. (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) = ปฏิเสธ Ho

ตารางที่ 68 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
1) พนักงานภายในธนาคารมีการเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน และตั้งใจที่จะเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้น	4.47	4.47	4.37	4.85	4.50	1.436	0.223 (ไม่แตกต่าง)
2) พนักงานสามารถระบุทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้	4.43	4.08	3.82	4.10	4.50	2.378	0.053 (ไม่แตกต่าง)
3) พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.93	5.05	4.97	4.90	5.33	0.510	0.728 (ไม่แตกต่าง)
4) พนักงานได้รับเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	3.70	3.81	3.78	3.75	4.67	1.404	0.234 (ไม่แตกต่าง)
5) ธนาคารได้ให้เวลาแก่พนักงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.17	4.19	4.23	4.60	5.00	1.842	0.122 (ไม่แตกต่าง)
6) พนักงานมองปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากความผิดพลาด	4.53	4.89	4.88	5.00	4.92	0.674	0.610 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 68 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
7) พนักงานได้รับรางวัลหรือคำชมเชยสำหรับความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.07	4.20	4.09	4.65	4.92	2.069	0.086 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.33 (4)	4.38 (3)	4.31 (5)	4.55 (2)	4.92 (1)	1.621	0.170 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 68 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.92 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 69 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
8) พนักงานมีความจริงใจและซื่อตรงต่อกันในการบอกถึงผลตอบรับหรือความผิดพลาดที่มีต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.63	4.73	4.79	4.85	5.17	0.606	0.659 (ไม่แตกต่าง)
9) พนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง	4.90	4.94	4.95	5.10	5.25	0.335	0.854 (ไม่แตกต่าง)
10) พนักงานสามารถตั้งคำถามต่อข้อสงสัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในที่ทำงาน	4.57	4.36	4.42	4.75	4.75	0.657	0.622 (ไม่แตกต่าง)
11) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งสามารถสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.60	4.64	4.70	4.90	5.00	0.622	0.648 (ไม่แตกต่าง)
12) พนักงานทุกคนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ	5.20	5.22	5.11	5.40	5.25	0.407	0.803 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 69 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
13) พนักงานสร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน	5.07	5.00	5.04	5.25	5.25	0.349	0.845 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.83 (4)	4.82 (5)	4.84 (3)	5.04 (2)	5.11 (1)	0.546	0.702 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 69 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.11 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.04 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ มิติด้านการส่งเสริมการ ร่วมมือกันและการ เรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
14) ทีมงานมีอิสระใน การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย การทำงานตามความ จำเป็น	3.80	3.89	3.55	3.80	4.33	1.650	0.163 (ไม่ แตกต่าง)
15) ทีมงานปฏิบัติต่อ สมาชิกทุกคนเท่าเทียม กัน โดยไม่คำนึงถึง ตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	4.17	4.25	4.12	4.85	5.00	3.124	0.016* (แตกต่าง)
16) ทีมงานให้ความสำคัญ ทั้งต่องานที่ ได้รับมอบหมายร่วมกัน และแนวทางที่ดีของการ ทำงานเป็นทีม	4.60	4.86	4.70	5.35	5.33	2.400	0.051 (ไม่ แตกต่าง)
17) ทีมงานยอมรับและ สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดของตนต่อเมื่อ พบว่าความคิดนั้นขัดแย้ง กับข้อเท็จจริงหรือมติ ของกลุ่ม	4.93	4.64	4.69	5.30	5.25	2.366	0.054 (ไม่ แตกต่าง)
18) ทีมงานได้รับรางวัล ในลักษณะรางวัลของ กลุ่มเมื่องานนั้นประสบ ความสำเร็จ	4.33	4.17	4.13	4.50	4.92	1.534	0.194 (ไม่ แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 70 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
19) ทีมงานมีความเชื่อมั่นต่อธนาคารว่าจะยอมรับความคิดเห็นและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ทีมงานร้องขอ	4.40	4.34	4.27	4.65	4.92	1.185	0.319 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.37 (3)	4.36 (4)	4.25 (5)	4.74 (2)	4.96 (1)	2.821	0.026* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 70 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.96 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามีข้อคำถามในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
15) ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.17		-0.833 (0.736)	0.046 (0.845)	-0.683* (0.035)	-0.833* (0.029)
	20,000-40,000 บาท	4.25	0.083 (0.736)		0.129 (0.478)	-0.600* (0.037)	-0.750* (0.033)
	40,001-60,000 บาท	4.12	-0.046 (0.845)	-0.129 (0.478)		-0.729* (0.009)	-0.879* (0.011)
	60,001-80,000 บาท	4.85	0.683* (0.035)	0.600* (0.037)	0.729* (0.009)		-0.150 (0.712)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.00	0.833* (0.029)	0.750* (0.033)	0.879* (0.011)	0.150 (0.712)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 71 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ทีมงานปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน วัฒนธรรม หรือความแตกต่าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 6 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้ เป็นทีมมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ตารางที่ 72 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ มิติด้านการสร้างระบบ การรับและการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
20) ธนาคารใช้การ สื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ ช่องทางต่างๆ เพื่อให้ พนักงานได้แสดงความคิด เห็นที่เกี่ยวกับการ บริหาร งานของธนาคาร	4.57	4.64	4.84	5.15	5.00	1.050	0.382 (ไม่ แตกต่าง)
21) ธนาคารสนับสนุน ให้พนักงานสามารถเข้า ถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็น ได้ง่ายและรวดเร็ว	4.77	4.75	4.70	4.85	5.00	0.253	0.908 (ไม่ แตกต่าง)
22) ธนาคารมีการปรับ ปรุงฐานข้อมูลด้านความ สามารถของพนักงานอยู่ อย่างสม่ำเสมอ	4.67	4.64	4.71	5.00	4.75	0.501	0.735 (ไม่ แตกต่าง)

