

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ ได้ทำการศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งพนักงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ทำงานกับธนาคารออมสิน

4.2 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ

4.2.1 การแสวงหาความรู้

4.2.2 การสร้างความรู้

4.2.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้

4.2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ประกอบด้วย

4.3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

4.3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

4.3.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

4.3.4 ปัจจัยด้านการเรียนรู้

4.4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการเรียนรู้

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงตามตารางดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ โดยทำการศึกษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศของธนาคารออมสิน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 147 คน จำแนกลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งพนักงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ทำงานกับธนาคารออมสิน ดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทั่วไป

(N = 147)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	80	54.4
หญิง	67	45.6
อายุ (ปี)		
21 – 30 ปี	13	8.8
31 – 40 ปี	97	66.0
41 – 50 ปี	37	25.2
51 – 60 ปี	0	0.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	4.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	114	77.6
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	26	17.7
ระดับตำแหน่งพนักงาน		
ระดับ 1 – 4	15	10.2
ระดับ 5 – 7	113	76.9
สูงกว่าระดับ 7	19	12.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	12.2
15,000 – 20,000 บาท	24	16.3
20,001 – 25,000 บาท	42	28.6
25,001 – 30,000 บาท	28	19.0
30,001 – 40,000 บาท	23	15.6
40,001 บาทขึ้นไป	12	8.2
หน่วยงานที่สังกัด		
งานบริหารและสนับสนุนคอมพิวเตอร์	30	20.4
งานปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	32	21.8
งานสนับสนุนบริการคอมพิวเตอร์	12	8.2
งานบริหารเทคนิคคอมพิวเตอร์	11	7.5
งานบริหารและติดตั้งระบบเครือข่ายสารสนเทศ	24	16.3
งานสนับสนุนคอมพิวเตอร์ภาคเหนือ	13	8.8
งานสนับสนุนคอมพิวเตอร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	15	10.2
งานสนับสนุนคอมพิวเตอร์ภาคใต้	10	6.8
ระยะเวลาที่ทำงานกับธนาคารออมสิน		
น้อยกว่า 1 ปี	6	4.1
1 – 5 ปี	14	9.5
6 – 10 ปี	36	24.5
11 – 15 ปี	49	33.3
16 – 20 ปี	33	22.4
21 ปีขึ้นไป	9	6.1

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 147 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และไม่มีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งพนักงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานอยู่ในระดับ 5 – 7 มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับ 7 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และระดับ 1 – 4 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

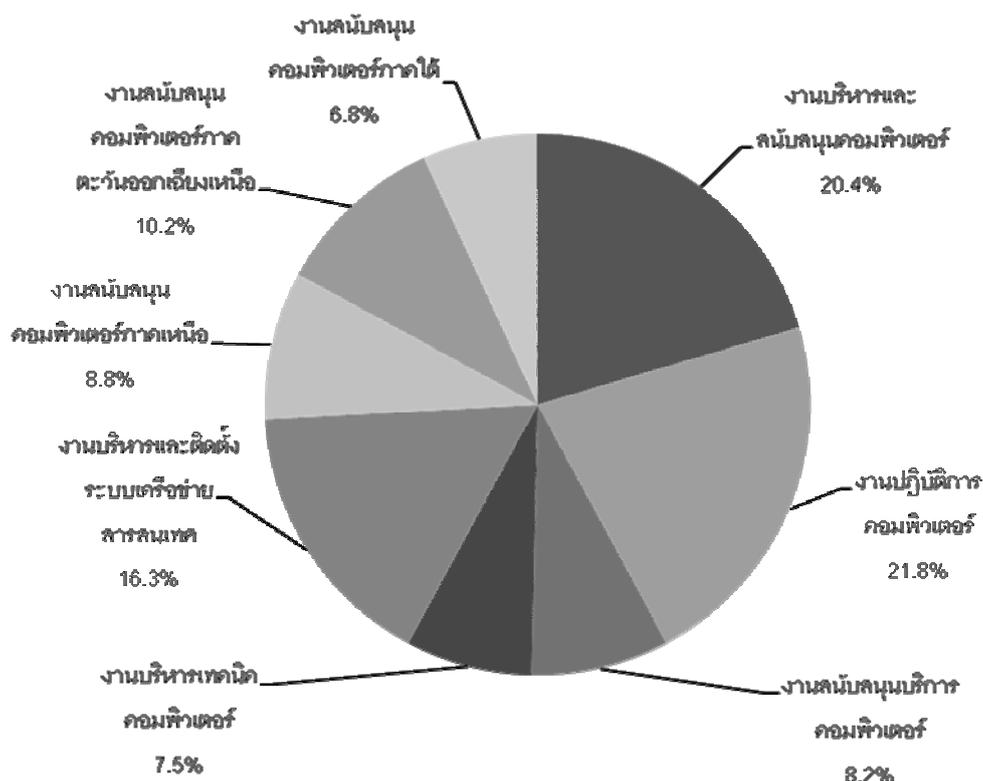
รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ ช่วงรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ช่วงรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ช่วงรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดงานปฏิบัติการคอมพิวเตอร์มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองลงมาสังกัดงานบริหารและสนับสนุนคอมพิวเตอร์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 สังกัดงานบริหารและติดตั้งระบบเครือข่ายสารสนเทศ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 สังกัดงานสนับสนุนคอมพิวเตอร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 สังกัดงานสนับสนุนคอมพิวเตอร์ภาคเหนือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 สังกัดงานสนับสนุนบริการคอมพิวเตอร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 สังกัดงานบริหารเทคนิคคอมพิวเตอร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และสังกัดงานสนับสนุนคอมพิวเตอร์ภาคใต้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

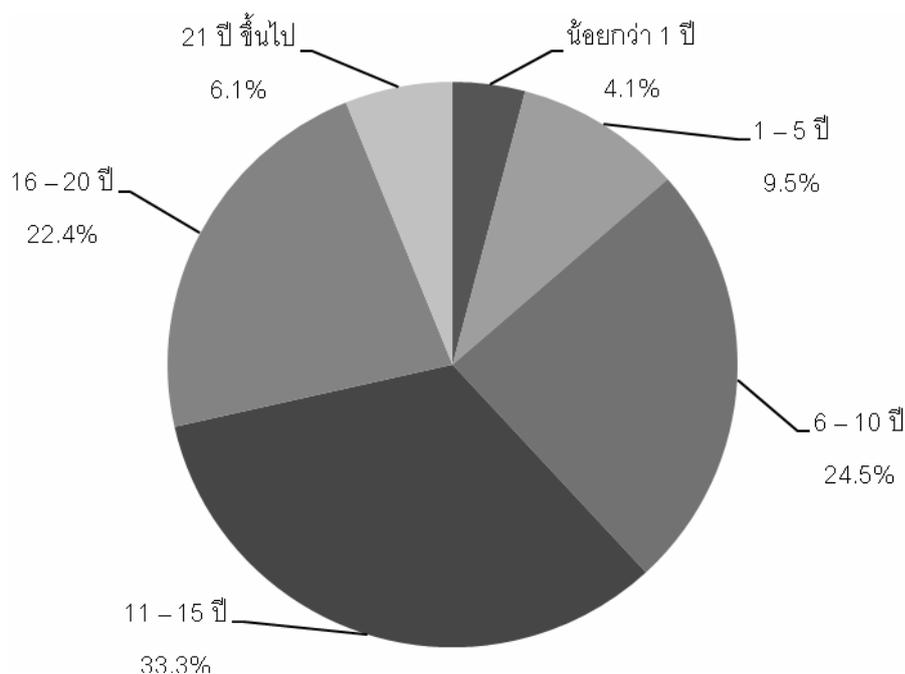
ระยะเวลาการทำงานกับธนาคารออมสิน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับธนาคารออมสินอยู่ในช่วง 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อยู่ในช่วงระยะเวลา 16 – 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อยู่ในช่วงระยะเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ภาพที่ 4.1

หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ



ภาพที่ 4.2
ระยะเวลาการทำงานกับธนาคารออมสินของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
และเครือข่ายสารสนเทศ



4.2 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

4.2.1 การแสวงหาความรู้

ตารางที่ 4.2

ระดับการปฏิบัติและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน ในด้านการแสวงหาความรู้

(N = 147)

การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)						ระดับการปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	\bar{X}	S.D	
1. ท่านได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากสื่อเผยแพร่ภายใน เช่น จดสารออมสิน Intranet ป้ายประกาศ ฯลฯ	18 (12.2)	72 (49.0)	47 (32.0)	10 (6.8)	2.67	0.78	บ่อยครั้ง
2. ท่านได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากศูนย์เรียนรู้ เช่น ศูนย์เรียนรู้ Multimedia Lab, Sound Lab ฯลฯ	4 (2.7)	32 (21.8)	53 (36.1)	58 (39.5)	1.88	0.84	บางครั้ง
3. ท่านได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากสื่อสิ่งพิมพ์ภายนอก เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร ฯลฯ	17 (11.6)	78 (53.1)	48 (32.7)	4 (2.7)	2.73	0.70	บ่อยครั้ง
4. ท่านได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากสื่อเผยแพร่ภายนอก เช่น เว็บไซต์ ทวีวี วิทย์ VDO ฯลฯ	32 (21.8)	63 (42.9)	42 (28.6)	10 (6.8)	2.80	0.86	บ่อยครั้ง
5. ท่านได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร อาจารย์ โดยการพูดคุย การอบรม การศึกษาต่อ ฯลฯ	7 (4.8)	49 (33.3)	68 (46.3)	23 (15.6)	2.27	0.78	บางครั้ง
6. ท่านได้รวมกลุ่มกับเพื่อนๆ หรือทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	16 (10.9)	70 (47.6)	50 (34.0)	11 (7.5)	2.62	0.78	บ่อยครั้ง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)						ระดับการปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	\bar{X}	S.D	
	7. ท่านได้แสวงหาความรู้ด้านการปฏิบัติงานที่ตนเองไม่มี เพื่อให้มีความรู้ที่ทัดเทียมกับพนักงานท่านอื่นๆ	20 (13.6)	76 (51.7)	50 (34.0)	1 (0.7)	2.78	
8. ท่านมีความใส่ใจที่จะหาความรู้ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น	29 (19.7)	87 (59.2)	29 (19.7)	1 (0.7)	2.99	0.65	บ่อยครั้ง
9. ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ธนาคารออมสินจัดขึ้น เช่น สัมมนาอบรมเชิงวิชาการ ฯลฯ	35 (23.8)	62 (42.2)	43 (29.3)	7 (4.8)	2.85	0.84	บ่อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย					2.65	0.64	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในด้านการแสวงหาความรู้ สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

