

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

ทอฝัน เพ็ชรดี . (2556). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพา ดา สิริกุตตา.

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา ปัจจัยทางด้าน ลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท สังกัดฝ่ายการตลาด, การขาย และมีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก นอกจากนี้พนักงานยังมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ทางด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มี ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ทางด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มี ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มี ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ได้ร้อยละ 54.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด และการเรียนรู้เป็นทีม สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ได้ร้อยละ 42.8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

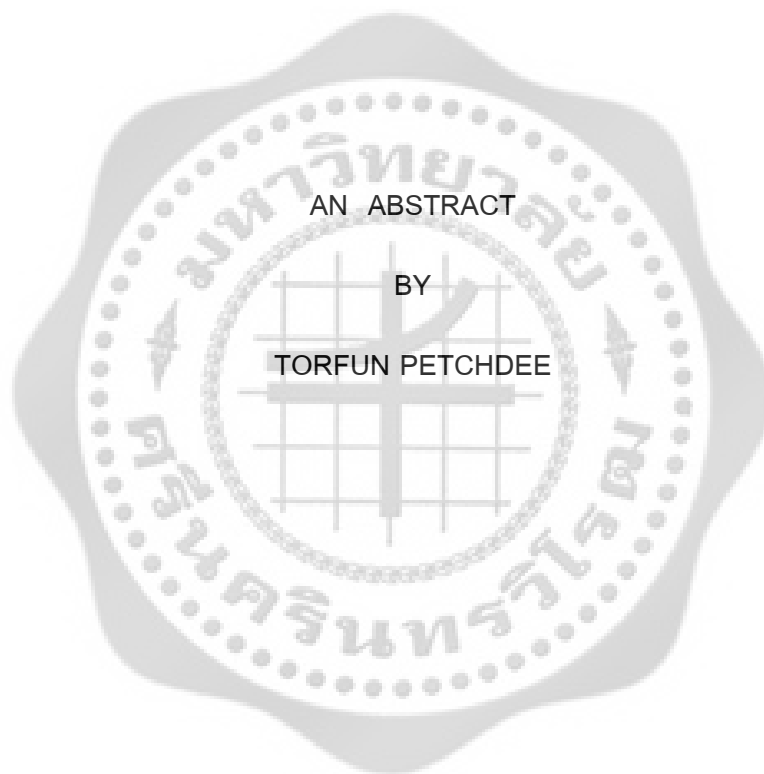
พนักงานที่มี ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และวิสัยทัศน์ร่วม สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 33.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีปัจจัย ทางด้านลักษณะของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ การเพิ่มอำนาจ ปฏิบัติในงาน และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ได้ร้อยละ 42.8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีปัจจัย ทางด้านลักษณะของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ได้ร้อยละ 38.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีปัจจัย ทางด้านลักษณะของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 23 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

LEARNING ORGANIZATION AFFECTING EMPLOYEES EFFICIENCY OF ONE OF
THE TOYOTA'S DEALERS IN BANGKAPI AREA IN BANGKOK METROPOLITAN



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administrations Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2013

Torfun Petchdee (2013). *Learning Organization Affecting Employees Efficiency of One of Toyota's Dealers in the Bangkok Area in Bangkok Metropolitan*. M.B.A. (Management), Bangkok, Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

This research was aimed at studying the factors of demography, the factors of five principles for developing learning organization, and the factors of characteristics of learning organization affecting employees' efficiency of one of Toyota's dealers in the Bangkok area in Bangkok metropolitan. Questionnaires were used to gather data from 258 employees. Percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis were employed to analyze the collected data.

The study showed that most respondents were female, aged between 30-39 years old. They were educated to bachelor's degree level. Their incomes were between Baht 20,001 – 30,000 per month. They were working in marketing and sales departments with professional experience of five years or lower. The respondents had overall opinions about the factors of the five principles for developing learning organization, covering personal mastery, mental models, building shared vision, team learning, and systematic thinking, all at a high level. Besides this, they also had overall opinions on the factors of characteristics of learning organization, covering corporate learning culture, empowerment, learning technology, and supportive atmosphere at high levels.

In terms of demographic factors, the employees with different education levels, incomes per month, work departments, and years of work experience had different operation efficiency in terms of expenses at the statistical significance of .05 levels.

The employees with different ages, education levels, incomes per month, work departments, and years of work experience had different operation efficiency in terms of management processes at the statistical significance of 0.05 levels.

The employees of different sex, age, education levels, incomes per month, years of work experience, and work departments, had different operation efficiency in terms of outcomes at the statistical significance of 0.05 levels.

When considering the factors of the five disciplines for developing learning organization, the employees who had mental models, team learning, and systematic thinking skills were able to forecast operation efficiency in terms of expenses at about 54 percent at the statistical significance of 0.05 levels.

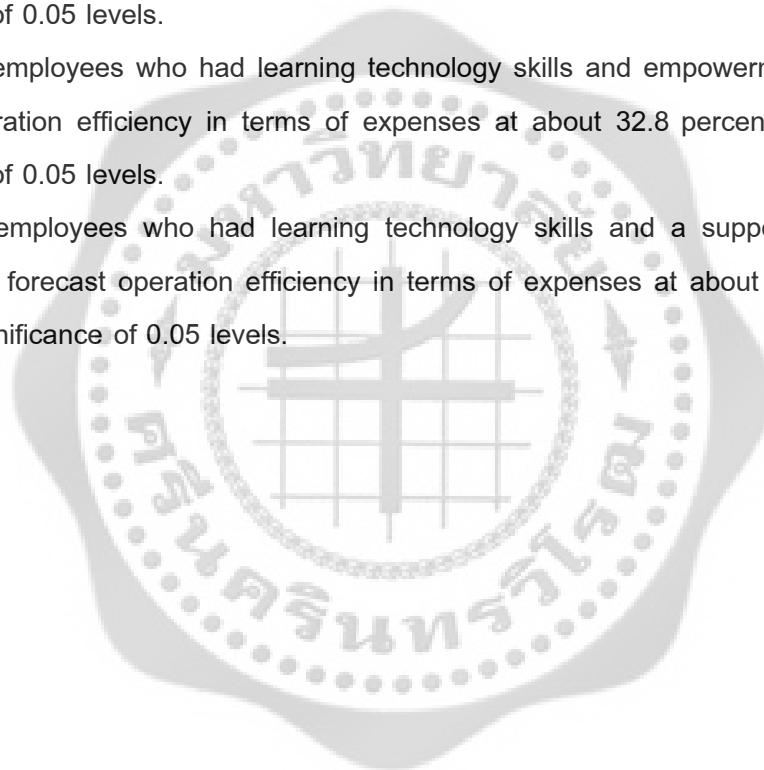
The employees who had mental models and team learning skills were able to forecast operation efficiency in terms of management processes at about 42.8 percent at the statistical significance of 0.05 levels.

The employees who had mental models, team learning skills, systematic thinking, and shared vision were able to forecast operation efficiency in terms of results at about 33.6 percent at the statistical significance of 0.05 levels.

For the factors relating to the characteristics of learning organization, the employees who had learning technology skills, empowerment, and a supportive atmosphere were able to forecast operation efficiency in terms of expenses at about 42.8 percent at the statistical significance of 0.05 levels.

The employees who had learning technology skills and empowerment were able to forecast operation efficiency in terms of expenses at about 32.8 percent at the statistical significance of 0.05 levels.

The employees who had learning technology skills and a supportive atmosphere were able to forecast operation efficiency in terms of expenses at about 23 percent at the statistical significance of 0.05 levels.



ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ของ

ทอฝัน เพ็ชรดี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2556

อาจารย์ควบคุมปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา) (รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำข้อคิดเห็นอันมีคุณค่า และมีคุณประโยชน์ในการวิจัยอย่างยิ่ง รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือ ในด้านต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตาตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร และ อาจารย์ ดร. วรินทร์าศิริสุทธิกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการวิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนสำเร็จเป็นปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณมารดา บิดา และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดในการสนับสนุน ส่งเสริมผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จอย่างเช่นทุกวันนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับมารดา บิดา ที่ได้อบรม สั่งสอน ปลูกฝังคุณความดีและความมานะ อุตุน ตลอดจน คุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการประสบความสำเร็จทางการศึกษา

ทอฝัน เพ็ชรดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	11
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	27
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	152
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	152
ความสำคัญของการวิจัย.....	152
สมมติฐานในการวิจัย.....	153
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	153
อภิปรายผล.....	164
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	169
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	171
บรรณานุกรม.....	172
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	177
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	183

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	54
2 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม....	63
3 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม (รวมกลุ่มใหม่).....	66
4 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทน จำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.....	67
5 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน.....	68
6 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด.....	69
7 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	70
8 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	71
9 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ..	72
10 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.....	73
11 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร.....	74
12 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน.....	75
13 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้.....	76
14 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน.....	77
15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่าย รถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.....	78
16 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย	79
17 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของกระบวนการบริหาร	80
18 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์.....	81
19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง	83
20 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	85
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	87
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	88
24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนก ตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)...	89
25 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test....	91
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	91
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	92
28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการ ศึกษา.....	95
29 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test.....	98
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	98
31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบ เทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test.....	101
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	101
34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	102
35 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test.....	104
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	105
37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	106
38 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's Test	108
39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test.....	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตาม ฝ่ายงานที่สังกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	110
41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตาม ฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's Test.....	112
42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	113
43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนก ตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	114
44 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's Test	116
45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ สถิติ F-test.....	117
46 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาใน การทำงาน โดยใช้ Levene's Test.....	118
47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	119
48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's Test.....	123
50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการ ทำงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	123
51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนก ตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	124
52 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการ ทำงาน โดยใช้ Levene's Test.....	126
53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	127
54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะ เวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	128
55 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยการใช้การ วิเคราะห์ Multiple Regression.....	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	131
57 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	134
58 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	135
59 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	138
60 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	139
61 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
62 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	143
63 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	146
64 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	147
65 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการ เรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยใช้การ วิเคราะห์ Multiple Regression.....	150
66 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	151
67 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (1.1-1.6).....	153
68 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 (2.1-2.3) ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิง พหุคูณ	153
69 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 (3.1-3.3) ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิง พหุคูณ	154

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงครึ่งปี 2551 ที่ผ่านมายุทธศาสตร์ยานยนต์โลกต้องเผชิญกับยอดขายที่หดตัวอย่างรุนแรงไปเกือบทุกภูมิภาคของโลก ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวิกฤตราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และวิกฤตด้านการเงินซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังอุตสาหกรรมหลายประเภท ทำให้เศรษฐกิจโลกเข้าสู่ภาวะถดถอย ทำให้ค่ายรถยนต์ต่างๆ ทั้งยุโรป อเมริกาเหนือ รวมถึงเอเชีย ต่างก็พยายามนำเสนอกลยุทธ์ต่างๆ มาจูงใจลูกค้าเพื่อกระตุ้นยอดขายให้ได้มากที่สุด ซึ่งส่งผลให้องค์กรและบริษัทต่างๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉลียวฉลาดและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับอุตสาหกรรม ส่วนองค์กรประเภทล้าหลังจะไม่อาจอยู่รอดได้เลยในอุตสาหกรรมนี้ แม้ขนาดองค์กรจะใหญ่ขึ้น และพนักงานมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถทดแทนกับพลังสมองอันสร้างสรรค์ และความคล่องแคล่วที่จำเป็นมากขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2551: ออนไลน์)

อุตสาหกรรมรถยนต์ในปัจจุบันได้มีการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ของการแข่งขันมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน และเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความหลากหลาย ตลอดจนการตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด เป็นต้น ซึ่งในด้านบุคลากรนั้น ธุรกิจต่างๆ ก็ได้มีการคัดสรรบุคลากรที่ดี มีคุณภาพเข้ามาร่วมงาน โดยอาจจะใช้วิธีการคัดเลือกจากระดับผลการเรียน การวัดผลจากการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการผ่านงานจากประสบการณ์ในอดีต มาเปรียบเทียบกับลักษณะงานจริงที่องค์กรต้องการ ซึ่งเหล่านี้ก็เป็นเกณฑ์ที่ดีอย่างหนึ่งในการคัดเลือก หลังจากนั้น เมื่อมีการได้ร่วมงานในองค์กรก็จะต้องมีการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งจากการฝึกอบรมภายใน ภายนอก และการสะสมประสบการณ์จากการทำงาน นอกจากนี้ สมาชิกจะต้องมีความพร้อมทั้งในด้านการยอมรับ และใช้งานเทคโนโลยีที่ผู้บริหารเลือก องค์กรจึงต้องทำการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ทักษะ และตื่นตัวในเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าไม่มีการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นก็จะมีประสิทธิภาพ กลายเป็นความสูญเปล่าเกิดขึ้น เพราะความรู้เหล่านั้นก็จะกลายเป็นความรู้เฉพาะบุคคล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายด้านด้วยกัน จึงดูเหมือนผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มให้ความสนใจและหันมามองทรัพยากรบุคคล โดยวิธีการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ เพื่อสร้าง

บุคลากรให้เกิดคุณค่า ดังนั้น ทรัพยากรทางภูมิปัญญาของพนักงานในองค์กรน่าจะเป็นสิ่งเดียวที่
ประกันความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (มานิดา ลือสายวงศ์. 2551: 1)

“องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” เป็นแนวโน้มใหม่ที่น่าสนใจอย่างยิ่งใน
ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งทั้งการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้
เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จาก
ภายนอก เป็นระบบบริหารที่เป็นหนทางแห่งการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นศักยภาพ และความ
ได้เปรียบอย่างยั่งยืนต่อการแข่งขันใดๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่
ตลอดเวลา โดยเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) ที่เกิดขึ้นจากการยกระดับความสามารถของคนข้างใน
องค์กรที่อยู่กับปัญหา ต้องเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่า เรียนรู้เป็นทีม
ให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีม และองค์กรไปในตัว เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากทักษะ
ฝีมือ และสิ่งที่ผูกโยงเข้ากับปรัชญาและวิสัยทัศน์ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่
เอื้ออำนวยให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ปาริฉัตต์ ตังชะนันท์. 2547: ออนไลน์) ทั้งนี้ แนวคิดของ
องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการใหม่ของการออกแบบองค์กรเพื่อรับมือกับสภาพเศรษฐกิจ
เพราะเป็นการพัฒนาทั้งระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยการเรียนรู้จะเปิดกว้างและ
ผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงานอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ที่ได้ทั้ง
ทางบวกและทางลบ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิด
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบาง
กะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และมีความ
เชื่อมั่นว่าพนักงานคือทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร มีการให้ความสำคัญ และพัฒนาพนักงานใน
ทุกๆ ด้าน เช่นการฝึกอบรม ให้ความรู้ ยกย่องและให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ทำผลงานดี
ให้แก่องค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อ
พัฒนาและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ข้อได้เปรียบ
ทางการแข่งขันที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของลักษณะของพนักงานต่อผลการทำงานขององค์กรตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน หน่วยงาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในภาพรวมขององค์กรมากที่สุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 568 คน (ที่มา : ระบบฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 568 คน (ที่มา : ระบบ

ฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จากการคำนวณตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 235 คน และได้เพิ่มเติมอีก 10 เปอร์เซนต์ รวมกลุ่มตัวอย่าง 258 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20-29 ปี

1.1.2.2 30-39 ปี

1.1.2.3 40-49 ปี

1.1.2.4 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 รายได้ต่อเดือน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.1.4.2 20,001 – 30,000 บาท