ตารางที่ 72 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
23) ธนาคารมีการสร้างระบบการวัดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความสามารถที่ต้องการในอนาคต	5.07	4.72	4.65	5.05	4.67	1.376	0.243 (ไม่แตกต่าง)
24) ธนาคารได้สร้างบทเรียนสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ ได้ครอบคลุมกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร	4.90	5.11	4.92	5.35	5.17	0.958	0.432 (ไม่แตกต่าง)
25) ธนาคารมีการประเมินผลด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้จากการส่งพนักงานไปฝึกอบรม	4.53	4.72	4.35	4.95	5.00	2.220	0.068 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.75 (4)	4.76 (3)	4.70 (5)	5.06 (1)	4.93 (2)	0.821	0.513 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 72 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.06 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 73 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
26) ธนาคารให้การยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงาน	4.60	4.72	4.53	5.00	5.17	1.888	0.114 (ไม่แตกต่าง)
27) ธนาคารให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	3.81	3.88	3.85	4.25	0.438	0.781 (ไม่แตกต่าง)
28) ธนาคารเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.23	4.34	4.29	4.45	4.92	1.471	0.212 (ไม่แตกต่าง)
29) ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้	4.60	4.53	4.48	4.85	4.92	0.921	0.452 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 73 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
30) ธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานที่สามารถประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานของธนาคารได้	4.53	4.63	4.53	4.85	4.92	0.825	0.511 (ไม่แตกต่าง)
31) ธนาคารสร้างแนววิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน	4.37	4.64	4.53	5.00	4.83	1.257	0.288 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.38 (4)	4.45 (3)	4.37 (5)	4.67 (2)	4.83 (1)	1.252	0.290 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 73 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.83 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 74 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ มิติด้านการเชื่อมโยง องค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
32) ธนาคารช่วย พนักงานให้สามารถแบ่ง เรื่องงานและเรื่อง ครอบครัวได้อย่างสมดุล	3.97	4.16	3.78	4.25	4.75	2.946	0.021* (แตกต่าง)
33) ธนาคารสนับสนุน ให้พนักงานมีระบบการ คิดจากมุมมองที่เป็น สากล	4.10	4.58	4.41	4.95	4.83	2.537	0.041* (แตกต่าง)
34) ธนาคารสนับสนุน ให้พนักงานทุกคน มุ่งเน้นที่ความต้องการ ของลูกค้า โดยนำ ความเห็นของลูกค้ามาใช้ ในกระบวนการตัดสินใจ	4.77	4.92	4.79	5.10	5.42	1.407	0.233 (ไม่ แตกต่าง)
35) ธนาคารพิจารณาถึง ผลกระทบที่เกิดจากการ ตัดสินใจบนพื้นฐานของ คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงาน	4.73	5.00	4.78	5.05	5.33	1.620	0.170 (ไม่ แตกต่าง)
36) ธนาคารมีการทำงาน ร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือ กันให้เป็นไปตามความ ต้องการของทั้งสองฝ่าย	4.67	4.58	4.22	4.70	5.00	2.871	0.024* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 74 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ มิติด้านการเชื่อมโยง องค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