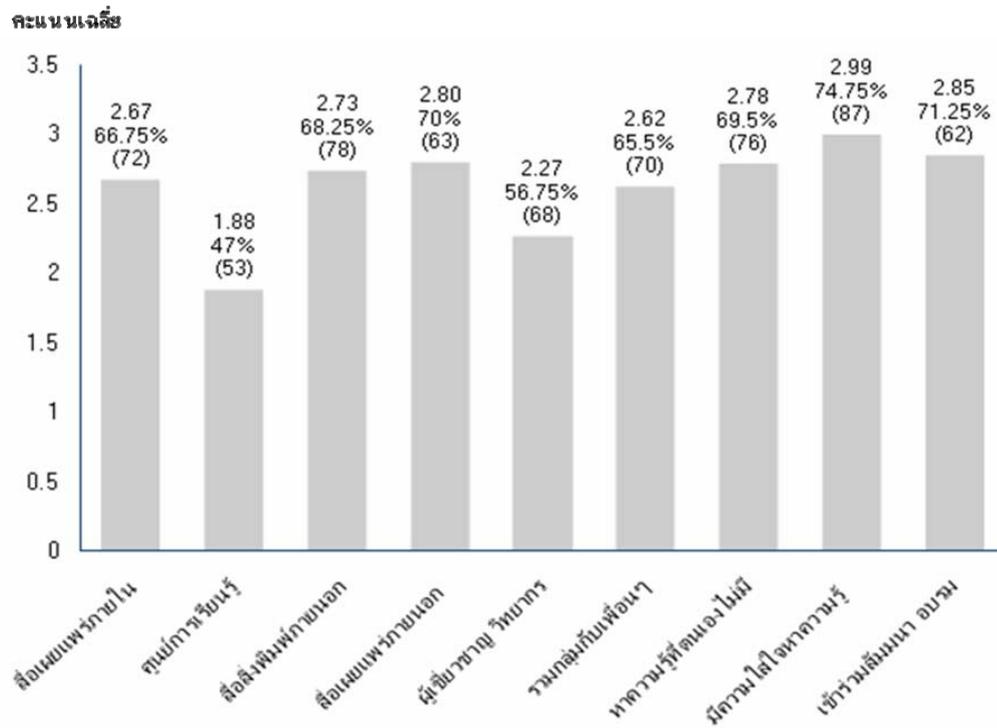
- พนักงานมีความใส่ใจที่จะหาความรู้ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2

- พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ธนาคารออมสินจัดขึ้น เช่น สัมมนาอบรมเชิงวิชาการ ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2

- พนักงานได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากสื่อเผยแพร่ภายนอก เช่น เว็บไซต์ ทีวี วิดีโอ ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

- พนักงานได้แสวงหาความรู้ด้านการปฏิบัติงานที่ตนเองไม่มี เพื่อให้มีความรู้ที่ทัดเทียมกับพนักงานท่านอื่นๆ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7
- พนักงานได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากสื่อสิ่งพิมพ์ภายนอก เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากสื่อเผยแพร่ภายใน เช่น จดสาร ออมสิน Intranet ป้ายประกาศ ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0
- พนักงานได้รวมกลุ่มกับเพื่อนๆ หรือทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6
- พนักงานได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงาน จากผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร อาจารย์ โดยการพูดคุย การอบรม การศึกษาต่อ ฯลฯ อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3
- พนักงานได้หาความรู้ด้านการปฏิบัติงานจากศูนย์เรียนรู้ เช่น ศูนย์เรียนรู้ Multimedia Lab, Sound Lab ฯลฯ อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1

ภาพที่ 4.3
แผนภาพแสดงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้
ด้านการแสวงหาความรู้



ภาพรวมระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน มีการแสวงหาความรู้อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

4.2.2 การสร้างความรู้

ตารางที่ 4.3

ระดับการปฏิบัติและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน ในด้านการสร้างความรู้

(N = 147)

การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน					S.D	ระดับการปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	\bar{X}		
1. ท่านได้ทำการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ เทคนิค ในการทำงานใหม่ๆ กับบุคคลอื่นๆ เช่น พุดคุย สังเกตเรียนรู้จากการทำงาน	15 (10.2)	94 (63.9)	35 (23.8)	2 (1.4)	2.84	0.61	บ่อยครั้ง
2. ท่านนำเอาความรู้จากการทำงาน ประสบการณ์ เทคนิคต่างๆ ที่ได้จากบุคคลอื่นมารวบรวม เพื่อให้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่	17 (11.6)	89 (60.5)	39 (26.5)	2 (1.4)	2.82	0.64	บ่อยครั้ง
3. ท่านนำเอาความรู้ที่ได้จากสื่อต่างๆ เช่น ตำรา หนังสือ การอบรม มาประยุกต์กับความรู้ที่มีอยู่ในตัวท่าน เพื่อให้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่	16 (10.9)	89 (60.5)	38 (25.9)	4 (2.7)	2.80	0.66	บ่อยครั้ง
4. ท่านนำเอาประสบการณ์ในการทำงาน การลองผิดลองถูก การแก้ไขปัญหา มาพัฒนาเพื่อให้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่	21 (14.3)	77 (52.4)	43 (29.3)	6 (4.1)	2.77	0.74	บ่อยครั้ง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)						ระดับการปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	\bar{X}	S.D	
5. ท่านสามารถค้นพบเทคนิคการทำงานใหม่ๆ หลังจากที่ท่านได้รับคำแนะนำ ปรีกษา เรียนรู้ จากบุคคลหรือสื่อต่างๆ	16 (10.9)	82 (55.8)	43 (29.3)	6 (4.1)	2.73	0.71	บ่อยครั้ง
6. หลังจากที่ท่านได้มีการประชุม หรือระดมความคิดเห็นแล้วนั้น ท่านนำผลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อธนาคาร	9 (6.1)	71 (48.3)	62 (42.2)	4 (2.7)	2.58	0.65	บ่อยครั้ง
	คะแนนเฉลี่ย				2.78	0.72	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในด้านการสร้างความรู้ สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานได้ทำการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ เทคนิค ในการทำงานใหม่ๆ กับบุคคลอื่นๆ เช่น พุดคุย สังเกตเรียนรู้จากการทำงาน อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9

- พนักงานนำเอาความรู้จากการทำงาน ประสบการณ์ เทคนิคต่างๆ ที่ได้จากบุคคลอื่นมารวบรวม เพื่อให้ก่อเกิดความรู้ใหม่ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5

- พนักงานนำเอาความรู้ที่ได้จากสื่อต่างๆ เช่น ตำรา หนังสือ การอบรม มาประยุกต์กับความรู้ที่มีอยู่ในตัวพนักงาน เพื่อให้ก่อเกิดความรู้ใหม่ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5

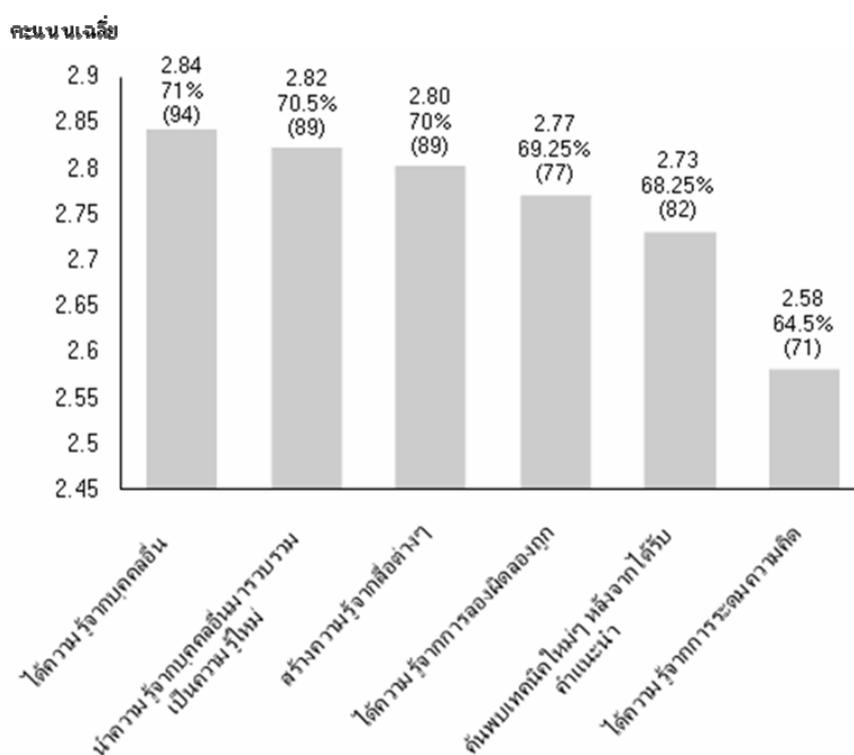
- พนักงานนำเอาประสบการณ์ในการทำงาน การลองผิดลองถูก การแก้ไขปัญหา มาพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4

- พนักงานสามารถค้นพบเทคนิคการทำงานใหม่ๆ หลังจากที่พนักงานได้รับ คำแนะนำ ปรีกษา เรียนรู้ จากบุคคลหรือสื่อต่างๆ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8

- หลังจากที่พนักงานได้มีการประชุม หรือ ระดมความคิดเห็นแล้วนั้น พนักงานนำ ผลที่ได้จากการระดมความคิดดังกล่าวมาพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่ออาคาร อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

ภาพที่ 4.4

แผนภาพแสดงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้
ด้านการสร้างความรู้



ภาพรวมระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน ด้านการสร้างความรู้ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน มีการสร้างความรู้อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

4.2.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้

ตารางที่ 4.4

ระดับการปฏิบัติและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน ในด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้

(N = 147)

การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)					S.D	ระดับการ ปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	\bar{X}		
1. ท่านจัดเก็บความรู้ไว้ในรูปแบบของ เอกสาร เช่น สมุดบันทึก แฟ้มเอกสาร ฐานข้อมูล ฯลฯ	22 (15.0)	78 (53.1)	41 (27.9)	5 (3.4)	2.80	0.73	บ่อยครั้ง
2. ท่านจัดเก็บความรู้ไว้ในคอมพิวเตอร์ เช่น ไฟล์เอกสาร ซีดีรอม ฮาร์ดดิสก์ ฐานข้อมูล ฯลฯ	35 (23.8)	81 (55.1)	27 (18.4)	4 (2.7)	3.00	0.73	บ่อยครั้ง
3. ท่านได้จัดเก็บความรู้ โดยแบ่ง หมวดหมู่และแยกเนื้อหาไว้อย่าง เหมาะสม เช่น คู่มือการทำงาน นโยบาย หนังสือสั่งงาน ฯลฯ	27 (18.4)	67 (45.6)	46 (31.3)	7 (4.8)	2.78	0.80	บ่อยครั้ง
4. ท่านได้คำนึงถึงความเหมาะสมของ การจัดเก็บความรู้ทุกครั้ง เช่น ความ รวดเร็ว ความปลอดภัย ความถูกต้อง ฯลฯ	22 (15.0)	78 (53.1)	45 (30.6)	2 (1.4)	2.82	0.69	บ่อยครั้ง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)						ระดับการ ปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	\bar{X}	S.D	
5. ท่านได้ทำการสืบค้นความรู้จาก หนังสือ สมุดบันทึก หรือเอกสารที่ได้ บันทึกไว้ เพื่อนำความรู้อย่างกล่าวไปใช้ ในการทำงาน	19 (12.9)	87 (59.2)	38 (25.9)	3 (2.0)	2.83	0.67	บ่อยครั้ง
6. ท่านได้ทำการสืบค้นความรู้จาก คอมพิวเตอร์ เช่น Search Engine, Internet, Intranet ไฟล์เอกสาร ซีดีรอม ฐานข้อมูล ฯลฯ	50 (34.0)	70 (47.6)	23 (15.6)	4 (2.7)	3.13	0.77	บ่อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย					2.97	0.74	บ่อยครั้ง

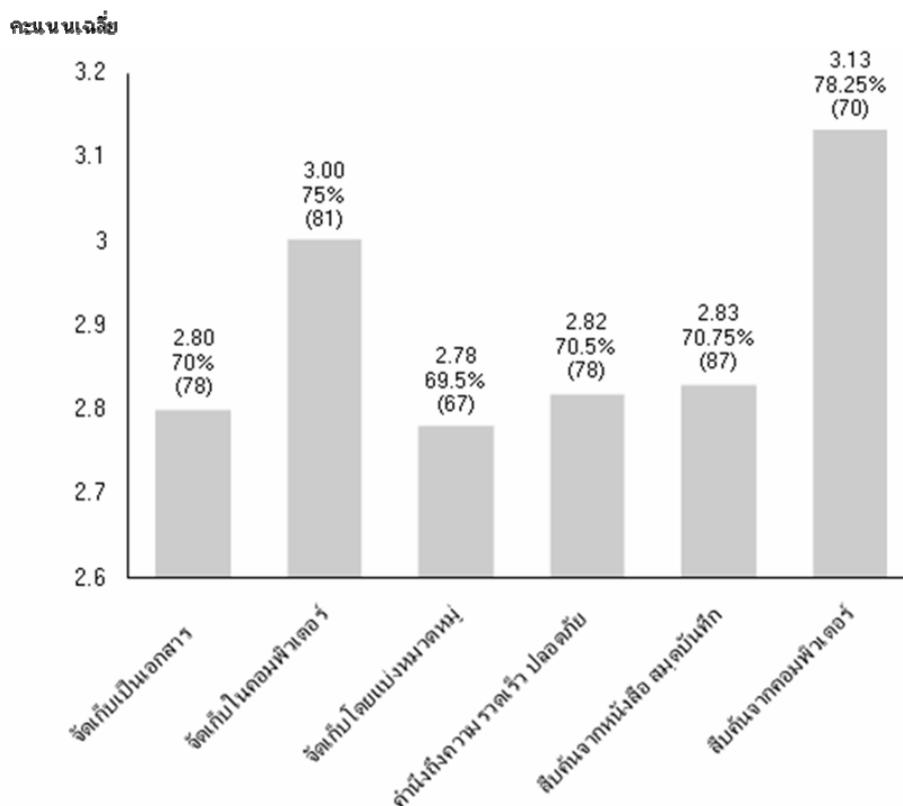
จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานได้ทำการสืบค้นความรู้จากคอมพิวเตอร์ เช่น Search Engine, Internet, Intranet ไฟล์เอกสาร ซีดีรอม ฐานข้อมูล ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6
- พนักงานจัดเก็บความรู้ไว้ในคอมพิวเตอร์ เช่น ไฟล์เอกสาร ซีดีรอม ฮาร์ดดิสก์ ฐานข้อมูล ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1
- พนักงานได้ทำการสืบค้นความรู้จากหนังสือ สมุดบันทึก หรือเอกสารที่ได้บันทึกไว้ เพื่อนำความรู้อย่างกล่าวไปใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2

- พนักงานได้คำนึงถึงความเหมาะสมของการจัดเก็บความรู้ทุกครั้ง เช่น ความรวดเร็ว ความปลอดภัย ความถูกต้อง ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานจัดเก็บความรู้ไว้ในรูปแบบของเอกสาร เช่น สมุดบันทึก แฟ้มเอกสาร ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานได้จัดเก็บความรู้ โดยแบ่งหมวดหมู่และแยกเนื้อหาไว้อย่างเหมาะสม เช่น คู่มือการทำงาน นโยบาย หนังสือสั่งงาน ฯลฯ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

ภาพที่ 4.5

แผนภาพแสดงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้
ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้



ภาพรวมระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ วิชาการอมสิน ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย

สารสนเทศ ธนาคารออมสิน มีการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ที่อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

4.2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

ตารางที่ 4.5

ระดับการปฏิบัติและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน ในด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

(N = 147)

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)						ระดับการ ปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	\bar{X}	S.D	
1. ท่านได้เผยแพร่ความรู้ของท่าน ผ่าน ช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ ภายในธนาคาร เช่น Intranet จุลสารออมสิน ป้าย ประกาศ ฯลฯ	3 (2.0)	38 (25.9)	49 (33.3)	55 (37.4)	1.92	0.85	บางครั้ง
2. ท่านได้เผยแพร่ความรู้ของท่านออก สู่ภายนอกธนาคาร เช่น วารสาร บทความ เว็บไซต์ Blog ฯลฯ	1 (0.7)	28 (19.0)	49 (33.3)	64 (43.5)	1.76	0.79	บางครั้ง
3. หลังจากที่ท่านได้ความรู้จากการ เรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ แล้ว นั้น ท่านได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	11 (7.5)	76 (51.7)	56 (38.1)	4 (2.7)	2.64	0.66	บ่อยครั้ง
4. เมื่อท่านเข้าร่วมโครงการต่างๆ ของ ธนาคาร เช่น คณะทำงาน ฯลฯ ท่านได้มี การแลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	6 (4.1)	63 (42.9)	56 (38.1)	20 (13.6)	2.38	0.77	บางครั้ง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)	ระดับการปฏิบัติ จำนวนคน (%)						ระดับการ ปฏิบัติ
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	\bar{X}	S.D	
5. ท่านได้ใช้ความรู้ที่ท่านมีอยู่ ถ่ายทอด หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงาน ในธนาคาร	15 (10.2)	57 (38.8)	56 (38.1)	17 (11.6)	2.48	0.83	บางครั้ง
6. ท่านได้เล่าประสบการณ์ เทคนิคการ ปฏิบัติงาน เคล็ดลับต่างๆ ให้กับกลุ่มเพื่อน ร่วมงานฟัง	16 (10.9)	66 (44.9)	57 (38.8)	8 (5.4)	2.61	0.75	บ่อยครั้ง
7. ท่านได้มีโอกาสช่วยเหลืองานเพื่อนๆ แม้จะไม่ใช่งานประจำที่ท่านทำอยู่ก็ตาม	19 (12.9)	74 (50.3)	45 (30.6)	9 (6.1)	2.70	0.77	บ่อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ย					2.25	0.81	บางครั้ง

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานได้มีโอกาสช่วยเหลืองานเพื่อนๆ แม้จะไม่ใช่งานประจำที่ตนเองทำอยู่ก็ตาม อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3

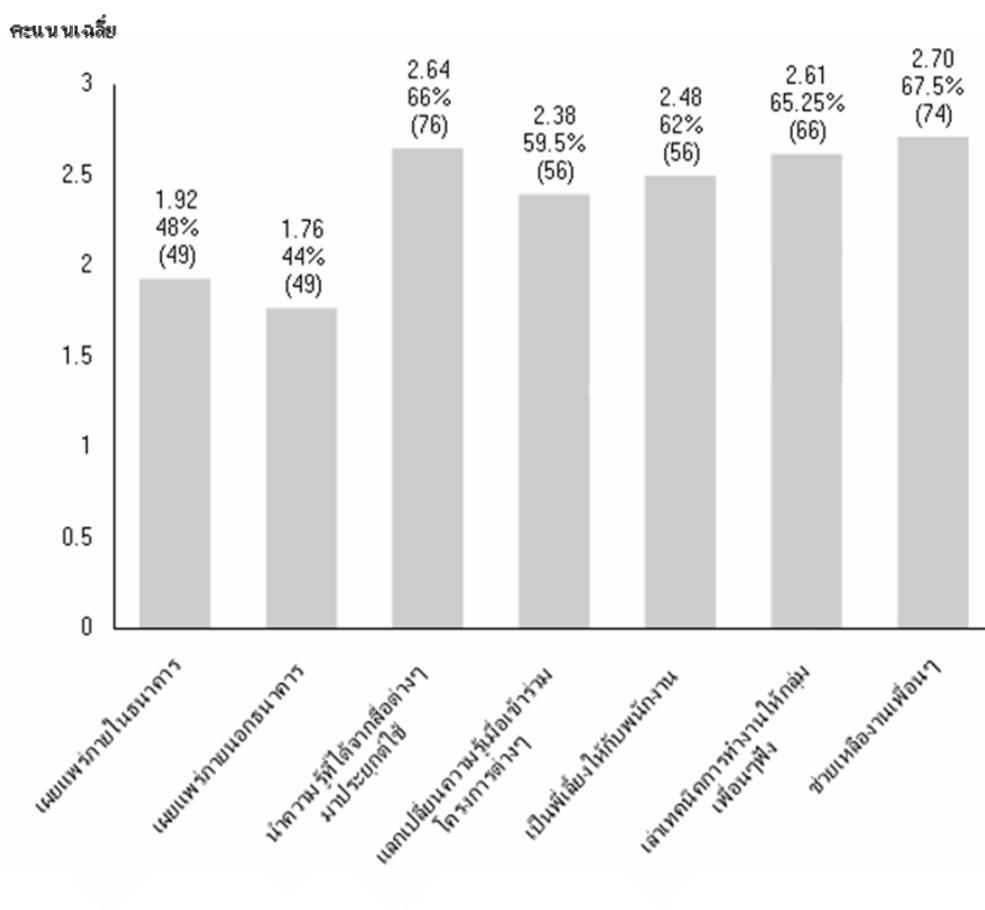
- หลังจากที่พนักงานได้ความรู้จากการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ แล้วนั้น พนักงานได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

- พนักงานได้เล่าประสบการณ์ เทคนิคการปฏิบัติงาน เคล็ดลับต่างๆ ให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานฟัง อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 พนักงานได้ใช้ความรู้ที่พนักงานมีอยู่ ถ่ายทอด หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานในธนาคาร อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