1.1.4.3 30,001 – 40,000 บาท

1.1.4.4 40,001 บาทขึ้นไป

1.1.5 ฝ่ายงานที่สังกัด

1.1.5.1 ฝ่ายการตลาด, การขาย

1.1.5.2 ฝ่ายบริการและอะไหล่

1.1.5.3 ฝ่ายบุคคล, ชุรการ และอาคาร

1.1.5.4 ฝ่ายบัญชี, การเงิน

1.1.5.5 ฝ่ายสารสนเทศ

1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

1.1.6.2 6 – 10 ปี

1.1.6.3 11 – 15 ปี

1.1.6.4 16 – 20 ปี

1.1.6.5 21 ปีขึ้นไป

1.2 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.1 ความรอบรู้แห่งตน

1.2.2 แบบแผนความคิด

1.2.3 วิสัยทัศน์ร่วม

1.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม

1.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

1.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

1.3.2 การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน

1.3.3 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

1.3.4 บรรยากาศที่เอื้อหนุน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการปรับตัวเพื่อให้พร้อมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยเน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุก มีทักษะในการสร้างสรรค์และถ่ายทอดความรู้ทั้งจากประสบการณ์และความรู้ใหม่ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อการพัฒนาของบุคคลและที่มาเป็นสำคัญ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกัน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์แก่ทั้งองค์กรและตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายหลักของบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานกับ บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
4. อายุ หมายถึง พนักงานของบริษัทที่เข้ามาปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมพนักงานที่มีอายุเกิน 55 ปี ซึ่งเป็นพนักงานที่เกษียณอายุแล้วแต่ยังปฏิบัติงานให้กับองค์กร
5. รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน ซึ่งรวมทั้งค่านายหน้าจากงานที่ได้รับ และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับออกมาเป็นรูปแบบจำนวนเงิน
6. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และพอใจในการทำงาน ผลงานเป็นที่พึงพอใจขององค์กร
7. วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้แก่
 - 7.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสำเร็จด้วยจิตสำนึกปฏิกิริยาในหลวง มีวิสัยทัศน์ สามารถเรียนรู้ด้วยข้อมูลในการหาข้อเท็จจริงและเหตุผลในการพัฒนาทักษะให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 - 7.2 แบบแผนความคิด หมายถึง เป็นประสบการณ์มุมมองของสมมติฐานทางปัญญาของบุคคล มีผลต่อพฤติกรรม เจตคติในโลกความเป็นจริงที่มีอิทธิพลต่อวิธีที่เราทำความเข้าใจโลก

และวิธีที่เราทำงาน เพื่อผลในอนาคตโดยมีทักษะ การคิด การวางแผน ทักษะการสืบค้น มาพัฒนา
งานให้บรรลุความสำเร็จ

7.3 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็น
สิ่งจำเป็นต่อผู้นำทุกคนซึ่งจะช่วยเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมาย
เดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นพันธะผูกพันของทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง

7.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เป็นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของทีม มี
การพูดคุยเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายของผู้คนในองค์กรเพื่อให้
สมาชิกได้เรียนรู้ มองเห็นภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

7.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความเข้าใจภาพรวมทั้งหมด และการเชื่อมโยงกัน
ของส่วนต่างๆ ทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในองค์กรรวมและส่วนย่อย ต้องร่วมแก้ไขปัญหาดัง
เกิดขึ้นได้

8. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น ไม่หยุด
นิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ อีกทั้งสมาชิกขององค์กรต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และ
ต้องมีการแบ่งปันเผยแพร่ความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
ได้แก่

8.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะไม่รู้จักคำว่า
“ทดสอบแล้วล้มเหลว” トラบเท่าที่การศึกษา เรียนรู้จากการกระทำนั้นๆ บุคลากรจะมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษา
ค้นคว้า และเผยแพร่ต่อกันฉันมิตร มีแรงจูงใจที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุน
ทั้งการเงิน และขวัญกำลังใจ จากผู้บริหาร

8.2 การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้
บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการ
แก้ไขปัญหา ขยายความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผล งามองงานสร้างสรรค์อย่างเต็มที่
ผลึกความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาไปสู่ระดับล่างสุด ในฐานะผู้รู้ดีให้มากที่สุด

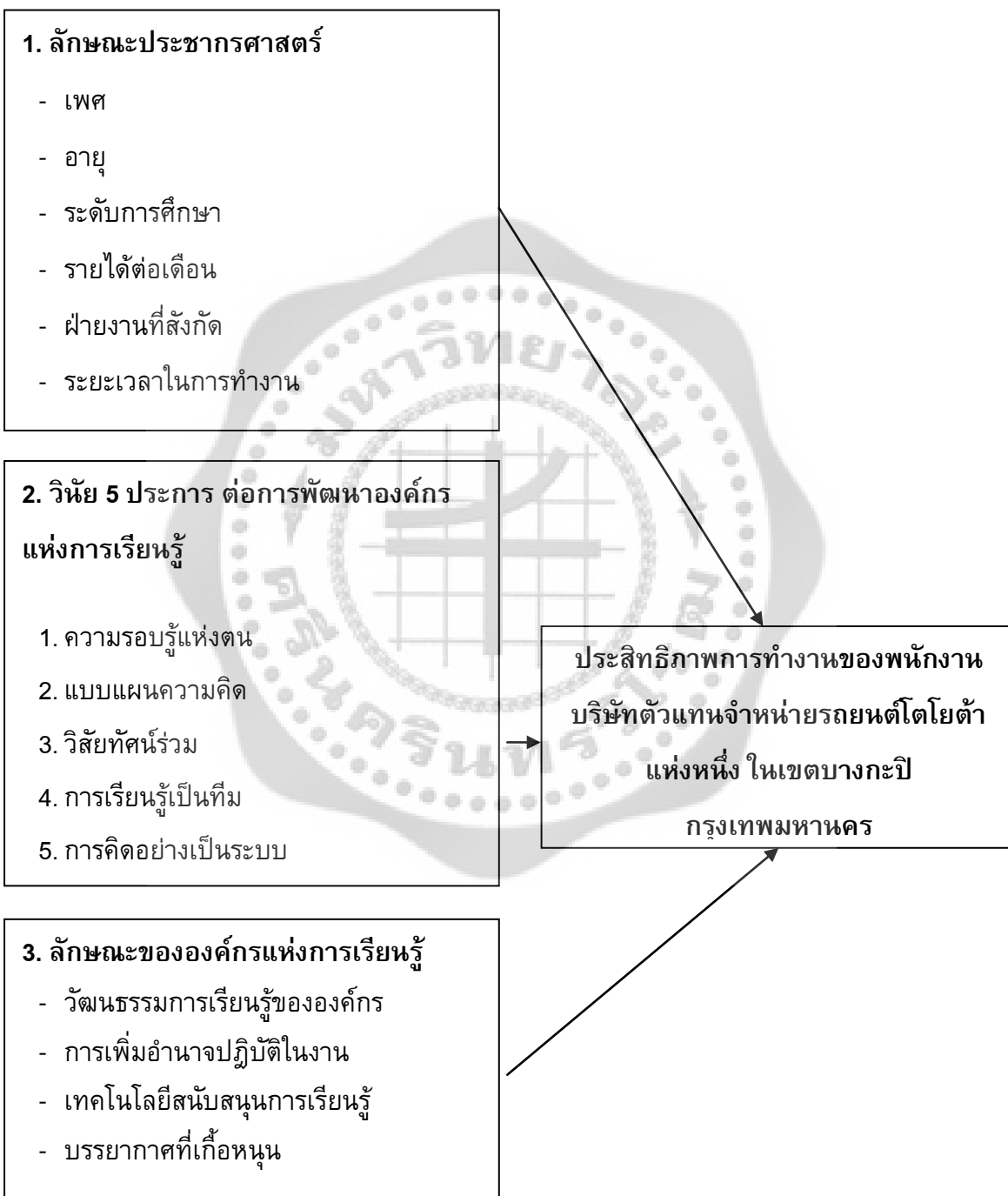
8.3 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้
เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลได้
อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างรากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์
(Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะ
รวดเร็ว สั้น กระชับ เป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์ใช้ได้

8.4 บรรยากาศที่เกื้อหนุน หมายถึง มุ่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขา
ได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง
ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียม เสมอภาค ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็น
ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม



กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่าง

2. ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้ แห้งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน
ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมาแนวโน้มน มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

1.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย

กว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

1.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

1.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

เบเรลสัน และสไตเนอร์ (ชิบ จิตนิยม. 2534: 27; อ้างอิงจาก Berelson; & Steiner. n.d.) ได้แสดงความเห็นว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะดูและฟังการสื่อสารที่สอดคล้องกับกรอบอ้างอิงทางความคิดของเขา ซึ่งกรอบอ้างอิงแนวความคิดนี้ หมายรวมถึง บทบาททางเพศ การศึกษา ความสนใจ และความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ สถานภาพทางสังคมและอื่นๆ ที่เป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญของบุคคลโดยกรอบอ้างอิงทางความคิดเหล่านี้ ทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้ ความคิด ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของคนตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญที่นิยมนำมาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้สื่อ (ธนัสต์ เกษมไชยานันท์. 2544: 24-26) มีดังต่อไปนี้

1.1 เพศ (Sex) จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของหญิงชายไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมการสื่อสารของหญิงและชายต่างกันด้วย งานวิจัยทางนิเทศศาสตร์ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงมักจะถูกโน้มน้าวใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย และมักเผยแพร่ทัศนคติที่ได้รับการจูงใจนั้นให้ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ เพศหญิงมีแนวโน้มและความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับข่าวสารนั้นด้วย

1.2 อายุ (Age) โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย และบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น ในประเด็นนี้ ปริมาณและแบบแผนการใช้สื่อจะสัมพันธ์กับช่วงชีวิตที่เปลี่ยนไป เนื่องจากในแต่ละช่วงชีวิต คนเราจะเปลี่ยนสถานที่ที่ใช้เวลาอยู่เป็นส่วนใหญ่ เช่น เด็กเล็กต้องอยู่ในบ้าน วัยรุ่นอยู่กับกลุ่มเพื่อน หรือในโรงเรียน ผู้ใหญ่อยู่นอกบ้านหรือที่ทำงาน เป็นต้น แบบแผนการใช้เวลาเปลี่ยนไป เช่น เด็กเล็กจะเล่นและว่างเป็นหลัก ในขณะที่ผู้ใหญ่จะทำงานและมีเวลาว่างเป็นส่วนน้อย นอกจากนี้ ลักษณะของกิจกรรมที่ทำและกลุ่มบุคคลที่แวดล้อมก็จะเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงในวัฏจักรชีวิต (Life cycle) ดังกล่าวจึงมีผลต่อปริมาณการใช้สื่อ เช่น

1.2.1 เด็กเล็กจะใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่ และใช้เพื่อความบันเทิง

1.2.2 วัยรุ่นจะใช้สื่อนอกบ้านและ ใช้สื่อพร้อมกลุ่ม และใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

1.2.3 ผู้ใหญ่จะใช้สื่อทั้งในและนอกบ้าน แต่จะมีเป้าหมายการใช้สื่อเพื่อประโยชน์ในการทำงานมากกว่า

1.2.4 คนชราจะหันมาใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่อีกครั้งหนึ่ง แต่จะใช้เพื่อฆ่าเวลาหรือเป็นเพื่อนเป็นหลัก

1.3 การศึกษา (Education) นักวิชาการสื่อสารพบว่า การศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการรับสารและใช้สื่อ การศึกษาของผู้รับสารทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้รับสารที่ดี เนื่องจากมีความรู้กว้างขวางในหลายๆเรื่อง และสามารถเข้าใจสารได้ดี จึงส่งผลให้คนที่มีการศึกษาสูงจะเลือกใช้สื่อมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

1.4 ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) โดยดูจากรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ ภูมิหลังของครอบครัว เป็นต้น เช่นคนที่มีฐานะดี อาศัยอยู่ในเมือง อาจมีโอกาสเลือกสื่อได้หลากหลายประเภทกว่าและบ่อยครั้งกว่า โดยเฉพาะสื่อที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการใช้

ภูมิหลังเฉพาะบุคคล

ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และ ความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2550: 259-260)

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุครบ 60 ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่มากขึ้น และมีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนได้มากขึ้นตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย

พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ หลีกเลียงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็จะมีขาดความยืดหยุ่น และจะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในความคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีลักษณะคิดเชิงรุก ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) จากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานาน หรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อย

จากแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ คีร์วอร์ธ สเริร์ตัน และ เบเรลสันและสไตเนอร์ มาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อการ

เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร นั่นคือ มองว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีการเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายของคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ในความเข้าใจของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งอาจจะมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป แต่ในภาพรวมของบุคคลากรทุกระดับในองค์กรเกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับตนเอง ผู้อื่น องค์กร ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

เซนเกี (บุปผา พวงมาลี. 2542: 9-10; อ้างอิงจาก Senge. 1990: 3, 14) ได้ให้ความหมาย ของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นองค์กรที่คนมีการขยายขอบสมรรถนะขององค์กร เพื่อสร้างผล ที่ต้องการอย่างแท้จริงได้ และผู้คนในองค์กรต่างเรียนรู้วิธีการอย่างแท้จริงได้ และผู้คนในองค์กร ต่างเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องแก่สมาชิกทุกคน เป็นองค์กรที่ปฏิรูปโดยต้องสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้

จำเรียง วิยวัฒน์ และคณะ (2540: 11) องค์กรเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการ กระตุ้นเร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานปีการ ให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจน มีความ เข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขัน ท่ามกลางกระแส โลกาภิวัตน์ตลอดไป

เพ็ดเลอร์ เบอร์กยอน และบอยเดล (Pedler, Burgoyne; & Boyde. 1991) ได้ให้ ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ สมาชิกทุกคน และมีการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ที่มี ลักษณะเอื้อและกระตุ้นให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน

มาร์ควอดท์ และเรโนลด์ (Marguardt; & Reynolde. 1994) ได้ให้ความหมายของ “องค์กร แห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็ว โดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็น

พลวัต โดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการ และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

สมิต สัชฌุกร (2541) ได้ให้ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นองค์กรที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เสาวรส บุณาค (2543) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง กระตุ้น อำนาจความสะอาดให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกันขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้

วิโรจน์ สารัตนะ (2544) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่พัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตั้งองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งจะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อการพัฒนาเพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) มีต้นกำเนิดมาจากการเขียนของ Chris Argyris (1997) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาซึ่งได้เสนอแนวความคิดด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ต่อมาในปี 1978 Chris Argyris ได้เขียนผลงานร่วมกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง MIT ถือได้ว่าเป็นตำราเล่มแรกที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ Learning Organization ซึ่งได้ใช้คำว่า “การเรียนรู้เชิงองค์กร” (Organization Learning หรือ OL) ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ของคนทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) เกิดขึ้นครั้งแรกในหนังสือที่ Hayes เป็นบรรณาธิการ และได้เผยแพร่ในประเทศสหรัฐอเมริกา และเมื่อปี 1988 ได้เผยแพร่ในประเทศอังกฤษ ลงในหนังสือที่ Pedler เป็นบรรณาธิการ ต่อมา Peter M.Senge ได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการเขียนผลงานออกเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับกันจนถึงปัจจุบัน คือ หนังสือ The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (1990) โดยหนังสือเล่มนี้ Senge ใช้คำว่า Learning Organization แทนคำว่า Organization Learning ซึ่งหนังสือเล่มนี้กล่าวถึง วินัย 5 ประการ ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎี ต่อมาในปี 1994 Senge ได้ออกหนังสือเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ในชื่อ The Fifth Discipline: Strategies and Tools for Building a Learning Organization (1994) เพื่อให้ข้อแนะนำและแนวทางที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และในปี 1998 Senge ได้ออกหนังสืออีกเล่มชื่อ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Challenge to Change in Learning Organization (1998)

การเกิดขึ้นของประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของงานอย่างต่อเนื่องนั้น จะเป็นผลลัพธ์สำคัญที่ได้มาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารงานยุคใหม่ ช่วยให้องค์กรมีความเป็นเลิศ มีความเก่ง และสมบูรณ์แข็งแกร่ง รวมทั้งพร้อมที่จะฝ่าวิกฤติ สามารถเผชิญภาวะการแข่งขันทุกรูปแบบ และมีความได้เปรียบที่ยั่งยืนตลอดไป (จำเรียง วัยวัฒน์. 2540:13)