37) ธนาคารสนับสนุน ให้พนักงานค้นหา คำตอบในการแก้ไข ปัญหาจากข้อมูลของ องค์กรอื่นด้วย	4.00	4.28	4.16	4.30	4.83	1.371	0.245 (ไม่ แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.37 (4)	4.59 (3)	4.36 (5)	4.73 (2)	5.03 (1)	2.835	0.025* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 74 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.03 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามีข้อความในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล และธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ พนักงานต่อมิติด้าน การเชื่อมโยงองค์กร ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
32) ธนาคารช่วย พนักงานให้สามารถ แบ่งเรื่องงานและ เรื่องครอบครัวได้ อย่างสมดุล	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.97		-0.190 (0.432)	0.186 (0.417)	-0.283 (0.368)	-0.783* (0.036)
	20,000- 40,000 บาท	4.16	0.190 (0.432)		0.376* (0.035)	-0.094 (0.737)	-0.594 (0.084)
	40,001- 60,000 บาท	3.78	-0.186 (0.417)	-0.376* (0.035)		-0.470 (0.082)	-0.970* (0.004)
	60,001- 80,000 บาท	4.25	0.283 (0.368)	0.094 (0.737)	0.470 (0.082)		-0.500 (0.210)
	มากกว่า 80,000 บาท	4.75	0.783* (0.036)	0.594 (0.084)	0.970* (0.004)	0.500 (0.210)	
33) ธนาคาร สนับสนุนให้ พนักงานมีระบบการ คิดจากมุมมองที่เป็น สากล	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.10		-0.478* (0.042)	-0.307 (0.170)	-0.850* (0.006)	-0.733* (0.043)
	20,000- 40,000 บาท	4.58	0.478* (0.042)		0.172 (0.321)	-0.372* (0.171)	-0.255 (0.444)
	40,001- 60,000 บาท	4.41	0.307 (0.170)	-0.172 (0.321)		-0.543* (0.039)	-0.427 (0.190)
	60,001- 80,000 บาท	4.95	0.850* (0.006)	0.372 (0.171)	0.543* (0.039)		0.117 (0.763)
	มากกว่า 80,000 บาท	4.83	0.733* (0.043)	0.255 (0.444)	0.427 (0.190)	-0.117 (0.763)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 75 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
36) ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นที่ไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.67		0.089 (0.697)	0.447* (0.040)	-0.033 (0.910)	-0.333 (0.341)
	20,000-40,000 บาท	4.58	-0.089 (0.697)		0.358* (0.033)	-0.122 (0.643)	-0.422 (0.192)
	40,001-60,000 บาท	4.22	-0.447* (0.040)	-0.358* (0.033)		-0.480 (0.059)	-0.780* (0.014)
	60,001-80,000 บาท	4.70	0.033 (0.910)	0.122 (0.643)	0.480 (0.059)		-0.300 (0.423)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.00	0.333 (0.341)	0.422 (0.192)	0.780* (0.014)	0.300 (0.423)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 75 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารช่วยพนักงานให้สามารถแบ่งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารสนับสนุนให้พนักงานมีระบบการคิดจากมุมมองที่เป็นสากล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมน้อยกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมน้อยกว่าที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมน้อยกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท

ตารางที่ 76 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ มิติด้านการให้ภาวะผู้นำ ที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
38) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่พร้อมจะ ตอบสนองพนักงาน ตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิด โอกาสในการเรียนรู้สิ่ง ต่างๆ รวมถึงการ ฝึกอบรมที่ต้องการ	4.27	4.66	4.30	4.75	5.08	2.869	0.024* (แตกต่าง)
39) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่สามารถสื่อสาร และแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ไม่ ว่าจะเป็นข้อมูลของ คู่แข่ง แนวโน้ม อุตสาหกรรม และทิศ ทางการบริหาร งานของ ธนาคาร	4.43	4.47	4.42	4.80	5.33	2.404	0.051 (ไม่ แตกต่าง)
40) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่พร้อมจะ มอบหมายอำนาจให้กับ ผู้อื่นในการช่วยให้ ธนาคารสามารถลุล่วง วิสัยทัศน์ได้	3.90	4.06	3.79	4.15	5.00	2.803	0.027* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 76 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ มิติด้านการให้ภาวะผู้นำ ที่เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
41) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและ โค้ชให้กับลูกทีมอย่าง ทั่วถึง	4.33	4.53	4.27	4.60	5.50	3.909	0.004* (แตกต่าง)
42) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่มองหาโอกาสใน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.43	4.56	4.41	5.20	5.42	4.111	0.003* (แตกต่าง)
43) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่สร้างความมั่นใจว่า การดำเนินงานของ ธนาคารสอดคล้องกับ คุณค่าขององค์กร	4.37	4.56	4.57	5.10	5.50	3.513	0.008* (แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.29 (4)	4.47 (3)	4.29 (4)	4.77 (2)	5.31 (1)	4.273	0.002* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 76 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.31 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามียุทธศาสตร์คำถามในมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลู่วงวิสัยทัศน์ได้ ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
38) ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.27		-0.390 (0.855)	-0.030 (1.000)	-0.483 (0.721)	-0.817* (0.037)
	20,000-40,000 บาท	4.66	0.390 (0.855)		0.360 (0.377)	-0.094 (1.000)	-0.427 (0.264)
	40,001-60,000 บาท	4.30	0.030 (1.000)	-0.360 (0.377)		-0.453 (0.359)	-0.787* (0.003)
	60,001-80,000 บาท	4.75	0.483 (0.721)	0.094 (1.000)	0.453 (0.359)		-0.333 (0.774)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.08	0.817* (0.037)	0.427 (0.264)	0.787* (0.003)	0.333 (0.774)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison Tamhane's T2 Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 77 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ พนักงานต่อมิติด้าน การให้ภาวะผู้นำที่ เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
40) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่พร้อมจะ มอบหมายอำนาจ ให้กับผู้อื่นในการช่วย ให้ธนาคารสามารถ ลู่วงวิสัยทัศน์ได้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.90		-0.163 (0.551)	0.109 (0.675)	-0.250 (0.482)	-1.100* (0.009)
	20,000- 40,000 บาท	4.06	0.163 (0.551)		0.271 (0.178)	-0.088 (0.782)	-0.938* (0.016)
	40,001- 60,000 บาท	3.79	-0.109 (0.675)	-0.271 (0.178)		-0.359 (0.239)	-1.209* (0.002)
	60,001- 80,000 บาท	4.15	0.250 (0.482)	0.088 (0.782)	0.359 (0.239)		-0.850 (0.060)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.00	1.100* (0.009)	0.938* (0.016)	1.209* (0.002)	0.850 (0.060)	
41) ธนาคารมีหัวหน้า งานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยง และโค้ชให้กับลูกทีม ทุกคนอย่างทั่วถึง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.33		-0.198 (0.397)	0.059 (0.792)	-0.267 (0.382)	-1.167* (0.001)
	20,000- 40,000 บาท	4.53	0.198 (0.397)		0.257 (0.137)	-0.069 (0.799)	-0.969* (0.004)
	40,001- 60,000 บาท	4.27	-0.059 (0.792)	-0.257 (0.137)		-0.325 (0.213)	-1.225* (0.000)
	60,001- 80,000 บาท	4.60	0.267 (0.382)	0.069 (0.799)	0.325 (0.213)		-0.900* (0.020)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.50	1.167* (0.001)	0.969* (0.004)	1.225* (0.000)	0.900* (0.020)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 77 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
42) ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.43		-0.129 (1.000)	0.027 (1.000)	-0.767* (0.043)	-0.983* (0.003)
	20,000-40,000 บาท	4.56	0.129 (1.000)		0.156 (0.999)	-0.638* (0.017)	-0.854* (0.001)
	40,001-60,000 บาท	4.41	-0.027 (1.000)	-0.156 (0.999)		-0.638* (0.017)	-1.010* (0.000)