- เมื่อพนักงานเข้าร่วมโครงการต่างๆ ของธนาคาร เช่น คณะทำงาน ฯลฯ พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1
- พนักงานได้เผยแพร่ความรู้ของตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ ภายในธนาคาร เช่น Intranet จุลสารออนไลน์ ป้ายประกาศ ฯลฯ อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3
- พนักงานได้เผยแพร่ความรู้ของตนเองออกสู่ภายนอกธนาคาร เช่น วารสาร บทความ เว็บไซต์ Blog ฯลฯ อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ภาพที่ 4.6

แผนภาพแสดงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้
ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์



ภาพรวมระดับการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน มีการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับ บางครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.25

ตารางที่ 4.6

สรุประดับการปฏิบัติและคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับลักษณะการจัดการความรู้ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ลักษณะการจัดการความรู้	\bar{x}	S.D	ระดับการปฏิบัติ
การแสวงหาความรู้	2.65	0.64	บ่อยครั้ง
การสร้างความรู้	2.78	0.72	บ่อยครั้ง
การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	2.97	0.74	บ่อยครั้ง
การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	2.25	0.81	บางครั้ง
คะแนนเฉลี่ย	2.65	0.58	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาพรวมระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ บ่อยครั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามความคิดเห็นของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ถึงปัจจัยด้านต่างๆ ต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละปัจจัยแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.7

ระดับความคิดเห็นและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

(N = 147)

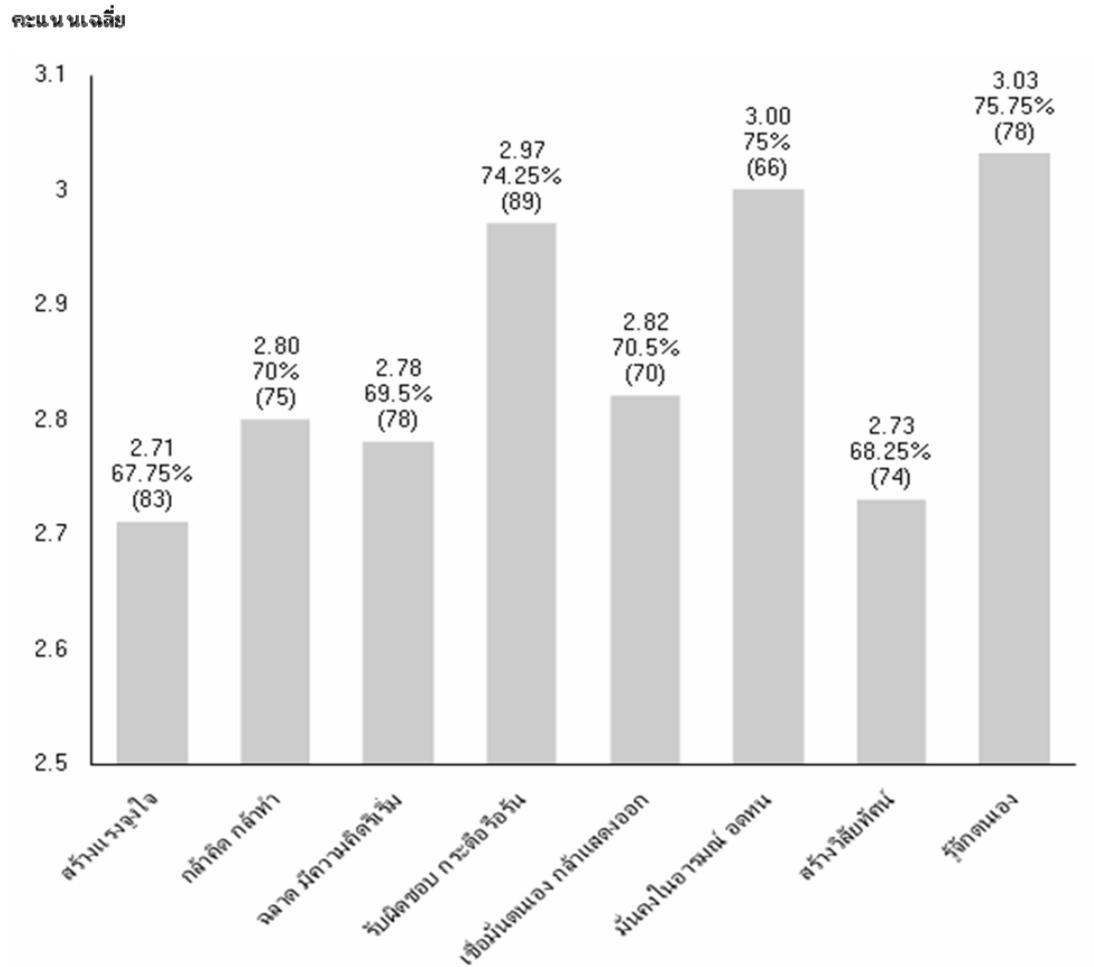
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน (%)						ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{x}	S.D	
1. เป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้	12 (8.2)	83 (56.5)	49 (33.3)	3 (2.0)	2.71	0.64	มาก
2. เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent)	22 (15.0)	75 (51.0)	48 (32.7)	2 (1.4)	2.80	0.70	มาก
3. มีความฉลาด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถ	19 (12.9)	78 (53.1)	49 (33.3)	1 (0.7)	2.78	0.67	มาก
4. มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น	28 (19.0)	89 (60.5)	28 (19.0)	2 (1.4)	2.97	0.66	มาก
5. มีความเชื่อมั่นตนเอง กล้าแสดงออก และเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model)	26 (17.7)	70 (47.6)	48 (32.7)	2 (1.4)	2.82	0.73	มาก
6. มีความมั่นคงในอารมณ์ อดทนต่อภาวะความกดดันในการทำงาน	41 (27.9)	66 (44.9)	39 (26.5)	1 (0.7)	3.00	0.76	มาก
7. เป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร	17 (11.6)	74 (50.3)	53 (36.1)	2 (1.4)	2.73	0.68	มาก
8. รู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ	36 (24.5)	78 (53.1)	32 (21.8)	- (0.0)	3.03	0.68	มาก
คะแนนเฉลี่ย					2.91	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีความมั่นคงในอารมณ์ อดทนต่อภาวะความกดดันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีความเชื่อมั่นตนเอง กล้าแสดงออก และเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent) อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

ภาพที่ 4.7

แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ



ภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในส่วนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

4.3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.8

ระดับความคิดเห็นและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

(N = 147)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน (%)						ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{X}	S.D	
1. มีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	9 (6.1)	100 (68.0)	36 (24.5)	2 (1.4)	2.79	0.56	มาก
2. มีความเสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนในองค์กรอย่างทัดเทียมกัน	37 (25.2)	81 (55.1)	26 (17.7)	3 (2.0)	3.03	0.72	มาก
3. มีการส่งเสริมให้กล้าทดลองเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	27 (18.4)	82 (55.8)	34 (23.1)	3 (2.0)	2.91	0.70	มาก
4. องค์กรใช้เวลากับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ	29 (19.7)	70 (47.6)	38 (25.9)	10 (6.8)	2.80	0.83	มาก
5. องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้	25 (17.0)	66 (44.9)	41 (27.9)	15 (10.2)	2.69	0.87	มาก
6. พนักงานในองค์กรมีความผูกพัน มีความไว้ใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน	36 (24.5)	74 (50.3)	31 (21.1)	6 (4.1)	2.95	0.79	มาก
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และไม่ตำหนิผู้ที่ผิดพลาด	36 (24.5)	75 (51.0)	26 (17.7)	10 (6.8)	2.93	0.83	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน (%)						ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{x}	S.D	
8. ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	35 (23.8)	72 (49.0)	31 (21.1)	9 (6.1)	2.90	0.83	มาก
9. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้	30 (20.4)	83 (56.5)	30 (20.4)	4 (2.7)	2.95	0.72	มาก
คะแนนเฉลี่ย					2.99	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ หนาอาคารอมลิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้พนักงานมีการจัดการความรู้ได้ดียิ่งขึ้น สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่มีความเสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนในองค์กรอย่างทัดเทียมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3

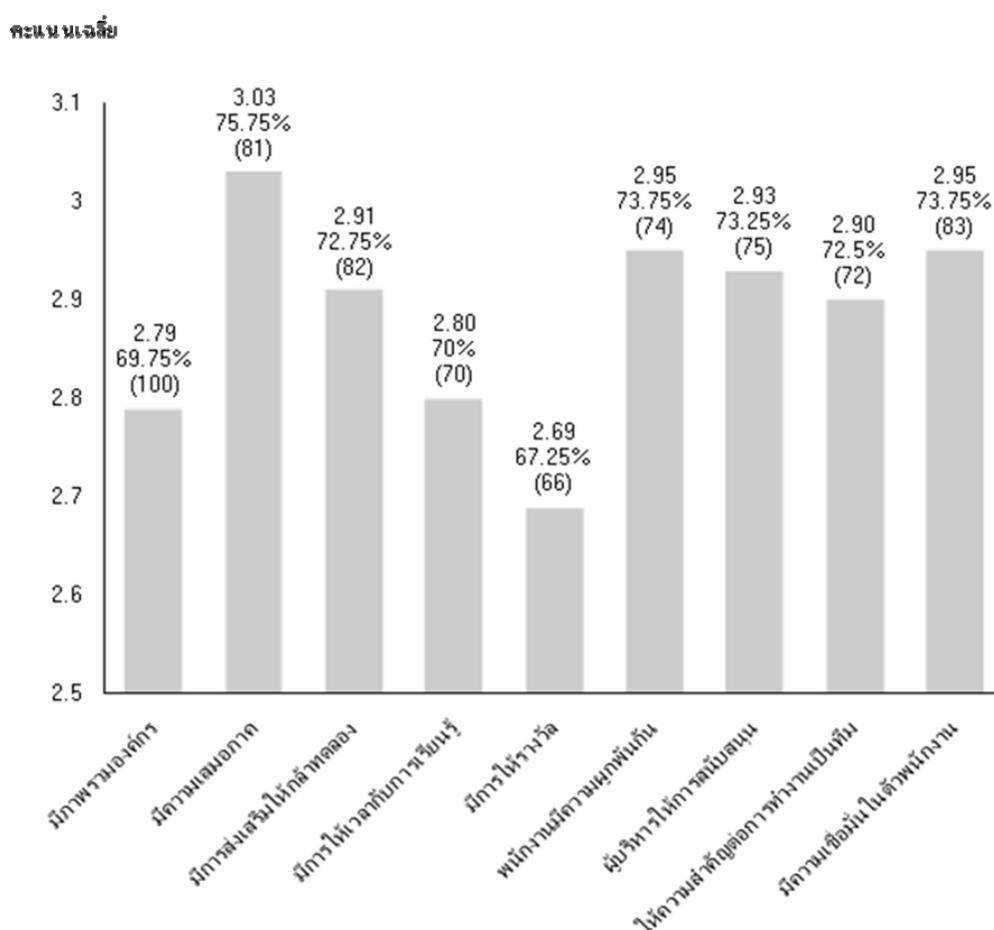
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และไม่ตำหนิผู้ที่ผิดพลาด อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่องค์กรมีการส่งเสริมให้กล้าทดลอง เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็น ทีม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่องค์กรให้เวลากับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการที่องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