ปีเตอร์ เซนกี (Peter Senge. 1990) ได้ให้แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วินัย 5 ประการ ซึ่งเขาได้มองเห็นศูนย์กลางของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้นำเสนอประเด็นคำถามจากทฤษฎีและการปฏิบัติไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
2. แบบแผนความคิด (Mental Models)
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

ปัจเจกบุคคลจะต้องมีความรอบรู้แห่งตน เพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งทำ การเก่งในการเรียนรู้ ก็คือ มีปฏิภาณ ไหวพริบ และความเพียรพยายามตั้งแต่เยาว์วัยในการใฝ่รู้ จนก้าวเข้าสู่วัยทำงานแล้ว ก็ยังประพฤติปฏิบัติอยู่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพราะตระหนักดีว่า ภายใต้อายุโลกาภิวัตน์นี้เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ เป็นโลกเศรษฐกิจยุคใหม่ (Knowledge Based Economy) จำเป็นต้องเรียนรู้ให้ทันการณ์ และยังต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เลยทีเดียว และการเรียนรู้ก็เป็นหนทางหนึ่งที่สนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลบรรลุถึงซึ่งความเป็นเลิศนี้

เมื่อแต่ละคนได้ฝึกปฏิบัติจนบรรลุถึงความรอบรู้แล้ว และได้มีโอกาสมารวมกันเป็นทีมงาน ก็จะส่งผลให้ทีมงานนั้นยิ่งมีความเป็นเลิศมากขึ้น และจะเป็นทีมงานที่ยิ่งใหญ่ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่เป็นองค์กรอัจฉริยะ ที่จะรับผิดชอบกระทำการใดๆ ก็ล้วนแต่ประสบความสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

คุณลักษณะของความรอบรู้แห่งตน

1. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดย ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช (2547: 16-17) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปได้ไกลโดยการรับแรงตึง (Tension) เปรียบเสมือนมีมือดึงออกจากกันระหว่างภาพปัจจุบัน (Status Goal) เป็นภาพอนาคต (Vision) ที่ดึงไปข้างหน้า แล้วเหมือนมีหนังยางดึงอยู่ระหว่างภาพปัจจุบันกับภาพอนาคต เพราะฉะนั้นถ้าเรายิ่งดันไปเท่าไร ก็จะมีแรงดึงกลับมาก็ได้ เรียกว่า Creative Tension เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่มีอยู่ กับความคิดใหม่ที่จะมุ่งไปได้

อารี รังสินนท์ (2537: 29-31) ได้อ้างถึงทฤษฎีของกิลฟอร์ดที่ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย ซึ่งเรียกว่า การคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) โดยมีการแจกแจงองค์ประกอบของความคิดอย่างสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

1.1 ความคิดคล่อง (Fluency) หมายถึง ปริมาณของความคิดได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง โดยไม่ซ้ำกัน แล้วนำเอาความคิดที่ได้ทั้งหมดมาพิจารณาเปรียบเทียบกันว่า ความคิดใดเป็นความคิดที่ดีที่สุด และให้ปะโยชน์คุ้มค่าที่สุดโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น ประโยชน์ที่ได้ เวลา การลงทุน ความยากง่าย เป็นต้น

1.2 ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง กลุ่มหรือประเภทของความคิดที่ได้ ซึ่งจะเป็นการเสริมให้ความคิดคล่องมีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลียงการซ้ำซ้อน หรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้น ด้วยการจัดแบ่งหมวดหมู่โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความหมายที่มีลักษณะใหม่แตกต่างจากความคิดอื่นๆ โดยทั่วไป เป็นความคิดที่เกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลงให้เป็นความคิดใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจินตนาการที่คิดสร้างและพยายามให้เกิดผลงานด้วย

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคล ในการคิดใหม่เพื่อนำเสริมสิ่งเดิมให้ดีขึ้น หรือเพื่อให้เกิดผลผลิตใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน โดยเป็นการรวบรวมเอาความรู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากแหล่งอื่น นำมาเชื่อมโยงเข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และทางเลือกใหม่ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อนำไปสู่ผลผลิตใหม่ในสาขาวิทยาการต่างๆ หรืออาจจะเป็นกระบวนการใหม่ๆ ไปสู่ผลผลิตที่มีอยู่เดิมนั้นก็ได้ เป็นการมีนวัตกรรมนั่นเอง ซึ่งการมีนวัตกรรม ก็คือการนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริหาร การจัดการ การสร้างระบบ ให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ และระบบงานต่างๆ เพื่อนำออกสู่ลูกค้าทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร (วีรวัช มาชะศิริรานนท์. 2543: 111-112)

2. การเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การที่บุคคลซึ่งเป็นหน่วยขององค์กรให้ความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเชี่ยวชาญสูงสุดในการกิจของตน การเรียนรู้นั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่อทำการกิจของตนให้ดีที่สุด กล่าวได้ว่าองค์กรจะเรียนรู้ได้ก็ต้องมีบุคลากรที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) เป็นเงื่อนไขสำคัญ (วิจารณ์ พานิช. 2547: 6)

มาร์ควอตท์ (บดินทร์ วิจารณ์. 2548: 109; อ้างอิงจาก Marquardt. 1994) ได้ยกตัวอย่างการเรียนรู้พัฒนาตนเอง โดยยึดหลักการศึกษาด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้ในประเด็นที่ต้องการและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นไปที่การศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) และเสริมด้วยการฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติพร้อมๆ กับการพัฒนาทักษะของตน ทั้งนี้เพราะความต้องการของแต่ละคนมักถูกกำหนดมาจากการที่ได้รับมอบหมายอยู่ขณะนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

หนทางที่นำไปสู่ความเป็นเลิศทางหนึ่งก็คือ การพัฒนาทักษะด้านอภินิญา (Metacognitive skill) เนื่องจากทักษะนี้ จะเพิ่มพูนความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ของแต่ละคน ยังมีทักษะทางด้านปรัชญามากเท่าใด ก็ยังเป็นการเพิ่มโอกาสที่จะก้าวไกลได้ทันความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญยิ่งกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ (รวมถึงการพิจารณาไตร่ตรอง) การเรียนรู้ประเภทนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของบุคคล และองค์การในทุกๆระดับ ดังนั้นการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรจึงพยายามปรับการเรียนรู้แบบเดิมๆ ไปเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติในทุกสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. วิสัยทัศน์ส่วนตัว ทำให้บุคคลในองค์กรมีเป้าหมายที่จะเป็นแนวทางในการคิดในการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และมีพลังอันจะนำไปสู่การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้แล้ว ยังทำให้กระบวนการและความพยายามในการเรียนรู้ที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นดำเนินต่อไป แม้ว่าจะประสบอุปสรรคบ้างก็ตาม

วันทนา เมืองจันทร์ (2542: 32-33) ได้กล่าวถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลไว้ว่า

3.1 ให้พิจารณาถึงอดีตที่ผ่านมา โดยจัดเหตุการณ์ในอดีตที่สำคัญมาไว้เป็นส่วนๆ แล้วบันทึกรูปแบบ และเนื้อหาสำคัญของเหตุการณ์นั้นๆ โดยบันทึกจุดเด่นของช่วงเวลาที่เกิดขึ้นก่อน

3.2 ใช้เหตุการณ์ที่สำคัญๆ ในอดีตเป็นฐาน และช่วยกันตัดสินใจว่าสิ่งใดที่ตัวเองและคนใกล้ชิดอยากให้เป็นไปในอนาคต และสิ่งนั้นเหมาะสมที่สุดแล้ว มันก็ควรจะเกิดขึ้นโดยใช้การพิจารณา

3.3 กำหนดช่วยเวลาลงในแผนงานระยะยาว แล้วนำเอาตัวเองลงในกรอบของช่วงเวลาในอนาคตนั้น เพื่อเรียนรู้ถึงโอกาสของความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ในช่วงเวลานั้น เพื่ออธิบายผลที่จะได้รับให้เป็นรูปธรรม มีการแสดงความรู้สึก และพูดคุยถึงความสำเร็จในอนาคต และตั้งใจที่จะทำให้เป็นจริงให้ได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการประเมินสิ่งที่ได้ทำไปตามแนวทางวิสัยทัศน์และระยะเวลา

3.4 เขียนเป็นรายงาน หรือบันทึกความจำ หรือเรื่องราว ซึ่งสามารถอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาในอนาคตได้

3.5 ทดสอบสมมติฐานกับบุคคลอื่น โดยจัดเรียงสมมติฐานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์เป็นข้อๆ และซักถามผู้แนะนำที่ใกล้ชิดว่าเขามีปฏิกิริยาอย่างไรต่อสมมติฐาน

3.6 ลงมือปฏิบัติเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามผลที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีะ อุตสาหะ และความเพียรพยายาม อย่างย่อท้อเมื่อพบอุปสรรคต่างๆ

พีรวัส จารุดุล กล่าวถึงสู่ความเป็นเลิศว่า ความเป็นตัวของตัวเอง สร้างสรรค์ผลที่ปรารถนามีศักยภาพของตน

สรุปแล้วคำว่า ความรอบรู้แห่งตน ก็คือความสามารถเฉพาะบุคคลที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสำเร็จด้วยจิตสำนึกปฏิกิริยาในห้วงพิภพ มีวิสัยทัศน์ สามารถเรียนรู้ด้วยข้อมูลในการหาข้อเท็จจริงและเหตุผลในการพัฒนาทักษะให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การที่คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
การทำงานจะช่วยให้การพัฒนาการทำงานของคนในองค์กรให้ดีขึ้น ง่ายขึ้น ทำให้มีวิธีการแปลก

ใหม่ในการทำงาน ไม่น่าเบื่อ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาในการที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารโอกาส (Change Opportunity) เป็นวิธีการคิดเพื่อที่จะแก้ปัญหา ในการที่จะเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะแก้ปัญหานั้น เป็นการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งการบริหารโอกาสต้องมีรูปแบบวิธีคิดที่ต้องให้ความสำคัญไปที่ระดับการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องที่เพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศในองค์กร

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารแผนให้ ซึ่งพัฒนาขึ้นในช่วงต้น และช่วงกลางศตวรรษที่ 20 โดยนำเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ในการแก้ไขปัญหา วางแผน พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรในมิติต่างๆ อย่างไม่ได้ผล โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อความอยู่รอด และการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน

สรุปได้ว่า แบบแผนความคิด เป็นประสบการณ์มุมมองของสมมติฐานทางปัญญาของบุคคล มีผลต่อพฤติกรรม เจตคติในโลกความเป็นจริงที่มีอิทธิพลต่อวิธีที่เราทำความเข้าใจโลกและวิธีที่เราทำงาน เพื่อผลในอนาคตโดยมีทักษะ การคิด การวางแผน ทักษะการสืบค้น มาพัฒนางานให้บรรลุความสำเร็จ

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร และการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดพลัง และแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545: 392)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 10) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า เป็นความชัดเจนของภาพลักษณ์ จากความรู้สึกพึงปรารถนามีความมุ่งหวังเหตุผล และพันธกิจที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายเพื่ออนาคตขององค์กร

พวงรัตน์ เกษตรแพทย์ (2543: 106) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ ภาพหรือสิ่งที่พึงปรารถนาในอนาคต อาจมีลักษณะในเชิงปรัชญาที่สามารถให้ทิศทางกับผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่การกำหนดภารกิจหลักที่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (นิตยา ตังวประเสริฐ. 2550: 34; อ้างอิงจาก วิโรจน์ สารรัตนะ; และอัญชลี สารรัตนะ. 2545) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ร่วมเช่นกันว่า คือการมีค่านิยมร่วมเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วม จะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรก่อให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นให้จริงได้ในอนาคต หรือเป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัวมีการเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร มีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นการปรับแนวคิดของแต่ละเข้าหากัน การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเป็นการทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจภารกิจ (Mission) และค่านิยม (Value) ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้ว่ากำลังจะทำอะไรเพื่อองค์กรแต่ละคนในองค์กร อาจมีวิธีการที่แตกต่างกันไปในการบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร

มาร์ควอตท์ (บดินทร์ วิจารณ์. 2544: 135; อ้างอิงจาก Marquardt. 1994) ได้ให้เหตุผลที่สนับสนุนความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ 4 ประการ

ประการแรก : การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจะก่อให้เกิดศูนย์รวม และพลังแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์ และมีพละกำลังที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในองค์กรทราบดีว่าสิ่งนั้นจะสร้างความสำเร็จให้กับพวกเขาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง : วิสัยทัศน์นั้นมีความหมายต่อทุกคน เพราะนอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวัง และฝันแล้ว ยังเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเอง และมีเหตุผลที่ยอมรับการคิด และแนวปฏิบัติใหม่ๆ

ประการที่สาม : วิสัยทัศน์เป็นตัวจุดดิ่งให้เราก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร และวิสัยทัศน์ร่วมก็สนับสนุนให้เกิดความกล้าที่จะเสี่ยงและทำให้เกิดนวัตกรรม

ประการที่สี่ : ความหมายและค่านิยมร่วม (Shared Values and Meaning) มีความสำคัญต่อการกำหนดประเภทของความรู้ที่องค์กรต้องการจะจัดเก็บ และถ่ายทอด

วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นตัวแทนที่กำหนดการวางแผน การดำเนินการ และเป็นตัวชี้้นำผลของงาน ไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จ หรือยิ่งใหญ่โดนปราศจากการมีวิสัยทัศน์ร่วม ฉะนั้นเมื่อองค์กรมีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ร่วมแล้ว ก็ต้องมีการสานวิสัยทัศน์โดยทุกคนในองค์กรต้องได้รับรู้และเข้าใจ รวมถึงการช่วยกันพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ดำเนินต่อไปด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย

สรุปแล้ว วิสัยทัศน์ร่วมเป็นภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้นำทุกคนซึ่งจะช่วยเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นพันธะผูกพันของทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

กรมวิชาการ (นิตยา ดั่งประเสริฐ. 2550: 37; อ้างอิงจาก กรมวิชาการ. 2544) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานของคน โดยเน้นที่ความเป็นระบบจะต้องมีวิจรณ์ญานร่วมกันตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร จะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร จึงจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ผู้เรียน และการพัฒนาแก่องค์กรที่เป็นสถานศึกษา จะทำให้กลุ่มคนมีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือ เกื้อกูล มีความสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) แก่ผู้นำในองค์กรทุกระดับซึ่งจะเป็นพลังให้เกิดความสำเร็จ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 11) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นพลังปัญญาจากทักษะการคิด การทำงานร่วมกันของคณะมาจากความรู้สึกนึก และเหตุผล มีรายละเอียดที่ปฏิบัติร่วมกัน

กรมวิชาการ (2545: 36) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมว่าเป็นการทำงาน เป็นทีมที่มีวิธีการสำคัญ ได้แก่

การแสวงหาเป็นการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกัน สมาชิกยอมรับเหตุผลและข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การอภิปรายโดยมีการจัดเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกไว้ล่วงหน้า

การบริหารงานเป็นทีมโดยมีผู้นำหรือหัวหน้าทีมเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความสำเร็จ หรือความผิดพลาดร่วมกัน

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545 อ้างถึงใน นิตยา ดั่งประเสริฐ. 2550: 38) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่าเป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่มเชื่อว่า สมาชิกเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันต้องเป็นไปทั้งองค์กร เป็นการเน้นการทำงานสร้างบรรยากาศให้สมาชิกทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นหมู่คณะโดยทุกคนในทีมงาน จะต้องมีส่วนร่วมตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร และจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร สมาชิกทุกคนในทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเสมือนการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานต้องเน้นความเป็นระบบ อะไรจะต้องเรียนรู้ก่อนอะไรจะต้องเรียนรู้หลัง และเติบโตพร้อมๆ กัน ประเด็นสำคัญอยู่ที่จะสะกิดความอยากรู้ หรือจิตสำนึกที่ก่อให้เกิดความต้องการของแต่ละคนให้

กลายเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นส่วนรวมและเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือ เกื้อกูล สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันรู้ ขยันทำ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เซนเกี (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544: 45; อ้างอิงจาก Senge. 1994) ให้ความเห็นว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาให้แตกหลายหัวร่วมกันคิดย่อมดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด
2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งที่ใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน
3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่นๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่นๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังมากขึ้น

ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นั้น จะแบ่งออกเป็นวิธีการการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ใช้การเสวนา (Dialogue) เป็นวิธีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ให้คนในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นและมุมมอง เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน
2. ใช้การอภิปราย (Discussion) คล้ายกับเสวนา แต่จะเป็นทางการมากกว่า ต้องมีการเตรียมข้อมูลสมมติฐาน หรือทางเลือกต่างๆ ไว่ล่วงหน้า เพื่อนำมาอภิปรายกัน
3. ใช้เทคนิคของการบริหารเป็นทีม (Team Management) เป็นการใชความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) มาช่วยในการบริหารงานโดยที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญยิ่งของผู้นำองค์กร และผู้บริหารองค์กรทุกระดับในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
4. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) เป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีการกำหนดหัวหน้า และสมาชิกของโครงการ มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดชัดเจน มีการกำหนดกิจกรรม และผู้รับผิดชอบสำหรับแต่ละกิจกรรม
5. ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีลักษณะพิเศษ คือเป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน (On the Job Training) ช่วยให้ผู้เรียนรู้มองเห็นภาพในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น วิธีการนี้จะได้ผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง มีค่าใช้จ่ายต่ำและมีข้อควรคำนึงถึงคือความเป็นระบบในการศึกษา ต้องมีการกำหนดการเรียนรู้ไว้ด้วยว่าต้องเรียนรู้อะไรก่อนหลัง และต้องมีการวัดผลการเรียนรู้ด้วย

สรุปในเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันเป็นที่มา เป็นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของทีม มีการพูดคุยเสนาสนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายของผู้คนในองค์กรเพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ มองเห็นภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นวิธีการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพรวมทั้งหมด และแยกย่อยไปในแต่ละจุดไปด้วยกัน วินัยในข้อนี้จะช่วยให้บุคคลและทีมงานแก้ปัญหาด้วยความเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างสัมพันธ์กัน

พีระวัส จารุดุล (2541: 20) กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบว่า เป็นความกระฉ่งในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เป็นแนวทางในการบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 9) กล่าวถึงการคิดและเข้าใจเชิงระบบว่า เป็นระบบความเข้าใจเกี่ยวกับความต่อเนื่องภายในและความสัมพันธ์ภายนอก เป็นระบบภายในตัวเอง มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและจัดปัญหา การยึดติดจะปิดกั้นและทำให้เกิดจุดบอดขององค์กร

ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ได้แก่ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544: 48)

1. คิดเป็นกลยุทธ์ โดยมีความชัดเจน ความแน่วแน่ในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลาย
2. คิดทันการณ์ โดยการคิดที่ไม่ช้าเกิดการณ์ มองเห็นความจริง บางที่เชิงปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิด

3. คิดเล็งโอกาส คิดมองว่าในทุกปัญหามีโอกาส ไม่ย่อท้อ มองให้ได้ประโยชน์ ขั้นตอนของความคิดและเข้าใจเชิงระบบมีดังนี้

1. พิจารณาถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. พิจารณาองค์ประกอบของกิจกรรมหรือโครงการที่จะทำ
3. พิจารณาถึงระบบ วิธีการ และเครื่องมือ

เซนกี (วิโรจน์ สารัตนะ. 2544: 8-9; อ้างอิงจาก Senge. 1999) กล่าวถึงเรื่อง การคิดและเข้าใจเชิงระบบ ว่าเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) มองโรงเรียน เป็นระบบสังคม มองอย่างภาพรวมไม่แยกส่วนจะเห็นภาพชัดเจนจะเป็นพลังการพัฒนาเป็นวินัยที่สำคัญ คือมีความสามารถในการมองแบบองค์รวม (Holism) มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ทันท่วงทีเหตุการณ์ หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องเป็นระบบ ที่เป็นการ

พัฒนาองค์กรและขั้นตอนที่ถูกต้องของระบบนั้นๆ เพื่อให้ปัจเจกบุคคล หรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพเดี่ยวๆ วินัยนี้จะช่วยขจัดความซับซ้อนขององค์กร เป็นกรอบการสร้างกระ้างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ อย่างเป็นแบบแผน สามารถทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งเป็นองค์กรรวมและส่วนย่อย

สรุปแล้วการคิดและเข้าใจเชิงระบบ หมายถึง ความเข้าใจภาพรวมทั้งหมด และการเชื่อมโยงกันของส่วนต่างๆ ทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในองค์กรรวมและส่วนย่อย ต้องร่วมแก้ไขปัญหาดังๆที่เกิดขึ้นได้

จากแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ ปีเตอร์ เซนกี มาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนุบำรุงการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โดยตำแหน่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร นั่นคือ มองว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติทางด้านวินัย 5 ประการ สามารถร่วมทำนุบำรุงประสิทธิภาพการทำงาน

3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ อีกทั้งสมาชิกขององค์กรต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และต้องมีการแบ่งปันเผยแพร่ความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง มาร์ควอร์ท และเรย์โนล (Marquardt; & Reynolds. 1994) ได้ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่ใช่ชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะ “จืดแต่แจ่ว” ยืดหยุ่น คล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ ซึ่งในอนาคตอาจต้องใช้สมรรถนะ (Competencies) แทน Job description

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะไม่รู้จักคำว่า “ทดสอบแล้วล้มเหลว” ตราบเท่าที่การศึกษา เรียนรู้จากการกระทำนั้นๆ บุคลากรจะมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่ต่อกันฉันมิตร มีแรงจูงใจที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนทั้งการเงิน และขวัญกำลังใจ จากผู้บริหาร

3. มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (Empowerment) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผล งามงามสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ผลักความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาไปสู่ระดับล่างสุด ในฐานะผู้รู้ดีที่สุด

4. มีการตรวจสอบ (Environmental Scanning) คาดคะเน การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ให้อำนาจให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงถึงที่ในธุรกิจของตนให้มีนัยสำคัญแก่สังคม เลือกว่าเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งจะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) มีหน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เพียงหน้าที่ของ R and D (Research and Development) หรือ C and D (Copy and Development) ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีส่วนร่วมเสริมสร้างความรู้เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝายอื่นจากเครือข่าย สายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอด ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างรากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะรวดเร็ว สั้น กระชับ เป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์ใช้ได้

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่า ในสายตาของผู้รับบริการ โดยไม่มีคำว่าต่อรอง คุณภาพเสมือนหนึ่งศาสนาที่จะได้รับการยอมรับโดยไม่มีข้อแม้กังขา

8. ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการ และการประเมินผล ผู้จัดการผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองเกื้อหนุน มากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน (Supportive Atmosphere) ที่มุ่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียม เสมอภาค ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วม (Synergy) เครือข่ายทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในทีม และระหว่างทีมกับ

บุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้น และฉลาดขึ้น

11. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ (Marquardt; & Reynold. 1994) ยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

1. การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลจะได้รับการเชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร
2. มุ่งเน้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับเปลี่ยน
3. การทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงาน
4. การทำงานแบบเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเรียนรู้และบรรลุผลสำเร็จในงานนั้นๆ

5. ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากบุคคลและองค์กร จะทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง
6. ความคิดอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ
7. ตัวกระตุ้นที่สำคัญอีกประการคือ ค่านิยมและความสร้างสรรค์ที่มีค่า

จากแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของมาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ มาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร นั่นคือ มองว่าพนักงานที่มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงาน

4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้มีการให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 511) หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน นอกจากนี้คำว่า ประสิทธิภาพ ยังใช้ควบคู่กับคำอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการสอน ประสิทธิภาพของการศึกษา ฯลฯ สำหรับ สุรศักดิ์นาคานุกูล และคนอื่น ๆ (2537 : 149-150) ให้

ความหมายของประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติงานใด ๆ จะมีตัวแปรใหญ่ ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Input) อันได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ การจัดการ และคน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรรโยกย้ายให้ มากน้อยอย่างใดก็ได้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งคือ ผลผลิต (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยอาศัยกลุ่มตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้นสามารถอธิบายแนวคิดหลักๆ ได้ว่า ประสิทธิภาพ มี 2 ลักษณะ คือลักษณะทางสังคมศาสตร์ และลักษณะทางเศรษฐศาสตร์

ประสิทธิภาพในความหมายทางสังคมศาสตร์

คาลส์ และ คาร์ล (Katz; & Kahn. 1978 : 226) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยประกอบด้วย การฝึกอบรม ประสบการณ์ความผูกพันต่อองค์กร (John D. Millet. 1954: 4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530: 42-44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนความพยายามไปก่อนหน้านี้

ประสิทธิภาพในความหมายทางเศรษฐศาสตร์

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด กล่าวคือการใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิผล (Effectiveness)

เอลเมอร์และ โกรสเวนเนอร์ (Elmore; & E. Grosvenner. 1953: 433) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในทางเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า หมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และความหมายในอย่างกว้างๆ ไว้ว่า คุณภาพของการมีประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต การดำเนินงานที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการเหมาะสม และใช้ต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อกำหนดถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ ในที่นี้มีองค์ประกอบ 5 ประการคือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณและวิธีการในการผลิต

นอกจากนั้นไซมอน (Simon. 1976: 180-181) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ

ผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า

พอยสเตอร์ (Poister. 1987: 151) ได้อธิบายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายทั้งหมดกับประโยชน์ทั้งหมดของโครงการ กล่าวคือ อัตราส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับผลผลิตส่งออกของนโยบาย แผนงาน โครงการ กับความพยายามหรือปัจจัยนำเข้าสู่ นโยบาย โครงการ โดยมุ่งที่จะเพิ่มผลลัพธ์ในระดับสูงต่อหนึ่งหน่วยลงทุน หรือมุ่งที่ลดการลงทุนต่ำที่สุดต่อหน่วยผลลัพธ์เดิม

ดิน ปรัชญาพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาดีนันท์ (2534: 12-14) พบว่าความหมายของ “ประสิทธิภาพ” อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Input cost of allocative efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสีย น้อยลง

2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process efficiency) หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงาน ที่ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ

3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Output efficiency) หมายถึงการทำงานที่มีผล ก้าวไร การทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นใน บรรดาบุคลากรด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

วูดค็อก (Woodcoch. 1989: 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการ ทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะ 11 ประการ ที่ เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่บุคคลต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายขององค์กรจะ ทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) การเปิดเผยของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้อง กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ปัญหาอย่างจริงจัง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถ

พูดคุย แสดงความคิดเห็นโดยไม่เกิดปัญหา การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึงบุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรมทัศนะ และความต้องการของบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานและอยู่ร่วมกันได้ โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ ซึ่งธรรมชาติของคนทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไปว่าเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสสัยอยากรู้ อยากเห็นและความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การส่งเสริมและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การส่งเสริมและไว้วางใจกันมีสอดคล้องกัน เพราะถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วจะไม่สามารถประสบความสำเร็จ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องรับผิดชอบในงานที่ทำ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานต้องแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมา และเปิดเผย

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือการที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว พร้อมที่จะทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ไม่ยอมให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ เพราะความไม่รับผิดชอบของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แปลความหรือมุงตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะหฺ์ ไม่พูดในลักษณะที่แสดงอำนาจ หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด พยายามพูดหาประเด็นของความขัดแย้ง โดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก

5. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรอง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุ่มุ่งหมายต้องมีความชัดเจน และสมาชิก

ทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายต้องชัดเจนซึ่งหัวใจสำคัญ เพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิดและป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะสามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่การปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบยืดหยุ่นและชัดเจน สมาชิกต้องเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ

การเห็นพ้องต้องกันในการบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกะดับขององค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจ จะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อให้มีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันนั้นเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์ที่สุดในการทำงาน แต่การตัดสินใจที่เกิดจากการเห็นพ้องต้องกันก็ใช้ว่าจะเหมาะสมเสมอไป การเห็นพ้องต้องกัน หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรรู้สึกว่าการได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุกคน จะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือการมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริการมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริการอีกด้วย หน่วยงานใด ไม่มีการมอบหมายงาน หน่วยงานนั้นมักจะมีผลงานน้อย ดังนั้นการไม่มอบหมายงานจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำมีสาเหตุมาจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน (Regular Review) ที่ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการที่ทำงานด้วย การทบทวนจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำรู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนนั้น มีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือของทีมโดยรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำจะได้ผลดี ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือของทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปลหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปรกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นช่างใดช่างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

9.1 ต้องแน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมงานพยายามที่จะเข้าใจความคิดของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้มีความแข็งกระด้าง ดื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมงานมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์

สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในที่ทีมงานแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในที่ทีมงานที่แสดงออกให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่

บทบาทแบ่งได้ 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการบทบาท นาย ก. ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด ถ้าเป็นการเขียนต้องใช้ศิลปะในการเขียนไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

จากแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ ดิน ปรัชญาพฤทธิ และ ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ มาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นั่นคือ มองว่าการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ หาญขว้าง (2538) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคือการเรียนรู้ของ

องค์กรและการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่าธนาคารไทยพาณิชย์มีศักยภาพและลักษณะในการที่จะสร้างและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก แต่ยังมีจุดอ่อนคือ ผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติการ ยังไม่สามารถมองเห็นภาพรวม และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดดังกล่าวได้ทัน และเป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง

บุปผา พวงมาลี (2542) ได้ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ในระดับปานกลาง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับสูง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสังกัดกรุงเทพมหานครด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ในระดับปานกลาง สังกัดกระทรวงกลาโหม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

นิตยา ตัวงประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขารัชโยธิน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขารัชโยธินอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านดังนี้ ในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้ 1) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ คือ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ 2) รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง คือ พนักงานมีการยอมรับในเหตุผล หรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาองค์กรต่อไป 3) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ คือ พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ พนักงาน

องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม และสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน 5) ด้านความคิดและเข้าใจเชิงระบบ คือ พนักงานมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบรรยากาศองค์กร เนื่องจากการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความตั้งใจจริง ความร่วมมือร่วมใจกัน ใช้เวลาเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดจากการเรียนรู้ เกิดความพอใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิกในองค์กร ภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

จากงานวิจัยของ กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงบรรยากาศขององค์กร และทิศทางการบริหารมีส่วนพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และต้องอาศัยความตั้งใจจริง ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร

กิงกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพการพัฒนาในระดับปานกลาง โดยแยกความแตกต่างส่วนบุคคล เช่น ระดับตำแหน่งสายการทำงาน การศึกษา ประสบการณ์ ซึ่งมีความเห็นในองค์กรประกอบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายการทำงานมีความเห็นด้านการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์แต่ละองค์กรประกอบของศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

จากงานวิจัยของ กิงกาญจน์ เพชรศรี ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการประเมินผล เป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะประชากรศาสตร์ วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะขององค์กรแห่งการ

เรียนรู้ และประสิทธิภาพการทำงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อ ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) เบเรลสัน และสไตเนอร์ (ชิบ จิตนิยม. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก *Berelson; & Steiner. n.d.*) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

2. วินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีวินัย 5 ประการของ ปีเตอร์ เซนกี มาเป็นหลักแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5)การคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีความสอดคล้องกันและส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

