

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาบริษัท
ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด

FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION : A CASE STUDY OF
THAI MEIJI PHARMACEUTICAL CO., LTD.



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 134015
วัน,เดือน,ปี 3.11.2557

b. 12652829
i.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M- 017- 042

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION : A CASE STUDY OF
THAI MEIJI PHARMACEUTICAL CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2014

KMITL-2014-AMC-M- 017- 042

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาบริษัท
ไทยเมจิฟาร์มาซิเวติคัล จำกัด

FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION : A CASE
STUDY OF THAI MEIJI PHARMACEUTICAL CO., LTD.

นักศึกษา

นางสาวสุจิรา วุฒิโสภณ

รหัสประจำตัว

56611217

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธุ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรนาถ	แสงมณี	
ดร.ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธุ์	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นिरุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	


วัน / เดือน / ปี ที่สอบ

16 พฤษภาคม 2557 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จिरเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ :
นักศึกษา	กรณีศึกษา บริษัทไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัล จำกัด
รหัสประจำตัว	นางสาวสุจิรา วุฒิโสภณ
ปริญญา	56611217
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ.	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัล จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัล จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัล จำกัด จำนวน 179 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัล จำกัด อยู่ใน ระดับมาก
- 2) โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัล จำกัด โดยตัวแปร อิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มชีวิตคัล จำกัด ได้ร้อยละ 85.2

Thesis Title	Factors Affecting Learning Organization : A Case Study of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd.
Student	Ms. Sujira Vuthisopon
Student ID	56611217
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Dr. Chaiyasit Tongborisut
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the level of learning organization of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. and 2) To study the factors affecting learning organization of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. The sample size was 179 employees of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. Questionnaires were used as the research instrument. The data were analyzed by using a statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The results showed that:

- 1) The level of learning organization of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. was high .
- 2) Organizational structure, Organization culture, Technology applications and Knowledge management affect the learning organization of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. All independent variables could explain the variation in learning organization of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. at 85.2%.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งอาจไม่สามารถนำมากล่าว ณ ที่นี้ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกชั้นตอนอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ ผู้จัดการฝ่ายการตลาดบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด รวมถึง คุณเอมอร ศิริยุทธ์วัฒนา ผู้จัดการฝ่ายการตลาดบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด และคุณพรชัย อัคราสรณีย์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ที่ได้ให้เกียรติในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเครื่องมือในการวิจัย พร้อมทั้งคำแนะนำปรับปรุง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM16 และรุ่นพี่ IM15 ที่ได้มีโอกาสศึกษา ร่วมกันให้ความช่วยเหลือแนะนำ และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดและพนักงานของบริษัทบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ศุจิรา วุฒิโสภณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	15
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด.....	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด	54
4.3 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด	61
4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด	70
4.5 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ประวัติผู้เขียน.....	109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	39
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้.....	40
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	41
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	48
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด	55
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์การ	56
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์การ	57
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี.....	58
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	59
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการจัดการความรู้.....	60
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด.....	62
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบ	63
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์การแห่ง การเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....	65
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	66
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน	68
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด ด้านความคิดเชิงระบบ	71
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด ด้านการมีแบบแผนความคิด.....	72
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	73
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	74
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด ด้านการรอบรู้แห่งตน.....	75
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัด โดยรวม	79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1 แนวคิดและรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge, Peter M.	12
2.2 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์การ (Four Corporate Cultures).....	19
2.3 บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด.....	30



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายของข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหลายและรวดเร็วทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างเสรีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทั่วโลกในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง องค์การธุรกิจต้องปรับตัวให้ทันด้วยการปรับ โครงสร้างและระบบการจัดการแบบใหม่เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน ความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานมากขึ้น องค์การต่างๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยภายในระบบสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคตดังจะเห็นได้จากตัวอย่างต่อไปนี้ หลายหน่วยงานได้ปรับโครงสร้างขององค์การจากโครงสร้างแบบลำดับชั้นเข้าสู่โครงสร้างระบบเครือข่าย พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ช่วยให้การตัดสินใจ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพ จึงไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและควบคุมเป็นลำดับชั้น นอกจากนี้บุคลากรรุ่นใหม่ยังมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าในอดีต จึงพร้อมที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนและกลุ่มมากขึ้น องค์การขนาดใหญ่ปรับตัวเป็นกลุ่มองค์การขนาดย่อม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การประสานงาน การแข่งขัน และรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานจะเปลี่ยนหน้าที่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงาน ระบบการเข้าทำงานแบบยืดหยุ่นจะถูกนำมาใช้ แรงงานบางส่วนจะสามารถทำงานอยู่ที่บ้าน ขณะที่หลายฝ่ายสามารถเลือกเวลาเข้าทำงานและเลือกงานที่เหมาะสมได้เอง นอกจากนี้กิจกรรมทางธุรกิจก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามพลวัตรของสังคมที่ถูกผลักดันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น กิจกรรมทางการเงินที่ต้องกระทำต่อเนื่องตลอดทั้งวันทั้งคืน การผลิตและการตลาดต้องปรับตัว เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีหลากหลายขึ้น ช่องทางการจัดจำหน่ายจะมีมากขึ้นกว่าในอดีต เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะในการเตรียมตัว เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะในการเตรียมตัวเพื่อ

เอกสารที่ผู้ยุคสารสนเทศอย่างมั่นคง ดังต่อไปนี้ คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่สามารถไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยื่นหยัดอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง คือองค์กรที่เข้ากับโลกใหม่ได้
 อย่างดีที่สุด ซึ่งก็คือพวกที่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเรียนรู้ตลอดเวลา การบริหารองค์การให้มี
 คุณภาพสูงในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด องค์การจำเป็นต้องมีระบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม
 การเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning
 Organization) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนา
 ศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ ทั้งเอกบุคคล และที่เป็นทีม (Senge, Peter M.
 1990) โดยองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญมี 5 ประการคือ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
 เป็นหัวใจที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึง วิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์
 ความเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้ ความสำคัญของการคิดเชิง
 ระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็น
 ระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้
 ใหม่ 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การในการ
 จำแนกสิ่งต่างๆ ให้มีความถูกต้อง รวมถึงการทำความเข้าใจในวิธีการ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง
 และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสมเป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจ
 งานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจำกับแบบแผน
 ความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรให้เกิดความ
 ตระหนัก ความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างภาพ
 อนาคตที่มีทิศทางชัดเจนขององค์การ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิด
 การสร้างสรรค์ พัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การเพื่อสร้างความผูกพัน
 โดยไม่ต้องมีการควบคุม 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
 ในองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่า
 ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้
 ของแต่ละบุคคล 5) การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยาย
 จิตความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วน
 บุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้ โดยใช้จิตใต้สำนึก

นอกจากองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญ 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่กล่าว
 มาแล้วจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลและ
 เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า มีตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง
 องค์การ(Organizational Structure) วัฒนธรรมองค์การ(Organization Culture) การประยุกต์ใช้
 เทคโนโลยี (Technology Applications) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)
 การจัดการความรู้(Knowledge Management) โดยตัวแปรดังกล่าว มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้
 ของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบงานด้านวิจัยของ

(วรรณกรรม พงษ์สิทธิ์ชมพู, 2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ผลการวิจัยมา การวางแผนและการจัดการนโยบายและกลยุทธ์ สำหรับการพัฒนายั่งยืน ได้ศึกษาเกี่ยวกับ โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Applications) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้นถ้าพัฒนาปัจจัยทั้งหมดนี้ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว

บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตยาปฏิชีวนะคานามัยซินจาก กระบวนการหมักเชื้อ จนกระทั่งผ่านขั้นตอนการทำให้บริสุทธิ์เป็นผงยา จากนั้นนำไปผลิตยา สำเร็จรูป โดยมีการจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศมุ่งผลักดันให้ประเทศไทยแข็งแกร่งและ เจริญรุ่งเรืองบนเวทีเศรษฐกิจระดับโลก โดยนำความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมา ช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถดำเนินงาน ได้ดีมีประสิทธิภาพสูงขึ้นดังนั้นบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด มีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพัฒนาองค์การ ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้และมุ่งวิจัยและ พัฒนาเทคโนโลยี เพื่อให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นผู้คิดค้นเทคโนโลยีเกิดการสร้างนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรม และเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศบนเวทีการค้าโลกได้ความเชื่อมโยงของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ เป็นพื้นฐานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมดังที่กล่าวไปแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด ในมิติต่างๆเพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ ทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์การและเพื่อวิเคราะห์แห่งพัฒนาการ องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและนวัตกรรมแห่งการจัดการที่มี ประสิทธิภาพแก่ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดและองค์การอื่น ๆ รวมทั้งประเทศชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด

สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

สมมติฐานที่ 4 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สมมติฐานที่ 5 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน

สมมติฐานที่ 6 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม

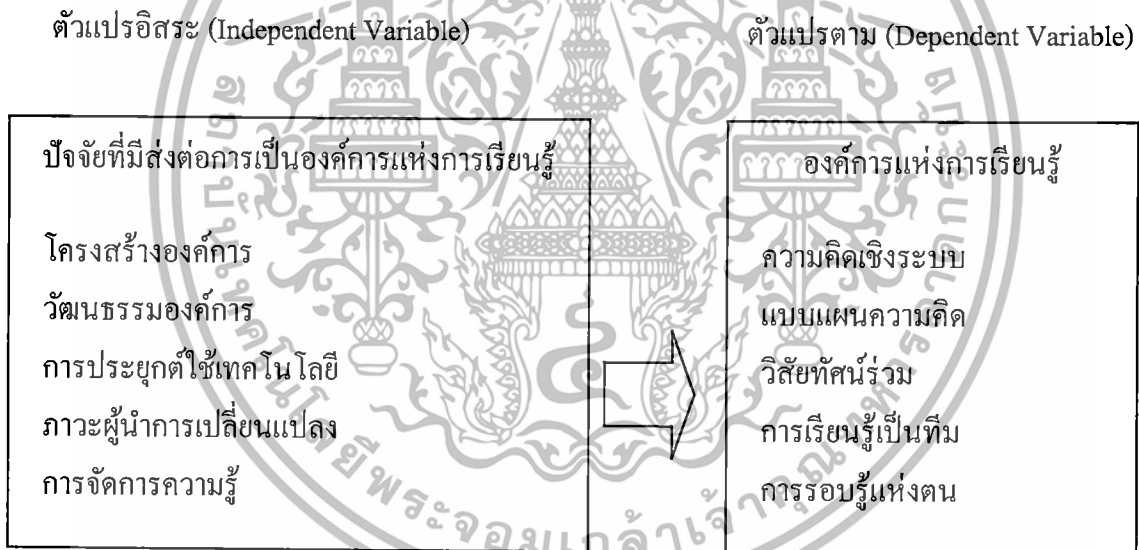
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ตลอดจนความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะก่อประโยชน์ให้กับบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ในการพิจารณา ทบทวนการดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายการกำหนดแผน การปฏิบัติงาน และแผนยุทธศาสตร์ของบริษัทเพื่อให้บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัดสามารถพัฒนาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge, Peter M. (1990) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบหลักสำคัญ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

2. การกำหนดตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ Marquardt (1996) และงานวิจัยของวรรณกรรม พงษ์สีชมพู (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่ได้สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 325 คน โดยเก็บตัวอย่าง จำนวน 325 คน ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ในส่วนระดับตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้ 1)หัวหน้าส่วน/วิสวกร/นักวิทยาศาสตร์ 2)เจ้าหน้าที่การตลาด 3) พนักงานระดับปฏิบัติการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) โครงสร้างองค์กร
- 2) วัฒนธรรมองค์กร
- 3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
- 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 5) การจัดการความรู้

ตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความคิดเชิงระบบ
- 2) แบบแผนความคิด
- 3) วิสัยทัศน์ร่วม
- 4) การเรียนรู้เป็นทีม
- 5) การรอบรู้แห่งตน

1.5.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ในช่วง เดือน กันยายน พ.ศ. 2556 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและให้เกิดผลผลิตสูงสุด

1.1 ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากร มีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิถีคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ๆ

1.2 แบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากร มีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้ที่วิจารณ์ญาณพิจารณา และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยง และบูรณาการสิ่งต่างๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความคิดในการมองเป้าหมายขององค์การในอนาคต รวมทั้ง มีความพยายามในการปรับเปลี่ยนระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวติคัล จำกัด

1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรคุณลักษณะแสดงถึง ความเป็นผู้ที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

1.5 การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึง ความกระตือรือร้นมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา

2. โครงสร้างองค์การ(Organizational Structure) หมายถึง การจัดวางตำแหน่งงาน และกลุ่มของตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์ และการจัดสรรหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในองค์การนั้น การออกแบบโครงสร้างที่ดีจะช่วยให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่งาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายงานในเรื่องต่างๆ การมีสายการบังคับบัญชาที่น้อยที่สุด โดยต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ เพื่อเอื้ออำนวยให้สมาชิกเกิดความอิสระในการทำงานมากขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการประสานงานมากที่สุด เช่น การมอบหมายงานการกำหนดความชัดเจนในหน้าที่งานด้านต่างๆ เป็นต้น

3. วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึง ลักษณะการอยู่ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีระบบ ในด้านวิถีชีวิต และกระบวนการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การมีองค์ประกอบ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม คุณค่า คุณธรรม บรรทัดฐาน สังคมและลักษณะที่เป็นแบบวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว คือ บริษัทที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานจะสามารถใช้เวลาว่างได้งานเพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสนในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Applications) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การติดต่อสื่อสารในองค์การ รวมทั้งแรงผลักดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ การขยายขอบเขตไปสู่สากล

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระแสการเปลี่ยนแปลงโลกที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ผู้นำในองค์การจึงต้องปรับบทบาท แนวคิด เทคนิควิธีในการบริหารองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้นำ

จะต้องประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การนำเอาความรู้มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาเผยแพร่หรือนำกลับมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท บริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวาติคัล จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์การที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้้องค์การมีคุณภาพและให้เกิดผลผลิตสูงสุด มีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ แตกต่างกันหลายท่านดังนี้

Senge, Peter M. (1990) ได้ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การที่ซึ่งบุคลากรในองค์การ ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยังสมาชิกขององค์การ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

Marquardt, M. J. (1996) ได้ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเอง ให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

Nevis,D.&Gould. (1995) ให้ความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่มีความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์กรที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติที่อาศัยพึ่งพาประสบการณ์ ถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นและคงอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติก็ตาม

Garvin,D.A. (1993) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การได้มาซึ่งความรู้ การส่งผ่านความรู้และการปรับปรุงพฤติกรรมองค์กรเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ให้เกิดการเรียนรู้