ภาพที่ 4.8

แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร



ภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในส่วนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

4.3.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.9

ระดับความคิดเห็นและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี

(N = 147)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน					S.D	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	(%)		
1. มีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ เช่น มีระบบจัดการฐานข้อมูล ฮาร์ดดิสก์ ซีดี ฯลฯ สามารถค้นหาและเผยแพร่ความรู้ได้	37 (25.2)	79 (53.7)	23 (15.6)	8 (5.4)	2.99	0.79	มาก
2. มีเทคโนโลยีที่สามารถเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างบุคคลได้ เช่น โทรศัพท์ MSN, E-mail, VDO Conference ฯลฯ	30 (20.4)	78 (53.1)	31 (21.1)	8 (5.4)	2.88	0.79	มาก
3. มีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจได้ เช่น ระบบวิเคราะห์ข้อมูล กราฟ Microsoft Excel โปรแกรมช่วยในการทำรายงานวิเคราะห์ ฯลฯ	21 (14.3)	84 (57.1)	36 (24.5)	6 (4.1)	2.82	0.72	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน (%)						ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{x}	S.D	
4. มีเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ใช้งานได้ หลายคนพร้อมๆกัน และใช้งานจากที่ใด ก็ได้ เช่น ระบบเครือข่ายไร้สาย Internet, Wifi, โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ	38 (25.9)	73 (49.7)	29 (19.7)	7 (4.8)	2.97	0.81	มาก
5. มีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีการอบรม การใช้งาน อย่างต่อเนื่อง	26 (17.7)	76 (51.7)	28 (19.0)	17 (11.6)	2.76	0.88	มาก
6. มีเทคโนโลยีที่สามารถนำส่ง สารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูก เวลา เช่น มีการกำหนดสิทธิและจัดกลุ่ม ของผู้ใช้งาน	29 (19.7)	74 (50.3)	38 (25.9)	6 (4.1)	2.86	0.78	มาก
7. มีเทคโนโลยีที่ปลอดภัยในการใช้ ข้อมูล (Security) เช่น มีระบบล็อกอิน Username/Password	45 (30.6)	68 (46.3)	33 (22.4)	1 (0.7)	3.07	0.75	มาก
คะแนนเฉลี่ย					3.04	0.81	มาก

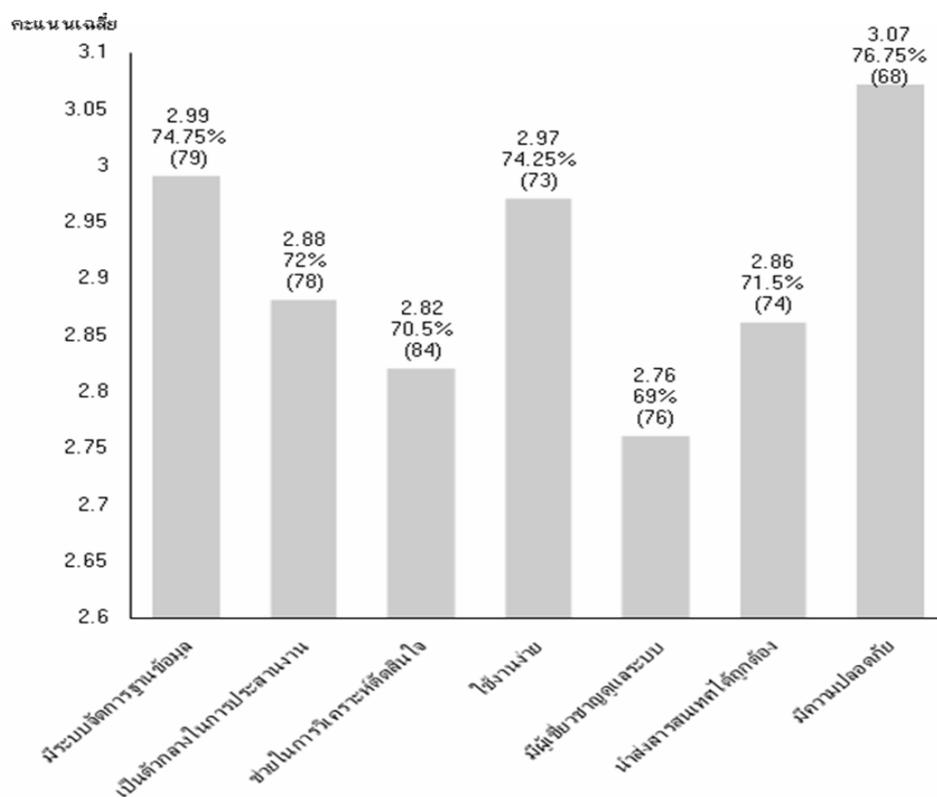
จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีเทคโนโลยีที่ปลอดภัยในการใช้ข้อมูล (Security) เช่น มีระบบล็อกอิน Username/Password อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ เช่น มีระบบจัดการฐานข้อมูล ฮาร์ดดิสก์ ซีดี ฯลฯ สามารถค้นหาและเผยแพร่ความรู้ได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ใช้งานได้หลายคนพร้อมๆ กัน และใช้งานจากที่ใดก็ได้ เช่น ระบบเครือข่ายไร้สาย Internet, Wifi, โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีเทคโนโลยีที่สามารถเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างบุคคลได้ เช่น โทรศัพท์ MSN, E-mail, VDO Conference ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา เช่น มีการกำหนดสิทธิและจัดกลุ่มของผู้ใช้งาน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจได้ เช่น ระบบวิเคราะห์ข้อมูล กราฟ Microsoft Excel โปรแกรมช่วยในการทำรายงานวิเคราะห์ ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการมีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีการอบรมการใช้งานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

ภาพที่ 4.9

แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี



ภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในส่วนของปัจจัยด้านเทคโนโลยี พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

4.3.4 ปัจจัยด้านการเรียนรู้

ตารางที่ 4.10

ระดับความคิดเห็นและคะแนนเฉลี่ยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ
ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนรู้

(N = 147)

ปัจจัยด้านการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน						ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{x}	S.D	
1. มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	27 (18.4)	81 (55.1)	36 (24.5)	2 (1.4)	2.91	0.69	มาก
2. มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย เช่น กระดานข่าว เครือข่ายการรวมกลุ่มของคนที่มีปัญหา คล้ายกัน การทำงานข้ามสายงาน การศึกษาดูงาน ฯลฯ	20 (13.6)	83 (56.5)	33 (22.4)	11 (7.5)	2.76	0.78	มาก
3. มีการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา	32 (21.8)	78 (53.1)	33 (22.4)	4 (2.7)	2.94	0.74	มาก
4. มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เช่น การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การพูดคุย ฯลฯ	34 (23.1)	79 (53.7)	31 (21.1)	3 (2.0)	2.98	0.73	มาก
5. มีการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ เช่น เลียนแบบในการเข้าสังคม การพูด ฯลฯ	17 (11.6)	61 (41.5)	58 (39.5)	11 (7.5)	2.57	0.79	มาก
6. มีการเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ	15 (10.2)	64 (43.5)	54 (36.7)	13 (8.8)	2.55	0.80	มาก
7. มีการเรียนรู้โดยการจำเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด	15 (10.2)	75 (51.0)	53 (36.1)	3 (2.0)	2.70	0.68	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น จำนวนคน						ระดับความคิดเห็น
	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
8. มีการเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ รู้จักแยกแยะความสัมพันธ์ของ สถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	21 (14.3)	72 (49.0)	48 (32.7)	6 (4.1)	2.73	0.75	มาก
9. มีการเรียนรู้จากการศึกษาด้วย ตนเอง เช่น อ่านหนังสือ คู่มือ E-learning ฯลฯ	29 (19.7)	71 (48.3)	44 (29.9)	3 (2.0)	2.86	0.75	มาก
	คะแนนเฉลี่ย				2.88	0.67	มาก

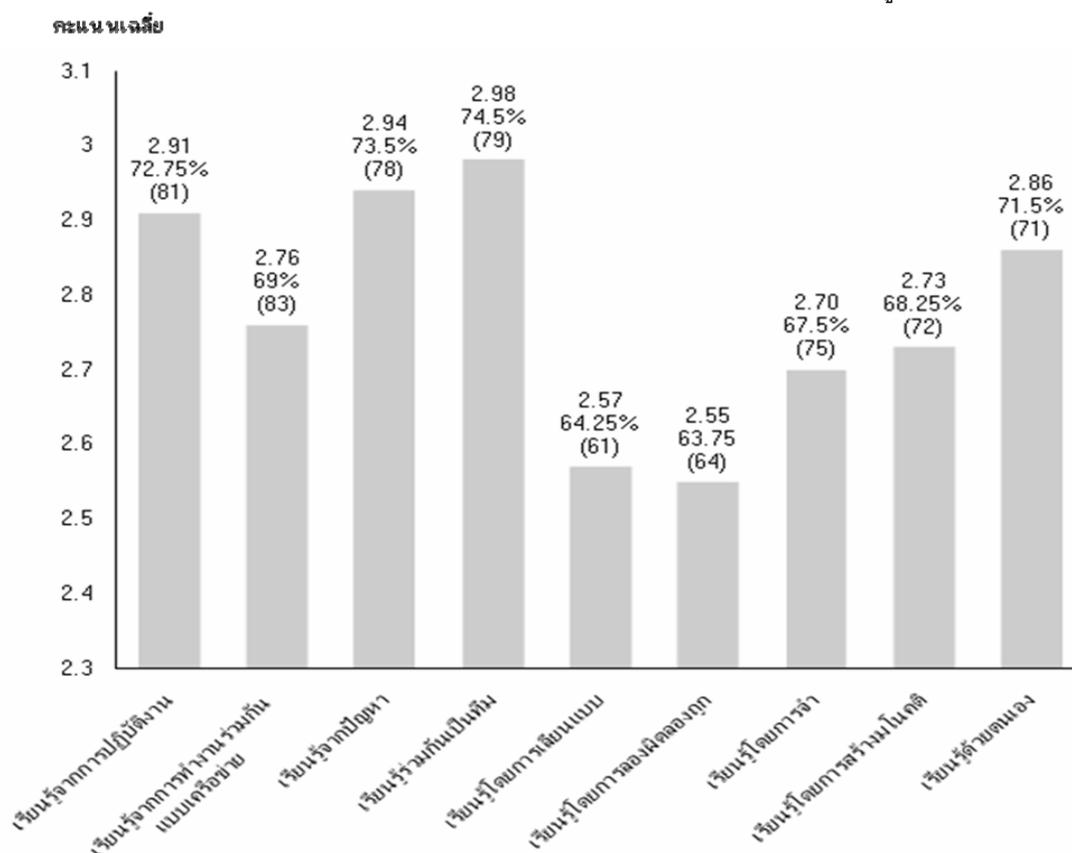
จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เช่น การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การพูดคุย ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง เช่น อ่านหนังสือ คู่มือ E-learning ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย เช่น กระจาดานข่าว เครือข่ายการรวมกลุ่มของคนที่มีปัญหาคล้ายกัน การทำงานข้ามสายงาน การศึกษาดูงาน ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ รู้จักแยกแยะความสัมพันธ์ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้โดยการจำเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ เช่น เลียนแบบในการเข้าสังคม การพูด ฯลฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5
- พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