	60,001-80,000 บาท	5.20	0.767* (0.043)	0.638* (0.017)	0.793* (0.002)		-0.217 (0.969)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.42	0.983* (0.003)	0.854* (0.001)	1.010* (0.000)	0.217 (0.969)	
43) ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.37		-0.196 (1.000)	-0.205 (0.999)	-0.733 (0.067)	-1.133* (0.001)
	20,000-40,000 บาท	4.56	0.196 (1.000)		-0.009 (1.000)	-0.538 (0.102)	-0.938* (0.000)
	40,001-60,000 บาท	4.57	0.205 (0.999)	0.009 (1.000)		-0.529 (0.112)	-0.929* (0.001)
	60,001-80,000 บาท	5.10	0.733 (0.067)	0.538 (0.102)	0.529 (0.112)		-0.400 (0.489)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.50	1.133* (0.001)	0.938* (0.000)	0.929* (0.001)	0.400 (0.489)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison Tamhane's T2 Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 77 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่ร้องขอ เพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่พร้อมจะมอบหมายอำนาจให้กับผู้อื่นในการช่วยให้ธนาคารสามารถลุล่วงวิสัยทัศน์ได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับลูกทีมทุกคนอย่างทั่วถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 6 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีหัวหน้างานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของธนาคารสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ตารางที่ 78 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.40	4.64	4.45	4.75	5.25	2.467	0.046* (แตกต่าง)
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.50	4.72	4.47	5.00	5.25	3.202	0.014* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 78 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
46) ธนาคารได้ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.57	4.83	4.68	4.95	5.58	2.043	0.090 (ไม่แตกต่าง)
47) ธนาคารใช้เวลาในการตอบสนองจากความไม่พอใจของลูกค้าด้วยเวลาที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	4.63	4.88	4.78	5.25	5.00	0.967	0.427 (ไม่แตกต่าง)
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.70	4.31	4.27	4.85	5.00	3.560	-0.008* (แตกต่าง)
49) ธนาคารมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่าปีที่ผ่านมา	3.93	3.81	3.76	4.00	4.25	0.635	0.638 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.46 (4)	4.53 (3)	4.40 (5)	4.80 (2)	5.06 (1)	2.429	0.049* (แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 78 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.06 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินโดยรวมแตกต่างกัน และพบว่ามียุทธศาสตร์ในมิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา และธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา และธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
44) ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.40		-0.241 (0.248)	-0.051 (0.789)	-0.350 (0.197)	-0.850* (0.009)
	20,000-40,000 บาท	4.64	0.241 (0.248)		0.190 (0.215)	-0.109 (0.649)	-0.609* (0.040)
	40,001-60,000 บาท	4.45	0.051 (0.798)	-0.190 (0.215)		-0.299 (0.197)	-0.799* (0.006)
	60,001-80,000 บาท	4.75	0.350 (0.197)	0.109 (0.649)	0.299 (0.197)		-0.500 (0.146)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.25	0.850* (0.009)	0.609* (0.040)	0.799* (0.006)	0.500 (0.146)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 79 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
45) ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงานดีกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.50		-0.219 (0.961)	0.027 (1.000)	-0.500 (0.213)	-0.750* (0.008)
	20,000-40,000 บาท	4.72	0.219 (0.961)		0.246 (0.732)	-0.281 (0.793)	-0.531 (0.054)
	40,001-60,000 บาท	4.47	-0.027 (1.000)	-0.246 (0.732)		-0.527* (0.047)	-0.777* (0.001)
	60,001-80,000 บาท	5.00	0.500 (0.213)	0.281 (0.793)	0.527* (0.047)		-0.250 (0.906)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.52	0.750* (0.008)	0.531 (0.054)	0.777* (0.001)	0.250 (0.906)	
48) ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.70		0.388 (0.065)	0.425* (0.034)	-0.150 (0.583)	-3.000 (0.353)
	20,000-40,000 บาท	4.31	-0.388 (0.065)		0.038 (0.807)	-0.538* (0.027)	-0.688* (0.021)
	40,001-60,000 บาท	4.27	-0.425* (0.034)	-0.038 (0.807)		-0.538* (0.027)	-0.725* (0.013)
	60,001-80,000 บาท	4.85	0.150 (0.583)	0.538* (0.027)	0.575* (0.014)		-0.150 (0.664)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.00	0.300 (0.353)	0.688* (0.021)	0.725* (0.013)	0.150 (0.664)	