3.คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี และแนวคิดคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ด และเรย์โนล (Marquardt; & Reynolds. 1994) มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแนวคิดดังกล่าว ได้ระบุว่าคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีทั้งหมด 11 ด้าน โดยผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพียง 4 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร 2) การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน 3) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และ 4)บรรยากาศที่เกื้อหนุน เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรมากที่สุด และมีอิทธิพลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

4.ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดของ ดิน ปรัชญา พุทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2534: 12-14) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นความหมายของประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจจ่าย ประสิทธิภาพจากแรงจูงของการบริหาร และประสิทธิภาพจากแรงจูงของผลลัพธ์เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานที่ได้กล่าวมานั้น มีความสำคัญและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ วินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวม และประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ มาใช้เป็นแนวทางในการ
ออกแบบสอบถามองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 568 คน (ที่มา : ระบบฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 568 คน (ที่มา : ระบบฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548:194) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมได้เกิดขึ้นได้ = 5%

แทนค่าในสูตร
$$n = \frac{568}{1 + 568(0.05)^2}$$

$$n = 235$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 10% ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 258 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนพนักงานแต่ละฝ่ายดังนี้

1.ฝ่ายการตลาด, การขาย จำนวน	188 คน
2.ฝ่ายบริการและอะไหล่ จำนวน	100 คน
3.ฝ่ายบุคคล, ชุมการ และอาคาร จำนวน	120 คน
4.ฝ่ายบัญชี, การเงิน จำนวน	100 คน
5.ฝ่ายสารสนเทศ จำนวน	60 คน
รวม	568 คน

จากจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนำมาคำนวณอัตราส่วนจากจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละฝ่าย ได้สัดส่วนดังนี้

1.ฝ่ายการตลาด, การขาย $(188 \times 258) / 568$ จำนวน	85 คน
2.ฝ่ายบริการและอะไหล่ $(100 \times 258) / 568$ จำนวน	45 คน
3.ฝ่ายบุคคล, ชุมการ และอาคาร $(120 \times 258) / 568$ จำนวน	55 คน
4.ฝ่ายบัญชี, การเงิน $(100 \times 258) / 568$ จำนวน	45 คน

5.ฝ่ายสารสนเทศ (60x258)/568

จำนวน 28 คน

รวม

258 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 โดยวิธีสะดวก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบ 258 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในองค์กร และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามชนิดปลายปิดและมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) มีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากระบบฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากรที่วิจัยอยู่ในช่วงอายุ 20-60 ปี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้

ช่วงอายุดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงอายุโดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10\end{aligned}$$

แสดงการแบ่งช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) 20-29 ปี
- 2) 30-39 ปี
- 3) 40-49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน คำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากระบบฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร รายได้ต่อเดือนที่ใช้จ่ายอยู่ในช่วงตั้งแต่ 10,000 – 50,000 บาท ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงรายได้ดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงรายได้ โดยการวิจัยแบ่งได้ออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

แสดงการแบ่งช่วงรายได้ต่อเดือนที่ใช้ในแบบสอบถาม ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงรายได้ต่อเดือน} &= \frac{50,000 - 10,000}{4} \\ &= 10,000\end{aligned}$$

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- 2) 20,001 – 30,000 บาท
- 3) 30,001 – 40,000 บาท
- 4) 40,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 5 ฝ่ายงานที่สังกัดเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- 1) ฝ่ายการตลาด, การขาย
- 2) ฝ่ายบริการและอะไหล่
- 3) ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และอาคาร
- 4) ฝ่ายบัญชี, การเงิน
- 5) ฝ่ายสารสนเทศ

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน คำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากระบบฐานข้อมูลภายในบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาในการทำงานที่วิจัยอยู่ในช่วงตั้งแต่ 0-25 ปี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงาน โดยการวิจัยแบ่งระยะเวลาในการทำงานออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{25 - 0}{5} \\ &= 5\end{aligned}$$

แสดงการแบ่งช่วงระยะเวลาในการทำงานที่ใช้ในแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 2) 6 – 10 ปี
- 3) 11 – 15 ปี
- 4) 16 – 20 ปี
- 5) 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันดับ (Interval Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 25 ข้อ สามารถจำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (1) ความรอบรู้แห่งตน จำนวน 5 ข้อ (2) แบบแผนความคิด จำนวน 5 ข้อ (3) วิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 5 ข้อ และ (4) การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 5 ข้อ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยโดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนนใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลงผลตามหลักของการแบ่งอันดับ (Class interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงหรือระดับที่ต้องการแปลงผล}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2 วินัย 5 ประการ ต่อการ
พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของพนักงาน

4.21 – 5.00 มีลักษณะวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

3.41 – 4.20 มีลักษณะวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก

2.61 – 3.40 มีลักษณะวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง

1.81 – 2.60 มีลักษณะวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อย

1.00 – 1.80 มีลักษณะวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย
แบบสอบถามเป็นรูปแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น
(Interval Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 16 ข้อ สามารถ
จำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับ (1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร จำนวน 4 ข้อ (2) การเพิ่มอำนาจ
ปฏิบัติในงาน จำนวน 4 ข้อ (3) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ (4) บรรยากาศที่
เกื้อหนุน จำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยโดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนนใช้หลักการแบ่งช่วง
การแปลงผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์
บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงหรือระดับที่ต้องการแปลงผล}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 3: ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของพนักงาน

4.21 – 5.00 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

3.41 – 4.20 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาก

2.61 – 3.40 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง

1.81 – 2.60 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้น้อย

1.00 – 1.80 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ สามารถจำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับ (1) ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อ (2) ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำนวน 3 ข้อ (3) ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำนวน 3 ข้อ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยโดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนนใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลงผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงหรือระดับที่ต้องการแปลงผล}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 3: ประสิทธิภาพการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของพนักงาน

4.21 – 5.00 มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

3.61 – 4.20 มีประสิทธิภาพการทำงานมาก

2.61 – 3.40 มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง

1.81 – 2.60 มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย

1.00 – 1.80 มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็น
แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเป็นผู้พิจารณา
ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และข้อเสนอเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุง
แก้ไข เพื่อให้คำถามอ่านแล้วมีความเข้าใจง่าย ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์
เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท
เรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะ
เพิ่มเติม และนำไปปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

วิธีหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีคำนวณของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 449-450) ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ

จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ชุด พบว่าแบบสอบถามในส่วน ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นดังนี้

ด้านความรู้แห่งตน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .802
 ด้านแบบแผนความคิด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .886
 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .855
 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .839
 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .700
 แบบสอบถามในส่วนลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นดังนี้
 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .826
 ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .789
 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .824
 ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .881

แบบสอบถามในส่วนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เป็นดังนี้

ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .876
 ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .813
 ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .906

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 ตัวอย่าง
3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และฝ่ายที่สังกัด ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม มาวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่
 - 2.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ
 - 2.2 สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในองค์กร และระยะเวลาในการทำงาน
 - 2.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ตอนที่ 1

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ โดยใช้ในแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546:39)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546:48)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 x_i แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449-450)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
k	แทน จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tails Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test โดยผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544:173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน 2

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 135) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในองค์กร และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีสูตรดังนี้

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS _b	k-1	MS _b	MS _b /MS _w
ภายในกลุ่ม	SS _w	n-k	MS _w	
ทั้งหมด	SS _t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ k-1 แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
 n-k แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

SS_b แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)

SS_w แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW'}$$

โดยค่า $MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe

MSB แทน ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between group)

MSW' แทน ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับสถิติ Brown-forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n_i แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง i

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่} \quad df_w = n-k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม Mean square error (MSw)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1982: 153 – 155) มีสูตรดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ε) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_i จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่

X	คือ	ตัวแปรอิสระ
Y	คือ	ตัวแปรตาม
K	คือ	จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β_i และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 258 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนพนักงาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error of the Estimate)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
X_1	แทน	วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน
X_2	แทน	วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด
X_3	แทน	วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

X_4	แทน วินัย	5	ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
X_5	แทน วินัย	5	ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
X_6	แทน ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้			ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
X_7	แทน ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้			ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน
X_8	แทน ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้			ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้
X_9	แทน ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้			ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน
Y_1	แทน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย			
Y_2	แทน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร			
Y_3	แทน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์			
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน			
* แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)			
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)			

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางด้าน ลักษณะ ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยด้านฝายงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝานงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงานโดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	22.5
หญิง	200	77.5
รวม	258	100.0
2. อายุ		
20 - 29 ปี	38	14.7
30 - 39 ปี	140	54.3
40 - 49 ปี	49	19.0
50 ปีขึ้นไป	31	12.0
รวม	258	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.3
ปริญญาตรี	232	89.9

ลักษณะประชากรศาสตร์ (ต่อ)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.8
รวม	258	100.0

4. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	102	39.5
20,001 – 30,000 บาท	110	42.6
30,001 – 40,000 บาท	27	10.5
40,001 บาทขึ้นไป	19	7.4
รวม	258	100.0

5. ฝายงานที่สังกัด

ฝายการตลาด, การขาย	85	32.9
ฝายบริการและอะไหล่	45	17.4
ฝายบุคคล, ธุรการ และอาคาร	55	21.3
ฝายบัญชี, การเงิน	45	17.4
ฝายสารสนเทศ	28	10.9
รวม	258	100.0

6. ระยะเวลาในการทำงาน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	84	32.6
6 – 10 ปี	81	31.4

ลักษณะประชากรศาสตร์ (ต่อ)	จำนวน(คน)	จำนวน(คน)
11 – 15 ปี	37	14.3
16 – 20 ปี	31	12.0
21 ปีขึ้นไป	25	9.7
รวม	258	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 258 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และเพศชายมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 140 คน รองลงมา คือ อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 49 คน อายุระหว่าง 20 - 29 ปี จำนวน 38 คน และอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3, 19.0, 14.7 และ 12.0 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9, 5.8 และ 4.3 ตามลำดับ

4. รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 110 คน รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 102 คน รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 27 คน และรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 , 39.5 , 10.5 และ 7.4 ตามลำดับ

5. ฝายงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีฝายการตลาด, การขาย จำนวน 85 คน รองลงมาคือ ฝายบุคคล, ธุรกิจ และอาคาร จำนวน 55 คน ฝายบริการและอะไหล่ จำนวน 45 คน ฝายบัญชี, การเงิน จำนวน 45 คน และฝายสารสนเทศ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9, 21.3, 17.4, 17.4 และ 10.9

6. ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 84 คน รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 31.4

คน ระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 37 คน ระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 31 คน และระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 , 31.4, 14.3, 12.0 และ 9.7 ตามลำดับ

ทั้งนี้พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนความถี่ในกลุ่มย่อยบางกลุ่มค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มเพื่อใช้สำหรับในการทดสอบสมมติฐานต่อไป ซึ่งสามารถแสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม (รวมกลุ่มใหม่)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	243	94.2
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.8
รวม	258	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	102	39.6
20,001 – 30,000 บาท	110	42.6
30,001 บาทขึ้นไป	46	17.8
รวม	258	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะ ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 258 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 25 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 4 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการ พัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.18	.448	มาก
2. แบบแผนความคิด	4.14	.514	มาก
3. วิสัยทัศน์ร่วม	3.88	.595	มาก
4. การเรียนรู้เป็นทีม	3.96	.488	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.99	.483	มาก
รวม	4.03	.417	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

โดยรวมพบว่า วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของมี วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีม และ วิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.14, 3.99, 3.96 และ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 5 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน

ความรอบรู้แห่งตน	ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานติดตามความรู้ ข่าวสารใหม่ๆ ทำให้เกิดการพัฒนา และทันต่อเหตุการณ์	4.25	.530	มากที่สุด
2. พนักงานเฝ้าหาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้อยู่เสมอ	4.20	.473	มาก
3. พนักงานใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานอยู่เป็นประจำ	4.23	.507	มากที่สุด
4. พนักงาน มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.20	.639	มาก
5. พนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จสูงสุด	4.00	.476	มาก
รวม	4.18	.448	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ค่าวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานติดตามความรู้ ข่าวสารใหม่ๆ ทำให้เกิดการพัฒนา และทันต่อเหตุการณ์ และพนักงานใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานอยู่เป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 4.23 ตามลำดับ ส่วนระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานเฝ้าหาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้อยู่เสมอ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.20 และ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 6 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด

แบบแผนความคิด	ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้ กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ	4.27	.568	มากที่สุด
2. พนักงานสามารถปรับวิธีคิด และวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	4.16	.536	มาก
3. พนักงาน มีการวางแผน ปรัชญาหรือในการ ทำงานอย่างเป็นประจำ	4.07	.650	มาก
4. พนักงานสามารถเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน ให้เป็นโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ๆ หรือ ทางเลือกที่ดีกว่าเดิมได้	4.11	.708	มาก
5. พนักงานได้นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนา งานให้ดีขึ้นเสมอ	4.07	.677	มาก
รวม	4.14	.514	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ค่าวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ พนักงานพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ พนักงานสามารถปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี พนักงานสามารถเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้เป็นโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ๆ หรือทางเลือกที่ดีกว่าเดิมได้ พนักงานมีการวางแผน ปรัชญาหรือในการทำงานอย่างเป็นประจำ และพนักงานได้นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 4.11, 4.07 และ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 7 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. วิสัยทัศน์ ขององค์กรทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจร่วมกัน	4.02	.666	มาก
2. พนักงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.68	.851	มาก
3. องค์กรมีอัตลักษณ์ชัดเจนที่ทำให้พนักงานต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายเพื่ออนาคตขององค์กร	3.81	.768	มาก
4. พนักงานมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กร	4.01	.660	มาก
5. พนักงานแสดงออกตามค่านิยมร่วมขององค์กร	3.84	.765	มาก
รวม	3.88	.595	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ค่าวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานมีความสำคัญต่อบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ขององค์กรทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจร่วมกัน พนักงานมีความเข้าใจในการกิจขององค์กร พนักงานแสดงออกตามค่านิยมร่วมขององค์กร องค์กรมีอัตลักษณ์ชัดเจนที่ทำให้พนักงานต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และพนักงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 4.01, 3.84, 3.81 และ 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 8 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม	ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางาน องค์กรแห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในทีมอยู่เสมอ	4.05	.599	มาก
2. พนักงานและสมาชิกในทีมมีการเตรียมข้อมูลเพื่ออภิปราย และสรุปเป็นแนวทางที่ดีที่สุดของทีม	3.95	.670	มาก
3. พนักงานและสมาชิกในทีมมีการสอดประสานกันเป็นอย่างดี	3.95	.549	มาก
4. พนักงานและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน	3.94	.561	มาก
5. พนักงานและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีม งานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ	3.87	.653	มาก
รวม	3.95	.488	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ค่าวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในทีมอยู่เสมอ พนักงานและสมาชิกในทีมมีการเตรียมข้อมูลเพื่ออภิปราย และสรุปเป็นแนวทางที่ดีที่สุดของทีม พนักงานและสมาชิกในทีมมีการสอดประสานกันเป็นอย่างดี พนักงานและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และพนักงานและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีม งานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.95, 3.95, 3.94 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 9 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมได้ อย่างเป็นระบบ โดยไม่มองปัญหาเพียงด้าน เดียว เท่านั้น	3.95	.622	มาก
2. พนักงานมีทักษะในการคิดที่เชื่อมโยงเข้ากับ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ขององค์กร	4.01	.717	มาก
3. พนักงานสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ได้อย่างเป็นระบบ	4.07	.497	มาก
4. พนักงานมักจะป้องกันหรือหาทางแก้ไขก่อนที่ ปัญหาจะเกิดขึ้น	4.01	.598	มาก
5. พนักงานสามารถคิดหาโอกาสในเรื่องต่างๆ ให้แก่องค์กรเสมอ	3.92	.752	มาก
รวม	3.99	.483	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ค่าวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ พนักงานมีทักษะในการคิดที่เชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานมักจะป้องกันหรือหาทางแก้ไขก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น พนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ โดยไม่มองปัญหาเพียงด้านเดียวเท่านั้น และพนักงานสามารถคิดหาโอกาสในเรื่องต่างๆ ให้แก่องค์กรเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 4.01, 4.01, 3.95 และ 3.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 16 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 10 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร	3.68	.642	มาก
2. การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน	3.94	.449	มาก
3. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	3.94	.626	มาก
4. บรรยากาศที่เกื้อหนุน	3.76	.747	มาก
รวม	3.83	.511	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศที่เกื้อหนุน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.94, 3.76 และ 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 11 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร	ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. องค์กรปลูกฝังให้พนักงานมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา	3.76	.682	มาก
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนทางการเงิน	3.36	.827	ปานกลาง
3. พนักงานได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.86	.772	มาก
4. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงแหล่ง ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	3.74	.794	มาก
รวม	3.68	.642	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ องค์กรปลูกฝังให้พนักงานมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา และ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.76 และ 3.74 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ พนักงานได้รับการสนับสนุนทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตาราง 12 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน

การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน	ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. องค์กรให้อำนาจในการวางแผน และตัดสินใจในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.82	.743	มาก
2. องค์กรให้การสนับสนุนศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่	3.77	.743	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบ พนักงานมักจะพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ก่อนที่จะพینگพิงผู้อื่น	4.12	.441	มาก
4. พนักงานสามารถขยายความสามารถของพนักงานส่วนที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี	4.03	.525	มาก
รวม	3.94	.449	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบ พนักงานมักจะพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ก่อนที่จะพینگพิงผู้อื่น พนักงานสามารถขยายความสามารถของพนักงานส่วนที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี องค์กรให้อำนาจในการวางแผน และ

ตัดสินใจในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และ องค์กรให้การสนับสนุนศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 4.03, 3.82 และ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 13 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับลักษณะขององค์กรแห่ง		แปลผล
	การเรียนรู้		
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. อุปกรณ์สำนักงานในองค์กรต่างๆ เช่นคอมพิวเตอร์ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	3.93	.868	มาก
2. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และฝึกหัดใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ	3.78	.806	มาก
3. พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กร เช่น คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.14	.667	มาก
4. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กรสนับสนุนพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่	3.90	.754	มาก
รวม	3.94	.626	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กร เช่น คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อุปกรณ์สำนักงานในองค์กรต่างๆ เช่นคอมพิวเตอร์ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กรสนับสนุนพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และฝึกหัดใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 3.93, 3.90 และ 3.78 ตามลำดับ

ตาราง 14 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน

บรรยากาศที่เกื้อหนุน	ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานคิดว่าองค์กรสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม	3.66	.916	มาก
2. องค์กรให้ความเท่าเทียม และความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน	3.63	.994	มาก
3. องค์กรมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่พนักงานทุกคน เพื่อให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.78	.866	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญในอิสระในการทำงานแก่พนักงาน	3.95	.649	มาก
รวม	3.76	.747	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญในอิสระในการทำงานแก่พนักงาน องค์กรมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่พนักงานทุกคน เพื่อให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ พนักงานคิดว่าองค์กรสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม และ องค์กรให้ความเท่าเทียม และความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.78, 3.66 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 9 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ประสิทธิภาพจากแง่มุมของ

ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพการ		แปลผล
	ทำงาน	แปรผล	
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	4.23	.547	มากที่สุด
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร	4.15	.459	มาก
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	4.29	.449	มากที่สุด

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ และประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.23 ตามลำดับ ส่วนระดับมาก คือ ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ตาราง 16 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	ระดับประสิทธิภาพ		แปลผล
	การทำงาน		
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. ปัจจุบันพนักงานปฏิบัติงานโดยมีการใช้ทรัพยากรในองค์กร เช่น กระดาษ ปากกา เป็นต้น อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.39	.589	มากที่สุด
2. การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตได้เป็นอย่างดี	4.17	.694	มาก
3. พนักงานมีความคิดในการหาหนทางใหม่ๆ เช่น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซาก	4.11	.614	มาก
รวม	4.23	.547	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ปัจจุบันพนักงานปฏิบัติงานโดยมีการใช้ทรัพยากรในองค์กร เช่น กระดาษ ปากกา เป็นต้น อย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตได้เป็นอย่างดี และ พนักงานมีความคิดในการหาหนทางใหม่ๆ เช่น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 4.17 และ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 17 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร	ระดับประสิทธิภาพการ		แปลผล
	ทำงาน		
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานนำทักษะอื่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนางาน และมี ความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ	4.13	.570	มาก
2. พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่โดยรวม ของท่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่มี คุณภาพตรงเป้าหมาย	4.23	.456	มากที่สุด
3. พนักงานนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานมาช่วยให้การปฏิบัติงานดี ขึ้น	4.07	.616	มาก
รวม	4.15	.459	มาก

จากตาราง 17 พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของ กระบวนการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หน้าที่โดยรวมของท่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 ส่วนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานนำทักษะอื่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อ ทำให้มีความสามารถในการพัฒนางาน และมีความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ และพนักงานนำ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมาช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 18 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	ระดับประสิทธิภาพการ		แปลผล
	ทำงาน		
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. พนักงานปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร	4.29	.525	มากที่สุด
2. พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่ได้รับ มอบหมาย และ บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ตามเวลาที่ กำหนด	4.33	.478	มากที่สุด
3. พนักงานใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและความ ซำนัญเพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.24	.477	มากที่สุด
รวม	4.29	.449	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของ ผลลัพธ์ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่ได้รับ มอบหมาย และ บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด พนักงานปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรและพนักงานใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและความ ซำนัญเพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.29 และ 4.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางด้าน ลักษณะ ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample T-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศแตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	Levene's test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	ชาย	19.789*	.000	4.18	.392	-.837	138.206	.404
	หญิง			4.24	.585			
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร	ชาย	6.363*	.012	4.13	.379	-.515	115.595	.608
	หญิง			4.16	.481			
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	ชาย	40.716*	.000	4.14	.319	-3.496*	136.759	.001
	หญิง			4.33	.472			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบของ Levene's test พบว่า

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศมีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .404 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและเพศหญิงมี

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศมีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .608 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของ กระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศมีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์น้อยกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.2.1 อายุที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงาน ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 20 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	3.914*	3	254	.009

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	2.311	3	125.018	.079

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .079 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงาน ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 22 การตรวจสอบค่าความแปรปรวน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการ บริหาร	4.870*	3	254	.019

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร	3.413*	3	125.415	.020

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้
สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่าอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least
Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.0263	4.1333	4.1293	4.3656
20 - 29 ปี	4.0263	-	-.1071 (.198)	-.1029 (.294)	-.3393* (.002)
30 - 39 ปี	4.1333		-	.0041 (.957)	-.2323* (.010)
40 - 49 ปี	4.1293			-	-.2364* (.024)
50 ปีขึ้นไป	4.3656				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3393

2. พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2323

3. พนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพ จากแ่งมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2364

ส่วนรายคู้อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.2.3 อายุที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแ่งมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแ่งมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแ่งมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู้ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู้เฉลี่ยคู้ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 25 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	9.804*	3	254	.000

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	6.019*	3	130.774	.001

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่ายาคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.3158	4.1833	4.3673	4.5591
20 - 29 ปี	4.3158	-	.1325 (.095)	-.0516 (.582)	-.2434* (.021)
30 - 39 ปี	4.1833		-	-.1841* (.011)	-.3759* (.000)
40 - 49 ปี	4.3673			-	-.1918 (.054)
50 ปีขึ้นไป	4.5591				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .2434

2. พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน

ประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .1841

3. พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .3759

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.3.3 ระดับการศึกษาที่มีแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample T-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	Levene's test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	7.292*	.007	4.27	.522	7.841*	17.554	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี			3.47	.374			
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	9.877*	.002	4.17	.522	5.526*	19.541	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี			3.76	.267			
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	23.198*	.000	4.29	.522	3.156*	19.827	.005
	สูงกว่าปริญญาตรี			4.07	.259			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบของ Levene's test พบว่า

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย น้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่ม ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย น้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศมีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มี

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมของผลลัพธ์ น้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.4.1 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 29 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย	3.019	2	255	.051

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ .051 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน
ประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.010	2	1.005	3.424*	.034
	ภายในกลุ่ม	74.841	255	.293		
	รวม	76.851	257			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือน คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,001 – 30,000 30,001 บาทขึ้นไป		
		20,000 บาท	บาท	บาท
		4.1242	4.3182	4.2029
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	4.1242	-	-.1940* (.010)	-.0788 (.414)
20,001 – 30,000 บาท	4.3182		-	.1153 (.227)
30,001 บาทขึ้นไป	4.2029			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .1940

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.4.2 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 32 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร	5.181*	2	255	.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการ บริหาร	13.027*	2	150.166	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษาคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		3.9771	4.2970	4.1522
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.9771	-	-.3199* (.000)	-.1751* (.025)
20,001 – 30,000 บาท	4.2970		-	.1448 (.060)
30,001 บาทขึ้นไป	4.1522			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อ

เดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3199

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .1751

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.4.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน

ตาราง 35 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเนื่อง โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	2.867	2	255	.059

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ .059 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.046	2	1.023	5.256*	.006
	ภายในกลุ่ม	46.632	255	.195		
	รวม	51.678	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือน คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		4.1732	4.3485	4.3696
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	4.1732	-	-.1753* (.004)	-.1964* (.013)
20,001 – 30,000 บาท	4.3485		-	-.0211 (.786)
30,001 บาทขึ้นไป	4.3696			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .1753

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .1964

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยด้านฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.5.1 ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตาราง 38 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	1.794	4	253	.131

จากตาราง 38 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดของ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่าย
งานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ
ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัด ไม่
แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน
ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุม ของค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3.462	4	.866	2.984*	.020
	ภายในกลุ่ม	73.389	253	.290		
	รวม	76.851	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือน คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้



ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตาม ฝ่ายงานที่สังกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่าย การตลาด, การขาย	ฝ่าย บริการ และอะไหล่	ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และ อาคาร	ฝ่าย บัญชี, การเงิน	ฝ่าย สารสนเทศ
		4.3765	4.1556	4.1879	4.0667	4.1667
ฝ่ายการตลาด, การขาย	4.376 5	-	.2209* (.027)	.1886* (.044)	.3099* (.002)	.2098 (.075)
ฝ่ายบริการ และอะไหล่	4.155 6		-	-.0323 (.766)	.0889 (.434)	-.0112 (.932)
ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และ อาคาร	4.187 9			-	.1213 (.264)	.0213 (.865)
ฝ่ายบัญชี, การเงิน	4.066 7				-	-.1000 (.441)
ฝ่ายสารสนเทศ	4.166 7					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า

1. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบริการ และอะไหล่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่าย

การตลาด, การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบริการและอะไหล่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2209

2. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด, การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และอาคาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด, การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และอาคาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .1886

3. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด, การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบัญชี, การเงิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด, การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบัญชี, การเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3099

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.5.2 ฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไป

เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตาราง 41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้
Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการ บริหาร	3.560*	4	253	.008

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดของ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนก
ตามฝ่ายงานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัด
แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน
ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ
Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน				
ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการ บริหาร	5.293*	4	209.544	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่
สังกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีฝ่ายงานที่สังกัด
แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการ
บริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษาคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบ
แบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ฝ่ายงานที่ สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่ายการตลาด, การขาย	ฝ่ายบริการ และอะไหล่	ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และ อาคาร	ฝ่ายบัญชี, การเงิน	ฝ่าย สารสนเทศ
		4.3176	4.0148	4.1030	4.0222	4.1071
ฝ่ายการตลาด, การขาย	4.317 6	-	.3029* (.000)	.2147* (.006)	.2955* (.000)	.2105* (.031)
ฝ่ายบริการ และอะไหล่	4.014 8		-	-.0883 (.325)	-.0075 (.937)	-.0093 (.389)
ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และ อาคาร	4.103 0			-	.0809 (.367)	-.0042 (.968)
ฝ่ายบัญชี, การเงิน	4.022 2				-	-.0849 (.428)
ฝ่ายสารสนเทศ	4.107 1					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า

1. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบริการและอะไหล่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด, การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของ

กระบวนการบริหาร มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบริการ และอะไหล่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3029

2. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และอาคาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบุคคล, ธุรการ และอาคาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2147

3. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบัญชี, การเงิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบัญชี, การเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2955

4. พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายสารสนเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด , การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร มากกว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2105

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.5.3 ฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตาราง 44 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	2.247	4	253	.065

จากตาราง 44 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัดของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มฝ่ายงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.364	4	.341	1.715	.147
	ภายในกลุ่ม	50.314	253	.199		
	รวม	51.678	257			

จากตาราง 45 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .147 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.6.1 ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 46 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย	3.507*	4	253	.008

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย	10.804*	4	208.319	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่ารระดับการศึกษาคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.3016	4.0329	4.2523	4.6237	4.0133
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.3016	-	.2687* (.001)	.0494 (.628)	-.3221* (.003)	.2883* (.015)
6 – 10 ปี	4.0329		-	-.2194* (.033)	-.5908* (.000)	.0196 (.868)
11 – 15 ปี	4.2523			-	-.3714* (.003)	.2389 (.075)
16 – 20 ปี	4.6237				-	.6104* (.000)
21 ปีขึ้นไป	4.0133					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2687

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการ

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการ
ทำงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำ
กว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของ
ค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
.2883

5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .5908

6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3714

ส่วนรายค่าอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 1.6.2 ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 49 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้
Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการ บริหาร	1.547	4	253	.189

จากตาราง 49 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานของ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนก
ตามระยะเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .189 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก
(H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการ
ทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน
ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ
F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุม ของกระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.971	4	.743	3.672*	.006
	ภายในกลุ่ม	51.182	253	.202		
	รวม	54.153	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือน คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.0714	4.0988	4.2342	4.3978	4.0933
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.0714	-	-.0274 (.697)	-.1629 (.068)	-.3265* (.001)	-.0219 (.831)
6 – 10 ปี	4.0988		-	-.1355 (.130)	-.2991* (.002)	.0055 (.958)
11 – 15 ปี	4.2342			-	-.1637 (.136)	.1409 (.227)
16 – 20 ปี	4.3978				-	.3046* (.012)
21 ปีขึ้นไป	4.0933					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3265

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2991

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3046

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 6.3 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 52 การตรวจสอบค่าความแปรปรวน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	6.179*	4	253	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์	4.077*	4	137.728	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษาคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.1905	4.2058	4.4955	4.4194	4.3600
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.1905	-	-.0153 (.822)	-.3051* (.000)	-.2289* (.013)	-.1696 (.089)
6 – 10 ปี	4.2058		-	-.2898* (.001)	-.2136* (.021)	-.1543 (.123)
11 – 15 ปี	4.4955			-	.0762 (.474)	.1355 (.231)
16 – 20 ปี	4.4194				-	.0594 (.613)
21 ปีขึ้นไป	4.3600					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3051

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน

ทำงาน 16 – 20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2289

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2898

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2136

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀: ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย

H₁: ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ก็ต่อเมื่อ Sig.มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	41.059	5	8.212	57.817*	.000
Residual	35.792	252	.142		
Total	76.851	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าถดถอยสัมประสิทธิ์ได้ ดังนี้

ตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		
	(B)	S.E.	(β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.652	.243	-	2.680*	.008
ความรอบรู้แห่งตน (X_1)	-.160	.087	-.131	-1.841	.067
แบบแผนความคิด (X_2)	.541	.079	.508	6.885*	.000
วิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	-.080	.056	-.087	-1.426	.155
การเรียนรู้เป็นทีม (X_4)	.345	.064	.307	5.345*	.000
การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)	.238	.073	.210	3.273*	.001
R = .731			Adjusted R ² = .525		
R ² = .543			S.E. = .377		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Y_1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ แบบแผนความคิด (X_2) การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Y_1) ได้ร้อยละ 54.3

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) โดยใช้คะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_1 = .652 + .541X_2 + .345X_4 + .238X_5$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เชิง บวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ แบบแผนความคิด (X_2) การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .541, .345 และ .236 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด (X_2) การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) เป็น ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) มีค่าอยู่ที่ระดับ .652 หน่วย

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) เพิ่มขึ้น .541 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) เพิ่มขึ้น .345 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) เพิ่มขึ้น .238 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Y_1) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_1) และวิสัยทัศน์ร่วม (X_3)

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

H_1 : ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	23.169	5	4.634	37.687*	.000
Residual	30.984	252	.123		
Total	54.153	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าถดถอยสัมประสิทธิ์ได้ ดังนี้

ตาราง 58 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		Sig.
	(B)	S.E.	(β)	t	
ค่าคงที่ (Constant)	1.316	.226	-	5.810*	.000
ความรอบรู้แห่งตน (X_1)	.012	.081	.012	.148	.883
แบบแผนความคิด (X_2)	.172	.073	.192	2.354*	.019
วิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	.096	.052	.125	1.843	.066
การเรียนรู้เป็นทีม (X_4)	.301	.060	.320	5.022*	.000
การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)	.126	.068	.133	1.871	.063
r = .654			Adjusted R ² = .416		
R ² = .428			S.E. = .351		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และ แบบแผนความคิด (X_2) โดยตัวแปรทั้ง 2 นี้

สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) ได้ร้อยละ 42.8

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.316 + .172X_2 + .301X_4$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และ แบบแผนความคิด (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .301 และ .172 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และ แบบแผนความคิด (X_2) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.316 หน่วย

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) เพิ่มขึ้น .301 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบแผนความคิด (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) เพิ่มขึ้น .172 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน (X_1) วิสัยทัศน์ร่วม (X_3) และการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

H_1 : ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 59 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	17.352	5	3.470	25.478*	.000
Residual	34.326	252	.136		
Total	51.678	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าถดถอยสัมประสิทธิ์ได้ ดังนี้

ตาราง 60 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		Sig.
	(B)	S.E.	(β)	t	
ค่าคงที่ (Constant)	1.897	.238	-	7.960*	.000
ความรอบรู้แห่งตน (X_1)	.042	.085	.042	.495	.621
แบบแผนความคิด (X_2)	.213	.077	.244	2.769*	.006
วิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	-.183	.055	-.242	-3.321*	.001
การเรียนรู้เป็นทีม (X_4)	.126	.063	.137	1.991*	.048
การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)	.386	.071	.415	5.430*	.000
r		Adjusted R ²		= .323	
R ²		S.E.		= .369	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) แบบแผนความคิด (X_2) การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และวิสัยทัศน์ร่วม (X_3) โดยตัวแปรทั้ง 4 นี้ สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ได้ร้อยละ 33.6

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) โดยใช้คะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_2 = 1.896 + .213X_2 + .126X_4 + .386X_5 - .183X_3$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เชิง บวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) แบบแผนความคิด (X_2) และการเรียนรู้เป็นทีม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .386, .213 และ .126 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -.183 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) แบบแผนความคิด (X_2) การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) และวิสัยทัศน์ร่วม (X_3) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) มีค่า อยู่ในระดับ 1.897 หน่วย

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) เพิ่มขึ้น .386 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน แบบแผนความคิด (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) เพิ่มขึ้น .213 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ (Y_3) เพิ่มขึ้น .126 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ (Y_3) ลดลง .183 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่ อันเนื่องจากพนักงานอาจมี ความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงทำให้เมื่อวิสัยทัศน์ร่วมเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อ การลดลงของประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ (Y_3) คือ ปัจจัยทางด้าน วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_1)

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูม ของค่าใช้จ่าย

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของ องค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ไม่ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย

H_1 : ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของ องค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน

สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 61 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	32.898	4	8.225	47.342*	.000
Residual	43.953	253	.174		
Total	76.851	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าถดถอยสัมประสิทธิ์ได้ ดังนี้

ตาราง 62 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย โดยการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		
	(B)	S.E.	(β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.284	.245	-	5.248*	.000
วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X ₆)	.000	.061	.001	.008	.994
การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X ₇)	.424	.095	.348	4.467*	.000
เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X ₈)	.164	.051	.188	3.230*	.001
บรรยากาศที่เกื้อหนุน (X ₉)	.165	.053	.226	3.121*	.002
r = .654		Adjusted R ² = .419			
R ² = .428		S.E. = .417			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Y₁) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X₇) บรรยากาศที่เกื้อหนุน (X₉) และเทคโนโลยีสนับสนุน

การเรียนรู้ (X_8) โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) ได้ร้อยละ 42.8

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) โดยใช้คะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_1 = 1.284 + .424X_7 + .164X_8 + .165X_9$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เชิง บวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7) บรรยากาศที่เกือหนุน (X_9) และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .424, .165 และ .164 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7) บรรยากาศที่เกือหนุน (X_9) และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.284 หน่วย

หากพนักงานมี ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) เพิ่มขึ้น .424 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกือหนุน (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูมของค่าใช้จ่าย (Y_1) เพิ่มขึ้น .165 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมี ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย (Y_1) เพิ่มขึ้น .164 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย (Y_1) คือ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_6)

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ไม่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร

H_1 : ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	20.706	4	5.177	39.156*	.000
Residual	33.447	253	.132		
Total	54.153	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าถดถอยสัมประสิทธิ์ได้ ดังนี้

ตาราง 64 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		
	(B)	S.E.	(β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.749	.213	-	8.192*	.000
วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X ₆)	-.045	.054	-.063	-.834	.405
การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X ₇)	.354	.083	.347	4.279*	.000
เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X ₈)	.218	.044	.297	4.919*	.000
บรรยากาศที่เกื้อหนุน (X ₉)	.082	.046	.134	1.776	.077
r = .618 Adjusted R ² = .373					
R ² = .382 S.E. = .364					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y₂) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X₇) และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X₈) โดย

ตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถรวมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) ได้ร้อยละ 38.2

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.749 + .354X_7 + .218X_8$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เชิง บวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7) และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .354, และ .218 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7) และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.749 หน่วย

หากพนักงานมี ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) เพิ่มขึ้น .354 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมี ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร (Y_2) เพิ่มขึ้น .218 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Y_2) คือ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_6) และบรรยากาศที่เกื้อหนุน (X_9)

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุม ของผลลัพธ์

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของ องค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ไม่ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

H_1 : ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของ องค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความ เชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	11.879	4	2.970	18.878*	.000
Residual	39.800	253	.157		
Total	51.678	257			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าถดถอยสัมประสิทธิ์ได้ ดังนี้

ตาราง 66 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		
	(B)	S.E.	(β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.777	.233	-	11.926*	.000
วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X ₆)	-.023	.059	-.033	-.391	.696
การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X ₇)	.085	.090	.086	.947	.345
เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X ₈)	.170	.048	.237	3.508*	.001
บรรยากาศที่เกื้อหนุน (X ₉)	.156	.050	.260	3.094*	.002
r = .479		Adjusted R ² = .218			
R ² = .230		S.E. = .397			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y₃) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X₈) และบรรยากาศที่เกื้อหนุน (X₉) โดยตัวแปรทั้ง 2 นี้

สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ได้ร้อยละ 23.0

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) โดยใช้คะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_3 = 2.777 + .170X_8 + .156X_9$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เชิง บวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ (X_8) และบรรยากาศที่เกื้อหนุน (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .170 และ .156 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) และบรรยากาศที่เกื้อหนุน (X_9) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ 2.777 หน่วย

หากพนักงานมี ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) เพิ่มขึ้น .170 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ลักษณะขององค์กร แห่งการเรียนรู้อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานมี ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่ เกื้อหนุน (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Y_3) เพิ่มขึ้น .156 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ลักษณะขององค์กร แห่งการเรียนรู้อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูมของผลลัพธ์ (Y_3) คือ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_6) และการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (X_7)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 67 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (1.1-1.6)

ลักษณะประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน		
	ด้านประสิทธิภาพ จากแรงมูมของ ค่าใช้จ่าย	ด้านประสิทธิภาพ จากแรงมูมของ กระบวนการบริหาร	ด้านประสิทธิภาพ จากแรงมูมของ ผลลัพธ์
1. เพศ	X	X	√
2. อายุ	X	√	√
3. ระดับการศึกษา	√	√	√
4. รายได้ต่อเดือน	√	√	√
5. ฝายงานที่สังกัด	√	√	X
6. ระยะเวลาในการทำงาน	√	√	√

ตาราง 68 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 (2.1-2.3) ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

วินัย 5 ประการ ต่อการ พัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน		
	ด้านประสิทธิภาพ จากแรงมูมของ ค่าใช้จ่าย	ด้านประสิทธิภาพจาก แรงมูมของ กระบวนการบริหาร	ด้านประสิทธิภาพ จากแรงมูมของ ผลลัพธ์
1. ความรอบรู้แห่งตน	X	X	X
2. แบบแผนความคิด	√	√	√
3. วิสัยทัศน์ร่วม	X	X	√
4. การเรียนรู้เป็นทีม	√	√	√
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	√	X	√

ตาราง 69 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 (3.1-3.3) ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน		
	ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของ ค่าใช้จ่าย	ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของ กระบวนการบริหาร	ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของ ผลลัพธ์
1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ ขององค์กร	X	X	X
2. การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ ในงาน	√	√	X
3. เทคโนโลยีสนับสนุนการ เรียนรู้	√	√	√
4. บรรยากาศที่เกื้อหนุน	√	X	√

หมายเหตุ : √ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความสัมพันธ์)
 X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (ไม่มีความสัมพันธ์)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นำไปสู่ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของลักษณะของพนักงานต่อผลการทำงานขององค์กรตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน หน่วยงาน

และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในภาพรวมขององค์กรมากที่สุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้ แห่ตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุนสามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.9 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีฝายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด, การขาย คิดเป็นร้อยละ 32.9 และ มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ พนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของมีวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ เป็นทีม และ วิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.14, 3.99, 3.96 และ 3.88 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน ความรอบรู้แห่งตน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานติดตามความรู้ ข่าวสารใหม่ๆ ทำให้เกิดการพัฒนา และทันต่อเหตุการณ์ และพนักงานใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานอยู่เป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 4.23 ตามลำดับ ส่วนระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานใฝ่หาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้อยู่เสมอ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.20 และ 4.00 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน แบบแผนความคิดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ พนักงานพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานของท่านอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ พนักงานสามารถปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี พนักงานสามารถเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้เป็นโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ๆ หรือทางเลือกที่ดีกว่าเดิมได้ พนักงานมีการวางแผน ปรัชญาหรือในการทำงานอย่างเป็นประจำ และพนักงานได้นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 4.11, 4.07 และ 4.07 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน วิสัยทัศน์ร่วมพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานมีความสำคัญต่อบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ขององค์กรทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจร่วมกัน พนักงานมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กร พนักงานแสดงออกตามค่านิยมร่วมขององค์กร องค์กรมีอัตลักษณ์ชัดเจนที่ทำให้พนักงานต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายเพื่ออนาคตขององค์กร

และพนักงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 , 4.01, 3.84, 3.81 และ 3.68 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในทีมอยู่เสมอ พนักงานและสมาชิกในทีมมีการเตรียมข้อมูลเพื่ออภิปราย และสรุปเป็นแนวทางที่ดีที่สุดของทีม พนักงานและสมาชิกในทีมมีการสอดประสานกันเป็นอย่างดี พนักงานและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน และพนักงานและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีม งานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 , 3.95, 3.95, 3.94 และ 3.87 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ พนักงานมีทักษะในการคิดที่เชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานมักจะป้องกันหรือหาทางแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น พนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ โดยไม่มองปัญหาเพียงด้านเดียวเท่านั้น และพนักงานสามารถคิดหาโอกาสในเรื่องต่างๆ ให้แก่องค์กรเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 , 4.01, 4.01, 3.95 และ 3.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านของลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ได้แก่ การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศที่เกื้อหนุน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.94, 3.76 และ 3.68 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ องค์กรปลูกฝังให้พนักงานมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้าอยู่

ตลอดเวลา และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 , 3.76 และ 3.74 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ พนักงานได้รับการสนับสนุนทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบ พนักงานมักจะพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ก่อนที่จะพینگผู้อื่น พนักงานสามารถขยายความสามารถของพนักงานสูงงานที่ท่านทำได้ดีเป็นอย่างดี องค์กรให้อำนาจในการวางแผน และตัดสินใจในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และองค์กรให้การสนับสนุนศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 4.03, 3.82 และ 3.77 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กร เช่น คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อุปกรณ์สำนักงานในองค์กรต่างๆ เช่นคอมพิวเตอร์ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กร สนับสนุนพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และฝึกหัดใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 3.93, 3.90 และ 3.78 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่พนักงาน องค์กรมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่พนักงานทุกคน เพื่อให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ พนักงานคิดว่าองค์กรสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม และองค์กรให้ความเท่าเทียม และความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.78, 3.66 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของผลลัพธ์ และประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.23 ตามลำดับ ส่วนระดับมาก คือ ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ปัจจุบันพนักงานปฏิบัติงานโดยมีการใช้ทรัพยากรในองค์กร เช่น กระดาษ ปากกา เป็นต้น อย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตได้เป็นอย่างดี และ พนักงานมีความคิดในการหาหนทางใหม่ๆ เช่น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 4.17 และ 4.11 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่โดยรวมของท่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานนำทักษะอื่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนางาน และมีความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ และพนักงานนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมาช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.07 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย และ บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด พนักงานปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรและพนักงานใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและความชำนาญเพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 , 4.29 และ 4.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์น้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.2.1 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.2.3 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน

ทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่ายน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี

ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของกระบวนการบริหาร พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของกระบวนการบริหาร น้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี

ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของผลลัพธ์น้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.4.1 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร พบว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน
มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.5.3 ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ พบว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.6.1 ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแถมของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.6.2 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่ของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.6.3 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

การทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์

ระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจาก
แ่งมุมของผลลัพธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ
ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์
โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ
ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุม
ของค่าใช้จ่าย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ
ที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ
จากแ่งมุมของค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ
ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุม
ของกระบวนการบริหาร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ
ที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ
จากแ่งมุมของกระบวนการบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ
ที่เกื้อหนุน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแ่งมุม
ของผลลัพธ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศ ที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ใน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร”สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 พนักงานที่เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ น้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบเรลสัน และสไตเนอร์ (ชิบ จิตนิยม. 2534 : 27; อ้างอิงจาก Berelson ; & Steiner. n.d.) กล่าวว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะ วัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของหญิงชายไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของ หญิงและชายต่างกันด้วย ซึ่งเพศหญิงมีแนวโน้มและความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่า เพศชาย ส่งผลทำให้เกิดเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ มากกว่า

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และ ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพ จากแง่มุมของผลลัพธ์ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 259-260) กล่าวว่า สำหรับบุคคลที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูง และ

สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ พนักงานที่มีอายุมากขึ้น จำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสบการณ์ การทำงานจะเน้นคุณภาพ ส่งผลให้มี ประสิทธิภาพ การทำงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพจากแรงมูของผลลัพธ์

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงมูของกระบวนการบริหาร และ ประสิทธิภาพจากแรงมูของผลลัพธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงมูของกระบวนการบริหาร และ ประสิทธิภาพจากแรงมูของผลลัพธ์ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่ง สอดคล้องกับ งานวิจัยของอัจฉรา บุบผามาลา (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงมูของกระบวนการบริหาร และ ประสิทธิภาพจากแรงมูของผลลัพธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจาก แรงมูของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงมูของกระบวนการบริหาร มากที่สุด, พนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมู ของผลลัพธ์ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำจิต ขาววันดี (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะ กรณีจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ ซึ่ง เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายได้เพิ่ม มากขึ้น พนักงานย่อมมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น และการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพที่ดีย่อมมีผลต่อการ พิจารณาปรับรายได้ของพนักงาน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่พนักงานให้ความสำคัญ

1.5 พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงมูของค่าใช้จ่าย และ ประสิทธิภาพจากแรงมูของกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายการตลาด ,

การขาย มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย และ ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แค้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้าน ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร และ ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของผลลัพธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร มากที่สุด และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของผลลัพธ์ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ลภา พรธนะวิสุทธิ์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่างกัน

2. ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้ แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2545: 9) กล่าวถึงแบบแผนความคิด ว่าเป็นการสร้างสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีการตื่นตัว ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน เข้าใจมุมมองวิธีคิดของตน ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับสั่งสมมา มีผลต่อพฤติกรรม ค่านิยม เจตคติ ที่มีต่อบุคคลสรรพสิ่งและสถานการณ์ทั้งหลาย ทำให้สามารถแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อ กับสิ่งที่เราปฏิบัติ เข้าใจทักษะความคิด การวางแผน และทักษะในการเรียนรู้ที่มีผลต่อความคิดความอ่าน อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเกิดประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545 อ้างถึงใน นิตยา ดั่งประเสริฐ. 2550: 38) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่าเป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่มเชื่อว่าสมาชิกเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันต้องเป็นไปทั้งองค์กร เป็นการเน้นการทำงานสร้างบรรยากาศให้สมาชิกทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดความอยากรู้ หรือจิตสำนึกที่ก่อให้เกิดความต้องการของแต่ละคนให้กลายเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นส่วนรวมและเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือ เกื้อกูล สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันรู้ ขยันทำ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เซนกี (วันทิพย์ สิ้นสูงสุต. 2549: 31; อ้างอิงจาก Senge. 1990) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นฐานของพลวัตระบบ (System Dynamics) เป็นแนวคิดที่ให้อธิบายในการเข้าใจเรื่องการทำงาน เป็นองค์ความรู้ และเครื่องมือ ทำให้เข้าใจรูปแบบต่างๆ ชัดเจนขึ้น ช่วยเห็นวิธีการเปลี่ยนแปลงอย่างทรงประสิทธิภาพ โดยมองสิ่งต่างๆ ในรูปแบบของกระบวนการเป็นวงจร สำคัญของการคิดเป็นระบบคือ การผลัดเปลี่ยนจิตใจ (A shift of mind) ให้มองเห็นสิ่งใด ๆ อย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน มีสาเหตุกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการมากกว่าเป็นแค่ภาพนิ่งเดียวที่ละภาพ ซึ่งการที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผลเป็นลักษณะการมองภาพรวม หรือระบบใหญ่ (Total System) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วนนั้น จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร และความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

2.4 ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานด้าน ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร ต้องเป็นการที่สมาชิกทุกคนได้รับความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร และการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายของผลลัพธ์ได้ในที่สุด

3. ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจ ปฏิบัติในงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เกื้อหนุนสามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ สามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เสาวรส บุญนาค (2543) กล่าวถึง องค์กรที่มีการปฏิรูป อย่างต่อเนื่อง กระตุ้น อำนาจความสะดวกให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง และทีมงาน โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

3.2 ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงานสามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย และด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มาร์ควอร์ท และเรย์โนล (Marquardt and Reynolds, 1994) กล่าวว่า องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผล งามสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดบุคลากรเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3 ปัจจัยทางด้าน ลักษณะของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุนสามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย และด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวความคิดของ มาร์ควอร์ท และเรย์โนล (Marquardt and Reynolds, 1994) กล่าวว่า การมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียม เสมอภาค ให้ความสำคัญอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม จะช่วยส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. บริษัทควรจะดำเนินนโยบายหรือมีกลยุทธ์ในการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ พนักงานเพศหญิง มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,001 บาทขึ้นไป สังกัดฝ่ายการตลาด, การขาย ซึ่งมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี ซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสในการมอบหมายงานที่สำคัญ รวมถึงมอบอำนาจปฏิบัติในงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย และด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีค่าเฉลี่ยรายด้านที่สูงที่สุด จากปัจจัยลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายด้านที่สูงที่สุดทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

3. องค์กรควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพของเทคโนโลยีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเองด้วย เนื่องจากปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแรงจูงใจของกระบวนการบริหาร

และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีค่าเฉลี่ยรายด้านที่สูงที่สุด จากปัจจัยลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายด้านที่สูงที่สุดทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและควรพิจารณาความคิดเห็นหรือข้อมูลที่ดีที่พนักงานนำเสนอไปประกอบการตัดสินใจในการบริหาร ให้มากขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ช่วยทำให้พนักงานได้พัฒนาแบบแผนความคิดของตนเองมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีค่าเฉลี่ยรายด้านแบบแผนความคิดในระดับมาก

5. ผู้บริหารควรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม มากกว่าการให้พนักงาน ทำงานเพียงลำพัง เนื่องจากการทำงานที่โดดเดี่ยว เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากในองค์กร และหากคน เข้าใจในทิศทางขององค์กรแล้ว เขาก็จะยังสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และจะยิ่งมีขวัญ และกำลังใจมากขึ้น และเมื่อเกิดปัญหาก็ควรเน้นความรับผิดชอบร่วมกัน จะสามารถทำให้ พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีค่าเฉลี่ยรายด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก

6. ผู้บริหารควรจัดอบรม โดยเน้นหัวข้อเฉพาะทางด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ทนต่อเหตุการณ์ หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องเป็นระบบ ที่เป็นการพัฒนาองค์กรและขั้นตอนที่ถูกต้องของระบบนั้นๆ เพื่อให้ปัจเจกบุคคล หรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพเดี่ยวๆ ซึ่งจะช่วยขจัดความซับซ้อนขององค์กร เป็นกรอบการสร้างกระจำในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ อย่างเป็นแบบแผน สามารถทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งเป็นองค์กรรวมและส่วนย่อย เนื่องจากปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้าน

ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย และด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีค่าเฉลี่ยรายด้านการการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก

7. องค์กรควรมีการจัดระบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต เพื่อมุ่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติมุ่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียม เสมอภาค ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม เนื่องจากปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย และด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีค่าเฉลี่ยรายด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุนในระดับมาก

8. ผู้บริหารควรพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรในตอนนี้ ว่าวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้มีความเหมาะสมหรือไม่ อันเนื่องจาก ปัจจัยทางด้านวินัย 5 ประการต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ ที่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งผู้บริหารเองควรมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น และปรับวิสัยทัศน์ขององค์กรให้มีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับอุดมคติ เพื่อความเหมาะสม อันเนื่องจากด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยรายด้านในระดับมาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์ผลวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านอื่นๆ อาทิ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ด้านการตรวจสอบ ด้านการมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายทอดความรู้ ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพ ด้านการย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งในการศึกษาลักษณะนี้อาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ และให้เพิ่มแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูล แนวคิดเชิงลึก ซึ่งน่าจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และตรงตามสภาพจริงมากขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของพนักงาน ที่จะนำมาซึ่งการต่อยอดพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถผลิตพนักงานที่มีประสิทธิภาพทางการทำงาน

3. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นต้น

4. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรตามอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของพนักงานที่มี องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาในด้านต่างๆ ให้ตรงกับความคิดเห็น และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรให้มากที่สุด





บรรณานุกรม

- จำเรียง วัยวัฒน์; และเบญจมาศ อัมพันธ์. (2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์การแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2555; จาก www.wasant.org/knowledge/tutor/km18.php.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2534). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- ชนัสต์ เกษมไชยานันท์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ (web sites) ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วส.ม. (สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ดั่งประเสริฐ. (2550). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาชัยโยธิน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปดิษฐ์ วิจารณ์. (2548). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. แปลจาก Marquardt M.J.2002. *Building the Learning Organization: Mastering the five Elements for Corporate Learning*. California: Davies Black Publishing.
- บุปผา พวงมาลี. (2542). การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริฉัตต์ ศังขะนันท์. (2550). องค์กรอัจฉริยะ: องค์กรแห่งการเรียนรู้. (ออนไลน์). สืบค้น เมื่อ 3 กันยายน 255 5, จาก http://km.rubber.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=5.
- พวงรัตน์ เกษตรแพทย์. (2543). การวางแผนกลยุทธ์ของนักการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาธิต.
- พีรวัส จารุดุล. (2541). การนำแนวคิดองค์กรเรียนรู้มาใช้ในธนาคารออมสิน. เอกสารงานวิจัย รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). *การพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วันทนา เมืองจันทร์. (2542). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *โรงเรียนแห่งคุณภาพและการสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *องค์การเรียนรู้. วิชาการศึกษาศาสตร์ (กันยายน-ธันวาคม / 2542)*. 9-11

วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

ศรัญญา เอื้ออังกณกุล. (2554). *ลักษณะผู้นำ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลแช่แข็งส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล. (2551). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศุภณีย์วิชัยกสิกรไทย. (2555). *อุตสาหกรรมยานยนต์โลกวิกฤต การลงทุนในไทยเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น*. (ออนไลน์).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

_____. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : วิสุทธีวัฒนา.

_____. (2542). *การวิจัยตลาด : ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

_____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

_____. (2548). *การวิจัยธุรกิจ : ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้. ปริญญาโท กศ.ด.(การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวรส บุนนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพฯ.
วธ.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- อารี รังสินนท์. (2536). ความคิดสร้างสรรค์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- Marquardt, M.J; & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- Pedler, M., Burgoyne, J.; & Boydell, T.(1991). *The Learning Company: A Strategy for
Sustainable Development*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Senge, P.M.(1990). *The fifth discipline: The art and Practice of the Learning Organization*.
New York: Doubleday.
- Senge, P.M.,Kleiner,A.,Robert,C.,Ross,RB.; & Smith, BJ. (1994). *The fifth discipline field
book: Strategies and tools for building a learning Organization*. New York:
Doubleday.
- Woodcock, Mike. *Team Development Manual*. 2 th. Ed. Hants : Gower,1989.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์
โตโยต้าแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

เลขที่แบบสอบถาม _____

คำชี้แจง

1. ข้อมูลที่ได้ ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อคำถาม

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำปริญญานิพนธ์ ของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวทอฝัน เพ็ชรดี

ผู้ทำวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20-29 ปี

☐ 30-39 ปี

☐ 40-49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 บาทขึ้นไป

5. ฝายงานที่ท่านสังกัด

☐ ฝายการตลาด, การขาย

☐ ฝายบริการและอะไหล่

☐ ฝายบุคคล, ธุรการ และอาคาร

☐ ฝายบัญชี, การเงิน

☐ ฝายสารสนเทศ

6. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	วินัย 5 ประการ ต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1.	ความรู้แห่งตน					
1.1	ท่านติดตามความรู้ ข่าวสารใหม่ๆ ทำให้เกิดการพัฒนา และทันต่อเหตุการณ์					
1.2	ท่านมีการใฝ่หาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานให้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้อยู่เสมอ					
1.3	ท่านใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน อยู่เป็นประจำ					
1.4	ท่านมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง					
1.5	ท่านมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สูงสุด					
2.	แบบแผนความคิด					
2.1	ท่านพยายามแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงาน ของท่านอยู่เสมอ					
2.2	ท่านสามารถปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ได้เป็นอย่างดี					
2.3	ท่านมีการวางแผน ปรัชญาหรือในการทำงานอย่างเป็น ประจำ					
2.4	ท่านสามารถเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้ เป็นโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ๆ หรือทางเลือกที่ดีกว่าเดิมได้					
2.5	ท่านได้นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เสมอ					
3.	วิสัยทัศน์ร่วม					
3.1	วิสัยทัศน์ ขององค์กรทำให้ท่านเกิดการรับรู้และเข้าใจ ร่วมกัน					
3.2	ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					

3.3	องค์กรมีอัตลักษณ์ชัดเจนที่ทำให้ท่านต้องการร่วมบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายเพื่ออนาคตขององค์กร					
3.4	ท่านมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กร					
3.5	ท่านแสดงออกตามค่านิยมร่วมขององค์กร					
4.	การเรียนรู้เป็นทีม					
4.1	ท่านมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในทีมอยู่เสมอ					
4.2	ท่านและสมาชิกในทีมมีการเตรียมข้อมูลเพื่ออภิปราย และสรุปเป็นแนวทางที่ดีที่สุดของทีม					
4.3	ท่านและสมาชิกในทีมมีการสอดประสานกันอย่างดี					
4.4	ท่านและสมาชิกในทีมมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จของงานร่วมกัน					
4.5	ท่านและสมาชิกเมื่ออยู่ในทีมงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ					
5.	การคิดอย่างเป็นระบบ					
5.1	ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ โดยไม่มองปัญหาเพียงด้านเดียว เท่านั้น					
5.2	ท่านมีทักษะในการคิดที่เชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ขององค์กร					
5.3	ท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ					
5.4	ท่านมักจะป้องกันหรือหาทางแก้ไขก่อนที่จะปัญหาจะเกิดขึ้น					
5.5	ท่านสามารถคิดหาโอกาสในเรื่องต่างๆ ให้แก่องค์กรเสมอ					

ตอนที่ 3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร					
1.1	องค์กรปลูกฝังให้ท่านมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา					
1.2	ท่านได้รับการสนับสนุนทางด้านการเงิน					

1.3	ท่านได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
1.4	องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง					
2.	การเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน					
2.1	องค์กรให้อำนาจในการวางแผน และตัดสินใจในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
2.2	องค์กรให้การสนับสนุนศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่					
2.3	เมื่อเกิดปัญหาในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านมักจะพยายามแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ก่อนที่จะพึ่งพิงผู้อื่น					
2.4	ท่านสามารถขยายความสามารถของท่านสู่งานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี					
3.	เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้					
3.1	อุปกรณ์สำนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน					
3.2	องค์กรส่งเสริมให้ท่านมีการเรียนรู้และฝึกหัดใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ					
3.3	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กร เช่น คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
3.4	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กร สนับสนุนพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่					
4.	บรรยากาศที่เกื้อหนุน					
4.1	ท่านคิดว่าองค์กรสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม					
4.2	องค์กรให้ความเท่าเทียม และความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน					
4.3	องค์กรมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่พนักงานทุกคน เพื่อให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
4.4	องค์กรให้ความสำคัญอิสระในการทำงานแก่ท่าน					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1.	ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย					
1.1	ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานโดยมีการใช้ทรัพยากรในองค์กร เช่น กระดาษ ปากกา เป็นต้น อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
1.2	การปฏิบัติงานของท่านสามารถช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตได้เป็นอย่างดี					
1.3	ท่านมีความคิดในการหาหนทางใหม่ๆ เช่น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซาก					
2	ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร					
2.1	ท่านนำทักษะอื่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนางาน และมีความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ					
2.2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่โดยรวมของท่าน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงเป้าหมาย					
2.3	ท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมาช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น					
3	ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์					
3.1	ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร					
3.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย และบรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด					
3.3	ท่านใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น					



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ทอฝัน เพ็ชรดี
วันเดือนปีเกิด	18 กรกฎาคม 2531
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	484 ซ.โชคชัยจรงจำเริญ ถ.พระราม3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	นิเทศศาสตร์ สาขาการประชาสัมพันธ์ จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