สุจิตรา ธานันท์ (2552) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างยิ่ง นอกจากนั้นยังมีการคัดสรรและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการใช้ความรู้เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยมีกรมอบอำนาจในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กรให้แก่พนักงาน โดยการเรียนรู้จากทั้งภายในและภายนอก นอกจากนั้นยังมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสร้างผลผลิตให้เกิดผลสูงสุด

ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548) ได้ให้ความหมายเป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้น มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ซึ่งมีสิ่งสร้างใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยังสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

นฤมล คงพาสุข (2548) ให้ความหมายเป็นองค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นพลวัตไม่หยุดนิ่งทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีมและองค์กร นอกจากนั้นบุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งบทเรียนที่ผิดพลาด และประสานความสำเร็จ และมีการชวนหาความรู้ใหม่มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กันเป็นกระบวนการทั้งองค์กร โดยการเรียนรู้นั้นเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดภูมิปัญญา(ความรู้ ความเข้าใจการหยั่งรู้) ในตัวของบุคคลแต่ละคนก่อนแล้ว จึงเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและให้เกิดผลผลิตสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบของการพัฒนาทั้งด้านภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานได้ดีเลิศและรวดเร็ว เหตุผลในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เนื่องจากปัจจุบันองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนามีดังนี้

1. องค์กรตามแนวความคิดเดิม มุ่งเน้นในเรื่องผลผลิต ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้

2. องค์กรแบบเดิมมองว่าคนต้องมีทักษะความรู้ เพื่อนำมาใช้ในองค์กรแต่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรสามารถเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสามารถทำงานในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. องค์กรแบบเดิมมีสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ มีภาระหน้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การพัฒนาคนในองค์กรจะเน้นความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมุ่งเน้นให้ทุกคนมีการเรียนรู้ และมีการคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ โดยการศึกษาหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในส่วนย่อยและส่วนร่วม

4. องค์กรแบบเดิมใช้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดความชำนาญขึ้นในตัวพนักงาน โดยเฉพาะทางด้านเทคนิค วิธีการผลิต องค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมุ่งพัฒนาให้ได้มีโอกาสรู้จักตนเอง วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองก่อนที่จะให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายในอาชีพของตน

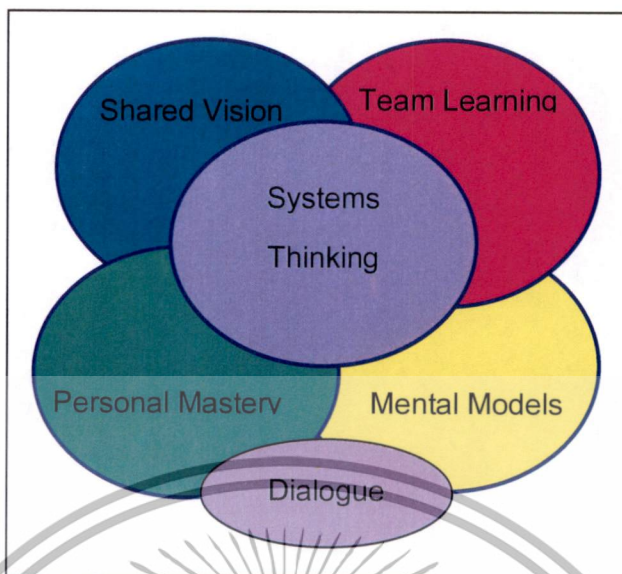
5. องค์กรแบบเดิมมองว่าแรงงานจัดเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำ แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมองว่าคนจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพราะเทคโนโลยีและความรู้ต่างๆเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผู้ให้แนวคิดทฤษฎี ไว้แตกต่างกันหลายท่าน ดังนี้

แนวคิดของ Senge , Peter M. (1990) ซึ่งเป็นอาจารย์อยู่ที่ Massachusetts Institute of Technology ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization.” ได้กล่าวถึงวินัย 5 ประการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยวินัย 5 ประการนั้นมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แนวคิดและรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Peter Senge

ที่มา : Senge , Peter M. (1990)

1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นหัวใจที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่

2. แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การในการจำแนกสิ่งต่างๆ ให้มีความถูกต้อง รวมถึงการทำความเข้าใจในวิธีการ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสมเป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจำกับแบบแผนความคิด

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อการกำหนดเป้าหมายหรือการสร้างภาพอนาคตที่มีทิศทางชัดเจนขององค์การ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์ พัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การเพื่อสร้างความผูกพัน โดยไม่ต้องมีการควบคุม

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

5. การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้ โดยใช้จิตใต้สำนึก

แนวคิดของ Marquardt, M. J. (1996) ศาสตราจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน อีกทั้งยังเป็นประธานสมาคมแห่งการเรียนรู้ของโลก(Global Learning Association) ซึ่งถือเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงอีกท่านหนึ่งที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยเขาได้เสนอแนวคิดทฤษฎีระบบย่อย 5 ด้าน ได้แก่

1. ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization Subsystem) ระบบขององค์การต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่วิสัยทัศน์(Vision) ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศนำองค์การ ไปยังเป้าหมายที่พึงประสงค์กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการที่จะทำให้ไปถึงยังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)ซึ่งเป็นความเชื่อหรือค่านิยมของคนในองค์การที่ต้องเอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เช่น ค่านิยมการทำงานเป็นทีมการบริหารจัดการตนเองการมอบอำนาจกระจายอำนาจ เป็นต้น

2. ระบบย่อยด้านคน (People Subsystem) คือระบบที่ประกอบด้วยผู้จัดการและผู้นำพนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์และผู้ขายรวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อม ซึ่งทุกกลุ่มมีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และต้องได้รับการเอื้ออำนาจ และการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

3. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem) การมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยประเภทของเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภทคือเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ คือการใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน ประเภทที่สองคือเทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ คือ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกมากขึ้น เช่น Computer-Based Training, E-Learning, Web-Based Learning

4. ระบบย่อยด้านความรู้ (Knowledge Subsystem) ระบบย่อยด้านความรู้ของการเรียนรู้ขององค์การนี้จะบริหารจัดการความรู้ต่างๆขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้การเก็บรักษาความรู้การวิเคราะห์และ การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้การนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) การเรียนรู้ถือเป็นระบบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของการเรียนรู้จำเป็นต้องเริ่มที่ทักษะของตัวบุคลากรแต่ละคนซึ่งต้องมี 5 ประการเพื่อสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ แบบแผนความคิด ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสนทนาสื่อสารกัน โดยวิธีในการเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ในขององค์การแห่งการเรียนรู้มี 3 ประเภทคือการเรียนรู้เพื่อการปรับตัว คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงในอนาคตการเรียนรู้โดยการกระทำ คือการเรียนรู้ที่นำเอาสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นฐานของการเรียนรู้และสุดท้ายคือระบบการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การคือการเรียนรู้ที่มุ่งสนองตอบความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ เช่น วิทยาลัย เป็นต้น

แนวคิดของ Garvin, D.A. (2000) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ได้แนะนำคุณสมบัติขององค์การที่เข้าข่ายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อาทิ มีการจัดการแบบระบบเปิด ซึ่งจริงๆ แล้วการที่องค์การใดก็ตามมีการจัดการแบบเปิดก็สามารถแสดงให้เห็นโดยอัตโนมัติว่าต้องมีพลวัตกรรมของการเรียนรู้เข้ามาเกี่ยวข้อง ระบบเปิดนี้ก็เปรียบเสมือนกับการเปิดประตูขององค์การเพื่อที่จะติดต่อสื่อสารกับองค์การอื่นๆ ภายนอก อาทิ บริษัทผู้จำหน่ายวัตถุดิบในการผลิตสินค้า บริษัทผู้ค้า หรือบริษัทที่เป็นลูกค้าในการที่จะต้องติดต่อสื่อสารกันให้ประสบผลสำเร็จนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน องค์การธุรกิจใดมีความรู้หรือรู้ว่าลูกค้าต้องการอะไรมากเท่าใดย่อมเป็นผลดีต่อผลการประกอบการมากเท่านั้น เนื่องด้วยในโลกของธุรกิจซึ่งมีการแข่งขันกันอย่างสูงในปัจจุบันลูกค้าเป็นผู้มีอำนาจต่อรองอยู่ในระดับสูงกว่าในอดีต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นสำหรับองค์การธุรกิจที่จะต้องเรียนรู้ในความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าให้มากที่สุด อีกตัวอย่างของคุณสมบัติขององค์การที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ การที่องค์การสร้างนโยบายธรรมาภิบาลให้บุคลากรในองค์การหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการที่รู้ว่าอะไรที่ถูกหรือผิด ควรทำหรือไม่ควรทำนั้น สามารถเรียนรู้ได้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตซึ่งประสบการณ์ บทเรียน หรือข้อผิดพลาดต่างๆ เหล่านี้ควรให้ความสำคัญและถูกเรียนรู้โดยบุคลากรอื่นๆ ในองค์การที่อาจจะไม่เคยผ่านประสบการณ์ทำงานมาในแบบเดียวกันเพื่อจุดประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวไม่ให้เกิดขึ้นอีกทั้งสองตัวอย่างของคุณสมบัตินี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่รับรองถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง แต่แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารงานในองค์การโดยทั่วไปนั้นมักจะเอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์การโดยทั่วไปก็มักจะมึนโยบายการจัดการแบบเปิดและไม่ใช่ว่าเรื่องแปลกที่องค์การจะมึนโยบายให้บุคลากรขององค์การทำงานโดยยึดหลักการหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการทำงานเสมอ ตามที่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวไว้ตั้งแต่ต้นว่าจะมีการเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการทั้งสามท่าน เพื่อให้เห็นถึงความเหมือนความแตกต่างของนักวิชาการแต่ละท่านที่ศึกษาในเรื่องเดียวกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานและผลิตผลงานไปพร้อมๆกับเกิดการเรียนรู้ ตั้งสมมติฐาน และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีการทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อมๆกัน องค์กรต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบโดยวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศนำองค์กรไปยังเป้าหมายที่พึงประสงค์กลยุทธ์เป็นวิธีการที่จะทำให้ไปถึงยังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