ภาพที่ 4.10

แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนรู้



ภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ในส่วนของปัจจัยด้านการเรียนรู้ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ตารางที่ 4.11

สรุประดับความคิดเห็นและคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปัจจัย	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	2.91	0.73	มาก
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	2.99	0.75	มาก
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	3.04	0.81	มาก
ปัจจัยด้านการเรียนรู้	2.88	0.67	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.99	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่จะช่วยให้พนักงานมีการจัดการความรู้ได้ดียิ่งขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.99

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระพร้อมกันทั้งหมด โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่อควบคุมตัวแปรอิสระที่มีต่อกัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.
1. การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้	0.405	6.510	0.000*
2. การเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent)	0.127	1.425	0.156
3. การมีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะ ความสามารถ	0.096	1.099	0.273
4. การมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น	0.157	1.966	0.051
5. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก และเป็น ตัวอย่างที่ดี (Role Model)	0.140	1.736	0.085
6. การมีความมั่นคงในอารมณ์ อดทนต่อภาวะความกดดัน ในการทำงาน	0.150	1.898	0.060
7. การเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมกันทั้งองค์กร	0.162	1.886	0.061
8. การรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.295	5.112	0.000*

* P – value < 0.05

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

1) การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.405$ ค่าสถิติ $t = 6.510$ และค่า $\text{Sig.} = 0.000$ ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.127$ ค่าสถิติ $t = 1.425$ และค่า $\text{Sig.} = 0.156$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) การมีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.096$ ค่าสถิติ $t = 1.099$ และค่า $\text{Sig.} = 0.273$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) การมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.157$ ค่าสถิติ $t = 1.966$ และค่า $\text{Sig.} = 0.051$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) การมีความเชื่อมั่นตนเอง กล้าแสดงออก และเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.140$ ค่าสถิติ $t = 1.736$ และค่า $\text{Sig.} = 0.085$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีความเชื่อมั่นตนเอง กล้าแสดงออก และเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) การมีความมั่นคงในอารมณ์ อดทนต่อภาวะความกดดันในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.150$ ค่าสถิติ $t = 1.898$ และค่า Sig. = 0.060 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีความมั่นคงในอารมณ์ อดทนต่อภาวะความกดดันในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) การเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.162$ ค่าสถิติ $t = 1.886$ และค่า Sig. = 0.061 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8) การรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.295$ ค่าสถิติ $t = 5.112$ และค่า Sig. = 0.000 ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า การรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13

Model Summary ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.542 ^a	0.294	0.289	0.49469	0.294	59.141	1	142	0.000
2	0.636 ^b	0.404	0.396	0.45598	0.110	26.129	1	141	0.000

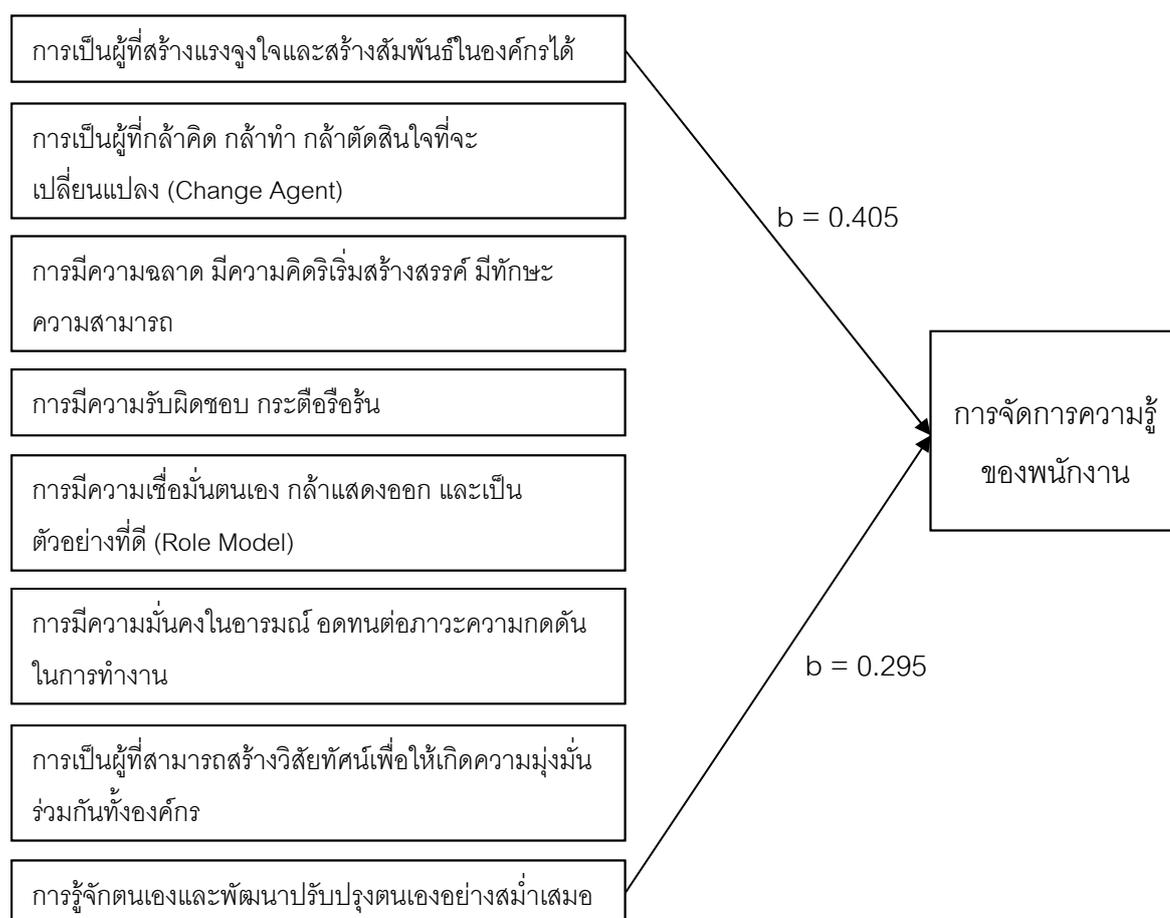
a. Predictors: (Constant), การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้

b. Predictors: (Constant), การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้, การรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ชุดตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ที่เลือกมาใช้นั้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.636 และชุดตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 40.40 ซึ่งมีค่ามากที่สุดที่สุดในชุดของตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ที่ได้จากการประมวลผล และพบว่าตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำรวม 2 ตัวแปร ได้แก่ การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้ และการรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาพที่ 4.11

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน



F Change = 26.129, Constant = 0.652, P - value < 0.05

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 8 ตัว มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน คือ การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้ และการรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุโดยให้

$$Y = \text{การจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศธนาคารออมสิน}$$

$$X_1 = \text{การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้}$$

$$X_8 = \text{การรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ}$$

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X_1 + b_8X_8 \\ &= 0.652 + 0.405X_1 + 0.295X_8 \end{aligned}$$

ตารางที่ 4.14

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรได้	✓	
2. การเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent)		✓
3. การมีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถ		✓
4. การมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น		✓
5. การมีความเชื่อมั่นตนเอง กล้าแสดงออก และเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model)		✓
6. การมีความมั่นคงในอารมณ์ อดทนต่อภาวะความกดดันในการทำงาน		✓

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
7. การเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร		✓
8. การรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ	✓	

ยอมรับ หมายถึง มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย
สารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปฏิเสธ หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย
สารสนเทศ ธนาคารออมสิน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่าย
ปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตารางที่ 4.15

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.
1. การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.277	3.255	0.001*
2. การมีความเสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคน ในองค์กรอย่างทัดเทียมกัน	0.132	1.344	0.181
3. องค์กรมีการส่งเสริมให้กล้าทดลอง เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.076	0.730	0.467
4. องค์กรให้เวลากับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ	0.080	0.712	0.478

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.
5. องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้	0.207	3.779	0.000*
6. พนักงานในองค์กรมีความผูกพัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน	-0.031	-0.324	0.747
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และไม่ตำหนิผู้ที่ผิดพลาด	0.105	1.149	0.252
8. ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	0.095	1.030	0.305
9. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้	0.112	1.249	0.214

* P – value < 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

1) การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.277$ ค่าสถิติ $t = 3.255$ และค่า $Sig. = 0.001$ ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การมีความเสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนในองค์กรอย่างทัดเทียมกัน มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.132$ ค่าสถิติ $t = 1.344$ และค่า $Sig. = 0.181$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีความเสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนในองค์กรอย่างทัดเทียมกัน ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) องค์กรมีการส่งเสริมให้กล้าทดลอง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ วิชาการอมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.076$ ค่าสถิติ $t = 0.730$ และค่า Sig. = 0.467 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้กล้าทดลอง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) องค์กรให้เวลากับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศของวิชาการอมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.080$ ค่าสถิติ $t = 0.712$ และค่า Sig. = 0.478 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า องค์กรให้เวลากับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศของวิชาการอมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.207$ ค่าสถิติ $t = 3.779$ และค่า Sig. = 0.000 ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) พนักงานในองค์กรมีความผูกพัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ วิชาการอมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = -0.031$ ค่าสถิติ $t = -0.324$ และค่า Sig. = 0.747 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า พนักงานในองค์กรมีความผูกพัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และไม่ตำหนิผู้ที่ผิดพลาด มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ วิชาการอมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.105$ ค่าสถิติ $t = 1.149$ และค่า Sig. = 0.252 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และไม่ตำหนิผู้ที่ผิดพลาด ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8) ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.095$ ค่าสถิติ $t = 1.030$ และค่า Sig. = 0.305 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.112$ ค่าสถิติ $t = 1.249$ และค่า Sig. = 0.214 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16