หมายเหตุ 45) ใช้: Post Hoc Comparison Tamhane's T2 Method

48) ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 79 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารได้รับผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) มากกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานจากพนักงาน ดีกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 3 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ข้อคำถามเรื่อง ธนาคารมีส่วนแบ่งทางการตลาดดีกว่าปีที่ผ่านมา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 2 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงินมากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ตารางที่ 80 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางการเงิน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
50) ธนาคารได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.63	4.70	4.71	5.10	5.00	1.244	0.293 (ไม่แตกต่าง)
51) ธนาคารมีจำนวนของการนำคำแนะนำมาปฏิบัติใช้มากกว่าปีที่ผ่านมา	4.77	4.73	4.65	5.15	4.92	1.018	0.399 (ไม่แตกต่าง)
52) ธนาคารมีจำนวนของผลิตภัณฑ์และการให้บริการใหม่ๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา	5.00	5.11	5.22	5.50	5.58	1.569	0.184 (ไม่แตกต่าง)
53) ธนาคารมีอัตราพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญต่อพนักงานทั้งหมดมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.90	4.84	4.86	5.30	5.17	1.143	0.337 (ไม่แตกต่าง)

ตารางที่ 80 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F-value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001-80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
54) ธนาคารมีอัตราการนำเทคโนโลยีมาใช้และมีกระบวนการใช้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.90	4.98	5.09	5.45	5.42	1.735	0.143 (ไม่แตกต่าง)
55) ธนาคารมีจำนวนของการเรียนรู้ใหม่ๆของพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา	4.87	4.80	4.96	5.20	5.42	1.739	0.143 (ไม่แตกต่าง)
รวม (อันดับ)	4.84 (5)	4.86 (4)	4.91 (3)	5.28 (1)	5.25 (2)	1.693	0.153 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 80 พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.28 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน และการรับรู้ในแต่ละข้อคำถามในมิติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 81 แสดงผลการทดสอบ F-Test ของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของพนักงานต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F- value	Sig. (แปลผล)
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท		
การสร้างโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.33	4.38	4.31	4.55	4.92	1.621	0.170 (ไม่ แตกต่าง)
การสนับสนุนให้มีการ ซักถามและสนทนา	4.83	4.82	4.84	5.04	5.11	0.546	0.702 (ไม่ แตกต่าง)
การส่งเสริมการร่วมมือกัน และการเรียนรู้เป็นทีม	4.37	4.36	4.25	4.74	4.96	2.821	0.026* (แตกต่าง)
การสร้างระบบการรับและ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	4.75	4.76	4.70	5.06	4.93	0.821	0.513 (ไม่ แตกต่าง)
การให้อำนาจแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร	4.38	4.45	4.37	4.67	4.83	1.252	0.290 (ไม่ แตกต่าง)
การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้า กับสภาพแวดล้อม	4.37	4.59	4.36	4.73	5.03	2.835	0.025* (แตกต่าง)
การให้ภาวะผู้นำที่เป็น ต้นแบบที่สนับสนุนการ เรียนรู้	4.29	4.47	4.29	4.77	5.31	4.273	0.002* (แตกต่าง)
การวัดผลทางการเงิน	4.46	4.53	4.40	4.80	5.06	2.429	0.049* (แตกต่าง)
การวัดผลทางความรู้	4.84	4.86	4.91	5.28	5.25	1.693	0.153 (ไม่ แตกต่าง)