1. ความหมายของโครงสร้างองค์กร

สำหรับคำนิยาม และความหมายของโครงสร้างองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

สุพจน์ บุญวิเศษ (2550) ให้ความหมายว่าเป็นการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ขององค์กรหรือการจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการของกรงานต่างๆภายในองค์กร

สุพจน์ สฤษดิ์วานิช (2549) ให้ความหมายว่า เป็นแผนภาพแสดงตำแหน่งงานหน้าทำงานต่างๆ และเส้นโยงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ เหล่านั้น โครงสร้างจะครอบคลุม แนวทางและกลไกในการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร และระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องเช่น การมอบหมายงานการกำหนดความชัดเจนในหน้าที่งานด้านต่างๆ เป็นต้น การจัดวางตำแหน่งงานและกลุ่มของตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์ และการจัดสรรหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในองค์กรนั้น

ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรหมายถึง การจัดวางตำแหน่งงาน และกลุ่มของตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์ และการจัดสรรหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในองค์กรนั้น การออกแบบโครงสร้างที่ดีจะช่วยให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่งาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายงานในเรื่องต่างๆการมีสายการบังคับบัญชาที่น้อยที่สุด โดยต้องมีลักษณะ โครงสร้างองค์กรแบบแบนราบ เพื่อเอื้ออำนวยให้สมาชิกเกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความอิสระในการทำงานมากขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการประสานงานมากที่สุด เช่น การมอบหมายงานการกำหนดความชัดเจนในหน้าที่งานด้านต่างๆ เป็นต้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

Marquardt M. J. (1996) กล่าวว่า จะต้องมียุทธศาสตร์บังคับบัญชาที่น้อยที่สุด โดยต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ เพื่อเอื้ออำนวยให้สมาชิกเกิดความอิสระในการทำงานมากขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการประสานงานมากที่สุด เช่น การมอบหมายงานการกำหนดความชัดเจนในหน้าที่งานด้านต่างๆ เป็นต้น

Marquardt M. J. (1996) อธิบายว่า โครงสร้างและงานในองค์การ คือ

- 1) ทำให้ทราบถึงชนิด ประเภท ขอบเขตและลักษณะงาน ตลอดจนขอบเขตของอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของงานของแผนกและฝ่ายต่างๆ ได้
- 2) ทำให้ทราบถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารและการไหลของข้อมูลรวมทั้งตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ และตัดสินใจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ลูกค้ำ ซัพพลายเออร์ และอื่นๆ ให้เป็นไปได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว
- 3) ช่วยในการประสานกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานทั้งในระดับบุคคลระหว่างทีมงาน แผนก และฝ่ายงานต่างๆ เช่น โครงสร้างแบบเมทริกซ์หรือโครงสร้างแบบทีมผลิตภัณฑ์ จึงทำให้งานนั้นสอดคล้อง และประสานกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นๆ ด้วย
- 4) ช่วยสนับสนุนการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ เช่น ในเรื่องต้นทุนต่ำก็ควรจัด โครงสร้างองค์การแตกต่างไปจากกรณีที่องค์การต้องการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันเรื่องความแตกต่าง เป็นต้น
- 5) เป็นกลไกการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ให้บังเกิดผลได้เพราะ โครงสร้างต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยต้องมีหน่วยงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับกลยุทธ์ที่กำหนดและมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

สำหรับคำนิยาม และความหมายของวัฒนธรรมองค์การนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539) ให้ความหมายว่าเป็นแบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกที่บุคคล ในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละองค์การทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้คนรุ่นใหม่ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิภพ วังเงิน (2547) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ มรดกผลที่เกิดจาก แนวความคิด เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และการกระทำ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรม องค์กรเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ในองค์กรร่วมกันสร้างขึ้นและมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมองค์กรทั้งทางด้านกายภาพ และทางด้านจิตวิทยาสังคม องค์กรประกอบของวัฒนธรรม องค์กรจะส่งผลในลักษณะร่วมกันเพราะได้หล่อหลอม ผสมผสานเข้าด้วยกันจนกลายเป็น บุคลิกภาพขององค์กรเช่นเดียวกับบุคลิกภาพของบุคคล อันประกอบด้วยทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคล ผู้นั้นผสมผสานเข้าด้วยกัน จนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล ลักษณะการอยู่ร่วมกันของ บุคลากรอย่างมีระบบ ในด้านวิถีชีวิต และกระบวนการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กร มีองค์ประกอบ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม บรรทัดฐานทางสังคม และสัญลักษณ์

ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะการอยู่ร่วมกันของบุคลากร อย่างมีระบบ ในด้านวิถีชีวิต และกระบวนการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กร มีองค์ประกอบ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม บรรทัดฐาน สังคม และลักษณะองค์กรที่เป็น แบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว คือ บริษัทที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานให้สามารถใช้เวลาางนได้ งานเพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