Model Summary ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.439 ^a	0.193	0.187	0.52664	0.193	34.398	1	144	0.000
2	0.498 ^b	0.248	0.238	0.50993	0.056	10.594	1	143	0.001

a. Predictors: (Constant), องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้

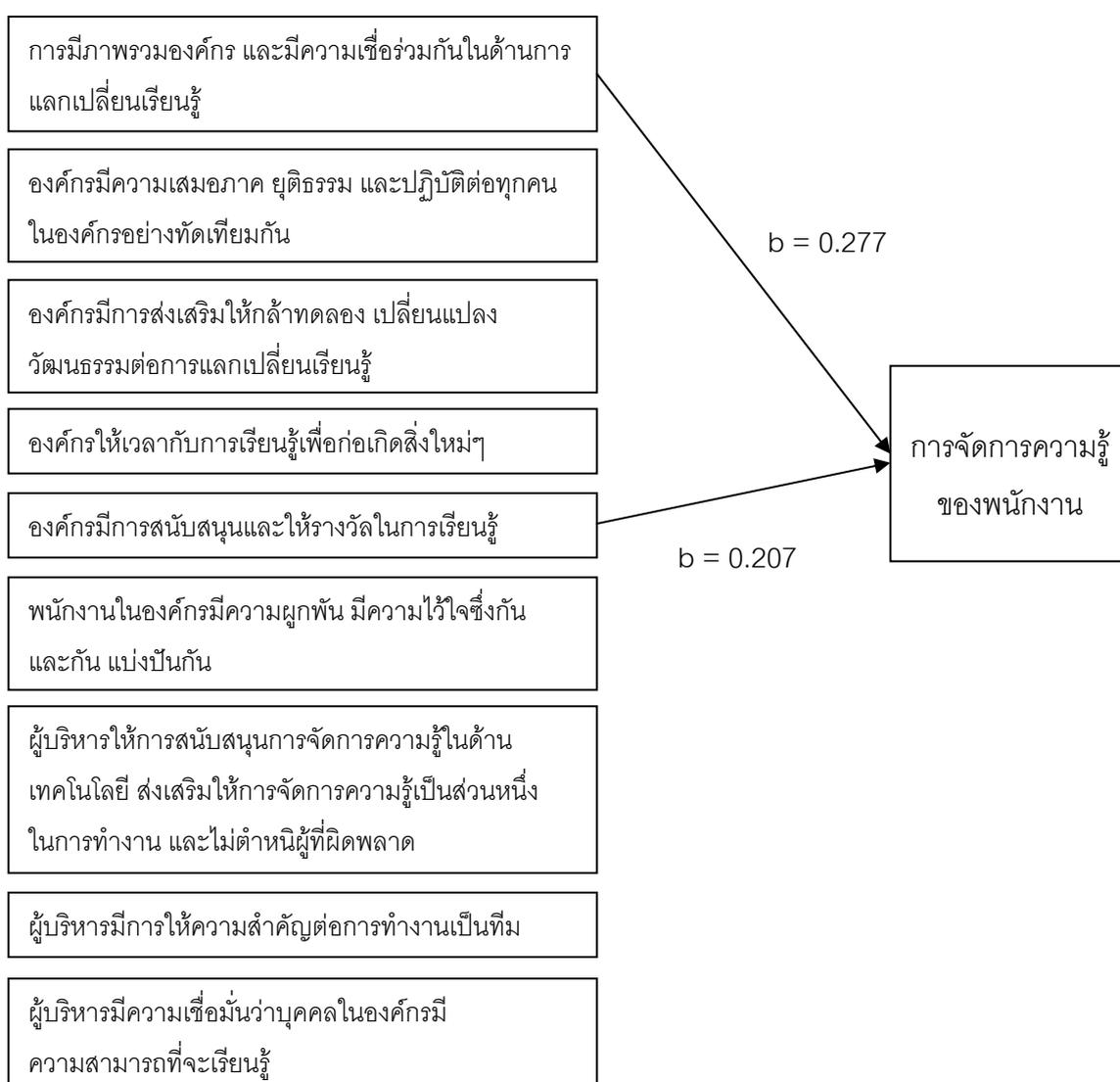
b. Predictors: (Constant), องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้, การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ชุดตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะการจัดการความรู้ที่เลือกมาใช้นั้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.498 และชุดตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 24.80 ซึ่งมีค่ามากที่สุดที่สุดในชุดของตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ที่ได้จากการประมวลผล และพบว่าตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรรวม 2 ตัวแปร

ได้แก่ องค์การมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้ และ การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาพที่ 4.12

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน



F Change = 10.594, Constant = 1.315, P – value < 0.05

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัว มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน คือ การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุโดยให้

$$Y = \text{การจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศธนาคารออมสิน}$$

$$X_1 = \text{การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้}$$

$$X_5 = \text{องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้}$$

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X_1 + b_5X_5 \\ &= 1.315 + 0.277X_1 + 0.207X_5 \end{aligned}$$

ตารางที่ 4.17

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	
2. องค์กรมีความเสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนในองค์กรอย่างทัดเทียมกัน		✓
3. องค์กรมีการส่งเสริมให้กล้าทดลอง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓
4. องค์กรให้เวลากับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ		✓
5. องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้	✓	
6. พนักงานในองค์กรมีความผูกพัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน		✓

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ในด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และไม่ตำหนิผู้ที่ผิดพลาด		✓
8. ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม		✓
9. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้		✓

ยอมรับ หมายถึง มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปฏิเสธ หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศของธนาคารออมสิน

ตารางที่ 4.18

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.
1. การมีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ สามารถค้นหา และเผยแพร่ความรู้ได้	0.130	1.355	0.178
2. การมีเทคโนโลยีที่สามารถเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างบุคคลได้	0.101	1.147	0.253

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.
3. การมีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจได้	0.064	0.738	0.462
4. การมีเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ใช้งานได้หลายคนพร้อมๆ กัน และใช้งานจากที่ใดก็ได้	0.139	1.425	0.156
5. การมีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีการอบรมการใช้งานอย่างต่อเนื่อง	0.088	0.800	0.425
6. การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำส่งสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา	0.256	4.377	0.000*
7. การมีเทคโนโลยีที่ปลอดภัยในการใช้ข้อมูล (Security)	0.161	1.669	0.097

* P – value < 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรอิสระด้านเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

1) การมีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ สามารถค้นหาและเผยแพร่ความรู้ได้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.130$ ค่าสถิติ $t = 1.355$ และค่า $Sig. = 0.178$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การมีเทคโนโลยีที่สามารถเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างบุคคลได้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.101$ ค่าสถิติ $t = 1.147$ และค่า $Sig. = 0.253$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีเทคโนโลยีที่สามารถเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างบุคคลได้ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) การมีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจได้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการ

วิเคราะห์ค่า $b = 0.064$ ค่าสถิติ $t = 0.738$ และค่า Sig. = 0.462 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจได้ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) การมีเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ใช้งานได้หลายคนพร้อมๆกัน และใช้งานจากที่ใดก็ได้ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.139$ ค่าสถิติ $t = 1.425$ และค่า Sig. = 0.156 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ใช้งานได้หลายคนพร้อมๆกัน และใช้งานจากที่ใดก็ได้ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) การมีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีการอบรมการใช้งานอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.088$ ค่าสถิติ $t = 0.800$ และค่า Sig. = 0.425 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีการอบรมการใช้งานอย่างต่อเนื่อง ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.256$ ค่าสถิติ $t = 4.377$ และค่า Sig. = 0.000 ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) การมีเทคโนโลยีที่ปลอดภัยในการใช้ข้อมูล (Security) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.161$ ค่าสถิติ $t = 1.669$ และค่า Sig. = 0.097 สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การมีเทคโนโลยีที่ปลอดภัยในการใช้ข้อมูล (Security) ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19

Model Summary ของปัจจัยด้านเทคโนโลยีต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

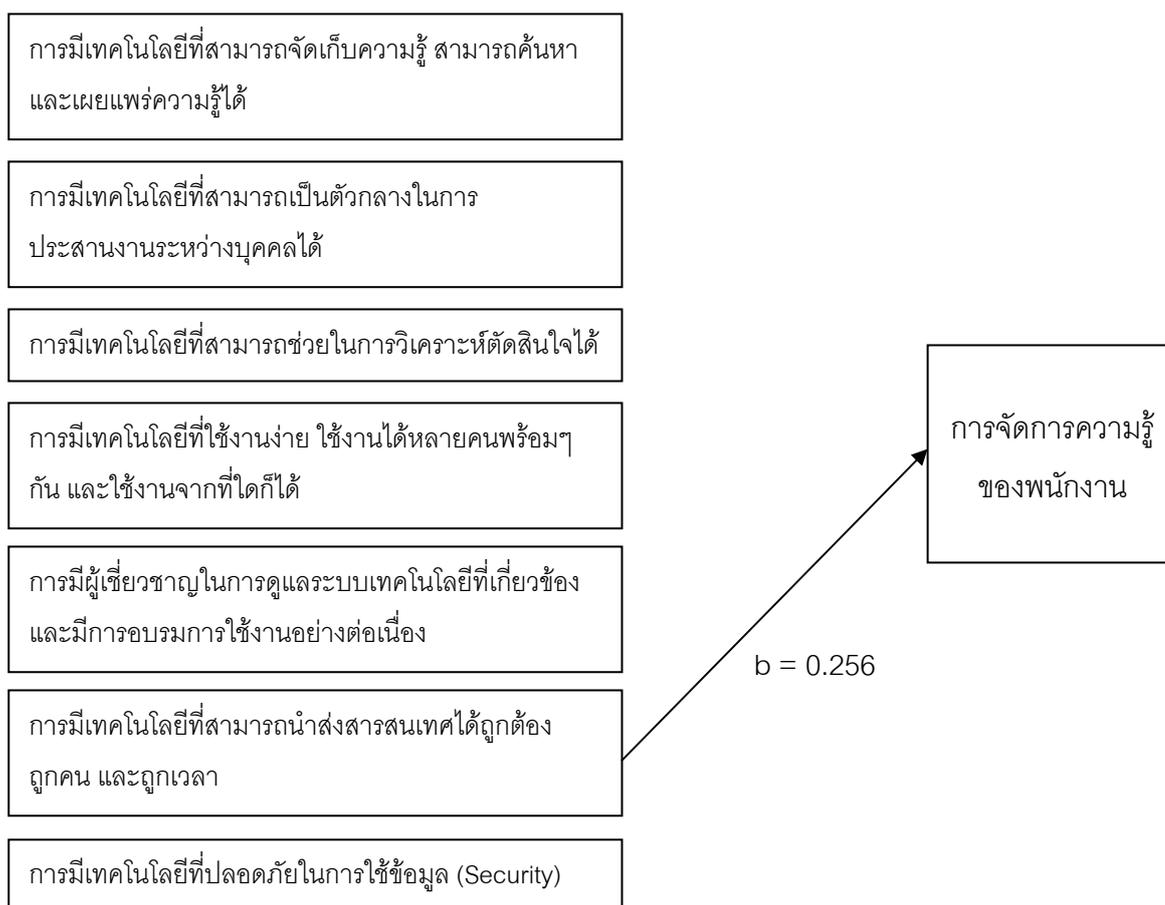
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.342 ^a	0.117	0.111	0.54971	0.117	19.159	1	145	0.000

a. Predictors: (Constant), การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำส่งสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำส่งสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.342 และตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 11.70 และพบว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำส่งสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาพที่ 4.13