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

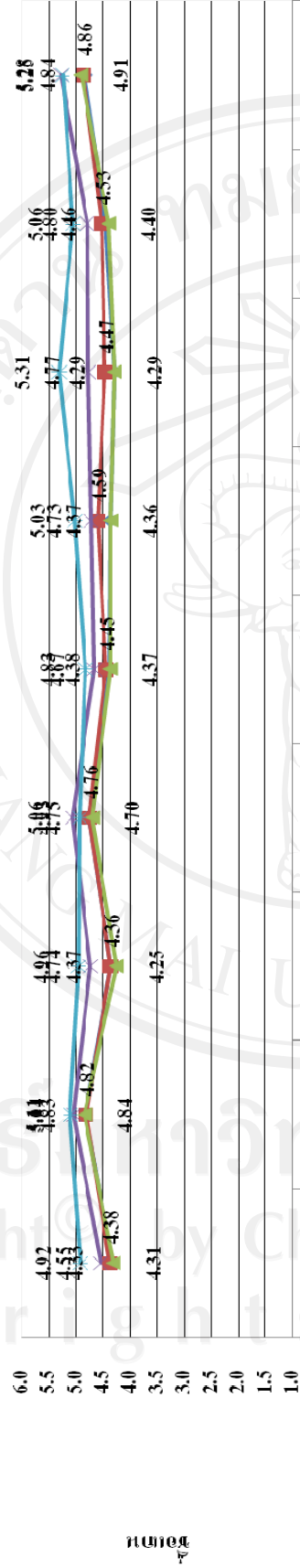
จากตารางที่ 81 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แสดงได้ดังภาพที่ 8 แต่พบว่ามิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการวัดผลทางการเงิน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน



การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การสร้างระบบ	การให้อำนาจ	การเชื่อมโยง	การให้ความรู้ที่ทันสมัย	การพัฒนา
การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การให้อำนาจ	การเชื่อมโยง	การให้ความรู้ที่ทันสมัย	การพัฒนา
การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การให้อำนาจ	การเชื่อมโยง	การให้ความรู้ที่ทันสมัย	การพัฒนา
การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การให้อำนาจ	การเชื่อมโยง	การให้ความรู้ที่ทันสมัย	การพัฒนา
การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การให้อำนาจ	การเชื่อมโยง	การให้ความรู้ที่ทันสมัย	การพัฒนา
การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การส่งเสริมและร่วมมือกัน	การให้อำนาจ	การเชื่อมโยง	การให้ความรู้ที่ทันสมัย	การพัฒนา