โดยศึกษาจากทฤษฎีของ Marquardt, M.J. (1996) วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรได้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กร ไปพร้อมๆกับผลกำไรของบริษัทด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการ เรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยม

Marquardt M. J. (1996) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมแห่งความรู้ดังนี้

1. การตระหนักถึงคุณค่าของความรู้ และถ่ายโอนความรู้ นั้น ผู้ผู้ที่ต้องนำไปใช้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กร
2. ความรู้ที่เป็นประชาธิปไตย ความรู้ควรจะถูกถ่ายโอนจากคนหนึ่งไปยังคนอื่นๆ และมีการประเมินคุณค่าตามความมีประสิทธิภาพของมัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับปัญหาที่จะนำเอาความรู้ไป ประยุกต์ใช้ และการตรงต่อความต้องการของลูกค้า
3. การเห็นคุณค่าของความหลากหลายและมองความคิดรวมถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งว่า ไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์ เชื้อชาติ หรือเพศแต่อย่างใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การเปลี่ยนแปลงด้านระบบการบริหารจัดการโดยบรรดาผู้จัดการจะต้องเป็นผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้กำลังใจแก่ทีมของตน แทนการออกคำสั่งและควบคุมและต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกประสานทีมของตนเข้ากับทีมอื่นๆ ภายในองค์กร

5. การหมั่นพิจารณาวัฒนธรรมแห่งความรู้ เพื่อตรวจสอบว่า สิ่งใดที่เราไม่รู้ สิ่งใดที่เราคิดว่าเราไม่รู้ สิ่งใดที่เราไม่รู้ว่าเราไม่รู้ และสิ่งใดที่เราไม่รู้ว่าเราไม่รู้วัฒนธรรม และบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญในด้านความตระหนักถึงคุณค่าของความรู้ การถ่ายโอนความรู้ โดยที่บรรยากาศองค์กรจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดความพึงพอใจของบุคลากรในการสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป

สมจินตนา คุ่มภัย (2553) ให้แนวทางสำหรับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งสำคัญในการริเริ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรเต็มใจยอมรับต่อความเสี่ยงและการเรียนรู้ที่ผิดพลาด ปฏิบัติและริเริ่มงานที่แตกต่าง รวมทั้งเรียนรู้ทุกสิ่งที่เขาไป ก่อนนำมาสร้างเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ แล้วสร้างเป็นพิมพ์เขียวสำหรับดำเนินการ ดังนี้

1. องค์กรมีความมั่นคงทางการเงินก่อนพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. กำหนดกลยุทธ์และสร้างความมั่นใจว่าวิสัยทัศน์มีความชัดเจนทั่วทั้งองค์กร
3. กำหนดค่านิยมและหลักการเพื่อเป็นแนวทางแก่ องค์กรสำหรับสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีกลไกสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมแก่พนักงาน
4. สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและเปิดกว้าง
5. ทำให้องค์กร ไม่มีเขตแดนหรือไม่แบ่งแยกผู้บริหาร ไม่ใช่ผู้สั่งการพนักงาน

แต่เป็นผู้รับฟังแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานจากพนักงาน โครงสร้างองค์กรดังกล่าวนี้ทำให้พนักงานใกล้ชิดกัน ลดการแบ่งแยกระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและการแบ่งแยกระหว่างฝ่ายต่างๆ พนักงานใกล้ชิดคลุกคลี สามารถสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจ เปิดเผยและจริงใจต่อกัน ตอบสนองอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นและมีนวัตกรรม ความรวดเร็ว หมายถึง พนักงานใส่ใจต่องานอย่างใกล้ชิด ในการพิจารณาว่า ค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของบริษัท ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามถ้าเป็นอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันก็มักมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง ย่อมต้องการความยืดหยุ่น และความสามารถตอบสนอง ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้น บริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว เป็นหลักมากกว่ายึดค่านิยมว่า “ดี” หรือ “เลว” เท่านั้น โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ผู้นำที่สามารถในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดีย่อมก่อผลต่อการประกอบการของบริษัทสูงยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิผล เสนอแนะว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ ดังแสดงในภาพที่ 2.2

วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures)



ภาพที่ 2.2 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures)

ที่มา : สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบผู้ประกอบการ เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

องค์กรที่เป็นแบบนี้ที่เด่นชัดคือ บริษัทที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานให้สามารถใช้เวลาว่างได้ ถึง 15 % เพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้มักจะพบในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ผู้ก่อตั้งยังคงบริหารจัดการอยู่ เช่น ที่บริษัท ไมโครซอฟท์ อินเทลและอี-เบย์ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาดสูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอกแต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าแม้ก็จะถูกไล่ออกจากงาน จะมีค่านิยมในเรื่อง การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง การทำอะไรให้เสร็จให้สมบูรณ์ให้ดีที่สุด การขยันขันแข็งในการทำงาน การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง ตัวอย่างองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมแบบนี้คือ บริษัท เป๊ปซี่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อคุณผู้ใดเห็น ใบนี้ขอประณามการนำเอกสารนี้ไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในช่วงที่นายเวย์ คอลโลเวย์ ดำรงตำแหน่งประธานบริหาร จึงส่งเสริมพนักงานให้ขยันในการทำงานมีระบบการให้รางวัลจูงใจอย่างเข้มแข็งสำหรับคนที่ทำงานได้ตามที่กำหนด เช่น ได้ตัวเครื่องบินชั้นหนึ่ง ได้รับรถประจำตำแหน่ง ได้รับสิทธิซื้อหุ้น ได้โบนัส และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว จากวัฒนธรรมที่กล่าวมาแล้วนี้ ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และประสานวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบที่เน้นความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ก็ย่อมเกิดทั้งประสิทธิผลแก่องค์กรและสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกองค์กรด้วย