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน



F Change = 19.159, Constant = 1.913, P – value < 0.05

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรอิสระ 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ได้แก่ การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุโดยให้

$$Y = \text{การจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศของธนาคารออมสิน}$$

$$X_6 = \text{การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา}$$

$$Y = b_0 + b_6 X_6$$

$$= 1.913 + 0.256X_6$$

ตารางที่ 4.20

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. การมีเทคโนโลยีที่สามารถจัดเก็บความรู้ สามารถค้นหา และเผยแพร่ความรู้ได้		✓
2. การมีเทคโนโลยีที่สามารถเป็นตัวกลางในการประสานงาน ระหว่างบุคคลได้		✓
3. การมีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจได้		✓
4. การมีเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ใช้งานได้หลายคนพร้อมๆ กัน และใช้งานจากที่ใดก็ได้		✓
5. การมีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีการอบรมการใช้งานอย่างต่อเนื่อง		✓
6. การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา	✓	
7. การมีเทคโนโลยีที่ปลอดภัยในการใช้ข้อมูล (Security)		✓

ยอมรับ หมายถึง มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย
สารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปฏิเสธ หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย
สารสนเทศ ธนาคารออมสิน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตารางที่ 4.21

การวิเคราะห์หัตถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.
1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	0.275	4.373	0.000*
2. การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย	0.046	0.422	0.673
3. การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา	0.133	1.192	0.235
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.018	0.166	0.869
5. การเรียนรู้โดยการเลียนแบบ	0.078	0.799	0.425
6. การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ	0.233	4.231	0.000*
7. การเรียนรู้โดยการจำเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด	0.050	0.554	0.581
8. การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ รู้จักแยกแยะความสัมพันธ์ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	0.038	0.415	0.679
9. การเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง	0.146	1.677	0.096

* P – value < 0.05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์หัตถดถอยเพื่อหาตัวแปรอิสระด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.275$ ค่าสถิติ $t = 4.373$ และค่า $\text{Sig.} = 0.000$ ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.046$ ค่าสถิติ $t = 0.422$ และค่า $\text{Sig.} = 0.673$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.133$ ค่าสถิติ $t = 1.192$ และค่า $\text{Sig.} = 0.235$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.018$ ค่าสถิติ $t = 0.166$ และค่า $\text{Sig.} = 0.869$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) การเรียนรู้โดยการเลียนแบบ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.078$ ค่าสถิติ $t = 0.799$ และค่า $\text{Sig.} = 0.425$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้โดยการเลียนแบบ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.233$ ค่าสถิติ $t = 4.231$ และค่า $\text{Sig.} = 0.000$ ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) การเรียนรู้โดยการจำเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.050$ ค่าสถิติ $t = 0.554$ และค่า $\text{Sig.} = 0.581$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้โดยการจำเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8) การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ รู้จักแยกแยะความสัมพันธ์ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.038$ ค่าสถิติ $t = 0.415$ และค่า $\text{Sig.} = 0.679$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ รู้จักแยกแยะความสัมพันธ์ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9) การเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน จากการวิเคราะห์ค่า $b = 0.146$ ค่าสถิติ $t = 1.677$ และค่า $\text{Sig.} = 0.096$ สูงกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า α ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า การเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22

Model Summary ของปัจจัยด้านการเรียนรู้ต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.380 ^a	0.145	0.139	0.54294	0.145	24.011	1	142	0.000
2	0.491 ^b	0.241	0.230	0.51325	0.096	17.903	1	141	0.000

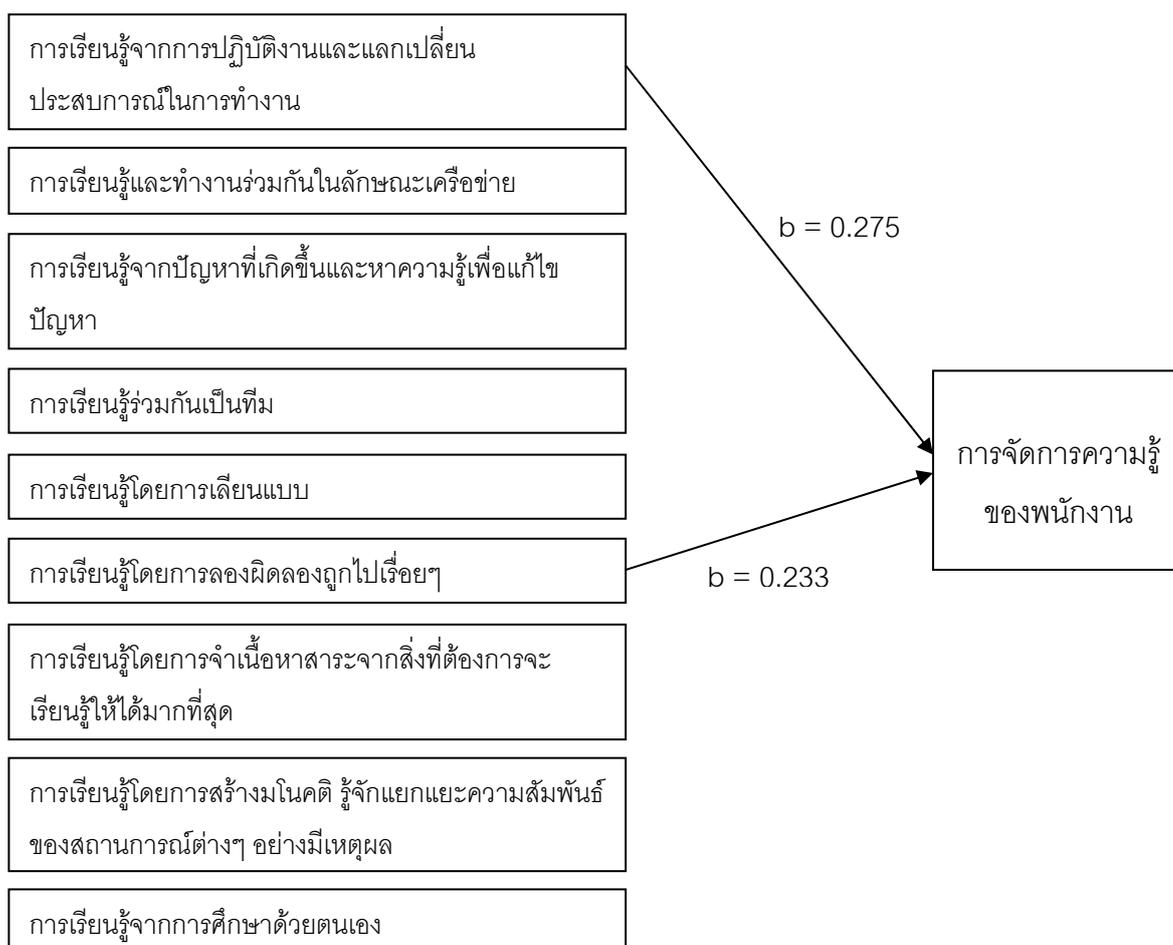
a. Predictors: (Constant), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

b. Predictors: (Constant), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน, การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ชุดตัวแปรอิสระด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ที่เลือกมาใช้นั้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.491 และชุดตัวแปรอิสระด้านการเรียนรู้สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 24.10 ซึ่งมีค่ามากที่สุดในกลุ่มของตัวแปรอิสระด้านการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ที่ได้จากการประมวลผล และพบว่าตัวแปรอิสระด้านการเรียนรู้รวม 2 ตัวแปร ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และ การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาพที่ 4.14

ปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน



F Change = 17.903, Constant = 1.256, P – value < 0.05

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัว มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และ การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุโดยให้

$$Y = \text{การจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศธนาคารออมสิน}$$

$$X_1 = \text{การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน}$$

$$X_6 = \text{การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ}$$

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X_1 + b_6X_6 \\ &= 1.256 + 0.275X_1 + 0.233X_6 \end{aligned}$$

ตารางที่ 4.23

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	✓	
2. การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย		✓
3. การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา		✓
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		✓
5. การเรียนรู้โดยการเลียนแบบ		✓
6. การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ	✓	
7. การเรียนรู้โดยการจำเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด		✓

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
8. การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ รู้จักแยกแยะความสัมพันธ์ ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล		✓
9. การเรียนรู้จากการศึกษาด້วยตนเอง		✓

ยอมรับ หมายถึง มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย
สารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปฏิเสธ หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่าย
สารสนเทศ ธนาคารออมสิน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่กล่าวมาแล้วนั้น พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
จัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน สามารถสรุป
เป็นตารางที่ 4.24 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.24

ภาพรวมของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	ด้านที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (\bar{X} = 2.91, S.D = 0.73 ระดับความคิดเห็น : มาก)	- การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสัมพันธ์ในองค์กร	2.71	0.64	มาก
	- การรู้จักตนเองและพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.03	0.68	มาก
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (\bar{X} = 2.99, S.D = 0.75 ระดับความคิดเห็น : มาก)	- การมีภาพรวมองค์กร และมีความเชื่อร่วมกันในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.79	0.56	มาก
	- องค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลในการเรียนรู้	2.69	0.87	มาก
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (\bar{X} = 3.04, S.D = 0.81 ระดับความคิดเห็น : มาก)	- การมีเทคโนโลยีที่สามารถนำส่งสารสนเทศได้ถูกต้อง ถูกคน และถูกเวลา	2.86	0.78	มาก
ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (\bar{X} = 2.88, S.D = 0.67 ระดับความคิดเห็น : มาก)	- การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	2.91	0.69	มาก
	- การเรียนรู้โดยการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ	2.55	0.80	มาก