ภาพที่ 8 แสดงจุดเน้นผลค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบจากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยในแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ส่วนมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้สูงสุดในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 ส่วนมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ส่วนมิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการวัดผลทางความรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 ส่วนมิติด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้สูงสุดในจุดสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.31 ส่วนมิติด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในจุดต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ พนักงานต่อความ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
การส่งเสริมการ ร่วมมือกันและการ เรียนรู้เป็นทีม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.37		0.013 (0.946)	0.127 (0.483)	-0.369 (0.137)	-0.586* (0.047)
	20,000- 40,000 บาท	4.36	-0.013 (0.946)		0.114 (0.416)	-0.382 (0.083)	-0.599* (0.028)
	40,001- 60,000 บาท	4.25	-0.127 (0.483)	-0.114 (0.416)		-0.496* (0.020)	-0.713* (0.007)
	60,001- 80,000 บาท	4.74	0.369 (0.137)	0.382 (0.083)	0.496* (0.020)		-0.217 (0.490)
	มากกว่า 80,000 บาท	4.96	0.586* (0.047)	0.599* (0.028)	0.713* (0.007)	0.217 (0.490)	
การเชื่อมโยงองค์กร ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.37		-0.214 (0.226)	0.015 (0.079)	-0.353 (0.126)	-0.656* (0.017)
	20,000- 40,000 บาท	4.59	0.214 (0.226)		0.229 (0.079)	-0.139 (0.496)	-0.442 (0.079)
	40,001- 60,000 บาท	4.36	-0.015 (0.928)	-0.229 (0.079)		-0.368 (0.062)	-0.671* (0.007)
	60,001- 80,000 บาท	4.73	0.353 (0.126)	0.139 (0.496)	0.368 (0.062)		-0.303 (0.298)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.03	0.656* (0.017)	0.442 (0.079)	0.671* (0.007)	0.303 (0.298)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 82 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ของ พนักงานต่อความ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)				
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	มากกว่า 80,000 บาท
การให้ภาวะผู้นำที่ เป็นต้นแบบที่ สนับสนุนการเรียนรู้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.29		-0.185 (0.354)	-0.004 (0.983)	-0.478 (0.067)	-1.017* (0.001)
	20,000- 40,000 บาท	4.47	0.185 (0.354)		0.181 (0.219)	-0.293 (0.206)	-0.832* (0.004)
	40,001- 60,000 บาท	4.29	0.004 (0.983)	-0.181 (0.219)		-0.474* (0.034)	-1.013* (0.000)
	60,001- 80,000 บาท	4.77	0.478 (0.067)	0.293 (0.206)	0.474* (0.034)		-0.539 (0.103)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.31	1.017* (0.001)	0.832* (0.004)	1.013* (0.000)	0.539 (0.103)	
การวัดผลทางการเงิน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.46		-0.757 (0.674)	0.053 (0.758)	-0.344 (0.143)	-0.600* (0.031)
	20,000- 40,000 บาท	4.53	0.076 (0.674)		0.128 (0.333)	-0.269 (0.197)	-0.524* (0.041)
	40,001- 60,000 บาท	4.40	-0.053 (0.758)	-0.128 (0.333)		-0.397* (0.049)	-0.653* (-1.144)
	60,001- 80,000 บาท	4.80	0.344 (0.143)	0.269 (0.197)	0.397* (0.049)		-0.256 (0.389)
	มากกว่า 80,000 บาท	5.06	0.600* (0.031)	0.524* (0.041)	0.653* (0.009)	0.256 (0.389)	

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 82 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้

มิติด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

มิติด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

มิติด้านการให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า

80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

มิติด้านการวัดผลทางการเงิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 1 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 60,001-80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 20,000-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 3 คู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท มีการรับรู้ต่อมิตินขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าพนักงานกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าว

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ โดยวิธีเก็บแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานประจำสาขา สังกัดสำนักงานเขตเชียงใหม่ นั้น สามารถสรุปปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวความคิดเห็นอื่นในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. องค์กรได้สร้างแผนพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานในหลายๆ ด้านแต่พนักงานเองยังมีการใช้โอกาสที่ธนาคารให้มาไม่คุ้มค่า ขาดความกระตือรือร้น เช่น การทดสอบจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ที่ธนาคารจัดให้พนักงานทุกตำแหน่งสามารถสอบได้ด้วยระบบ e-testing การทดสอบนี้มีผลต่อการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน แต่พนักงานบางท่านอาจไม่สนใจในเนื้อหาความรู้ที่ธนาคารได้จัดให้ เพียงแต่หวังที่จะสอบผ่านด้วยวิธีการเดา จึงไม่เกิดประโยชน์ในการสอบเพื่อการเรียนรู้ การที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องให้พนักงานเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะถ้าพนักงานภายในองค์กรมีความคิดเห็นและความเข้าใจที่ตรงกันแล้ว จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. การมอบหมายให้ปฏิบัติงานและให้อำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในขอบเขตจำกัด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจแก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

3. ควรมีการจัดสรรเวลาในการให้พนักงานได้เรียนรู้ที่เหมาะสม โดยไม่รบกวนเวลาในวันหยุดพักผ่อน เพื่อให้พนักงานได้เข้าร่วมและสนใจที่ได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

4. ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง เพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายได้ เพราะการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากกว่าการทำงานแบบปัจเจกบุคคล แม้การทำงานร่วมกันเป็นทีมอาจเกิดข้อขัดแย้งหรือเกิดปัญหาขึ้น เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ถ้าพนักงานทุกคนในร่วมมือร่วมใจกันแล้ว พนักงานก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงผ่านพ้นไปได้ และงานที่เกิดจากการร่วมมือกันเป็นทีมจะเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้ในอนาคต