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งมั่นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งมั่นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง การทำตามประเพณีปฏิบัติ การคำนึงถึงผลกระทบต่อคนอื่น ๆ การเน้นความเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง การเน้นความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้มีบางบริษัทที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น SAS Institute ในสหรัฐที่ให้ความสำคัญสูงสุดต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน พนักงานจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้นหรือทำงานหนักเกินไป หรือมีจิตใจมุ่งแข่งขันกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความร่วมมือ พบว่าพนักงานของบริษัทดังกล่าวให้ความสำคัญและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและบริษัทยิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งมั่นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออยู่ใต้เห็นไปจะปรับใช้ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเองจะมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆในการปฏิบัติงาน การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์การที่อยู่สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์การประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมในแบบนี้มาก เพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้จะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ขณะนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการ ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง ระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหลายด้วย โดยเน้นให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ผู้ใช้บริการให้มากขึ้น กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

1. ความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Applications)

สำหรับคำนิยาม และความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช(2546) ให้ความหมายการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆ ภายในองค์การและมีผลกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในสายการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ รวมทั้งแรงผลักดัน จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆการขยายขอบเขตไปสู่สากลเช่นเดียวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุพานี สฤณภูวนิช (2549) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรจะปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพแวดล้อมภายนอกอื่นๆ หรือจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การติดต่อสื่อสารใน องค์กร รวมทั้งแรงผลักดัน จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ การขยายขอบเขตไปสู่ สากล

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

โดยศึกษาจากทฤษฎีของ Michael J. Marquardt (1996) การมีเครื่องมือหรือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความ สะดวกมากยิ่งขึ้น โดยประเภทของเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภท คือ เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้คือการใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน ประเภทที่สองคือเทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ คือการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้าง การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกมากขึ้น เช่น Computer-Based Training, E-Learning Web-Based Learning

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

สำหรับคำนิยาม และความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มีนักวิชาการ หลายท่านให้คำนิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

Maslow, A. (1954) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้ที่เข้าใจถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จ และอีกส่วนหนึ่งที่มาสโลว์มอง ถึงความเป็นผู้นำก็คือ การที่ผู้นำนั้นจะต้องมีจิตใจหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายต่างๆ ผู้นำที่ ทำตัวเป็นที่รักของลูกน้องอาจจะไม่ใช่ผู้นำที่ดีถ้าสถานการณ์บังคับให้ผู้นำนั้นต้องกล้าเผชิญหน้าต่อ ปัญหา เพราะผู้นำที่น่ารักที่ทำตัวหนีปัญหา นั้นมักจะ ไม่ยอมแก้ปัญหาหรือรับรู้ต่อสถานการณ์ ต่างๆที่เกิดขึ้นมา ภาวะผู้นำนั้นจึงมาจากการที่บุคคลนั้น ๆ สามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้

สมยศ นาวิการ (2540) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำแห่งการ ปรับเปลี่ยน หรือผู้นำเชิงปฏิรูปจะพยายามเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรจากสภาวะหรือวัฒนธรรมหนึ่ง ไปเป็นสภาวะหรือวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะเกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำเชิง บารมีสูงมาก เพราะว่าผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างความรู้สึกรักของใจ และความศรัทธาที่ เข้มแข็งดังนั้นเขาสามารถกระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในวัฒนธรรมขององค์กรได้ ผู้นำ เชิงปฏิรูปจะปฏิบัติงานที่สำคัญหลายอย่าง ผู้นำเชิงปฏิรูปจะเพิ่มความตระหนักของผู้ตามต่อปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมายและไม่อาจดำเนินคดีได้หากฝ่าฝืน อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผลที่ตามมาของปัญหาขององค์กร สมาชิกองค์กรจะต้องเข้าใจปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูง ต่อองค์กร และอะไรจะเกิดขึ้นถ้าปัญหาไม่ได้ถูกแก้ไขให้สำเร็จ ผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างวิสัยทัศน์ ของสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น สร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นทั่วทั้งองค์กรและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์

วีรุธ มาฆะสีรานนท์ (2541) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการ โดยความเต็มอกเต็มใจ นั้นมาจากการที่ผู้อื่นเหล่านั้นก็มีความต้องการกระทำในสิ่งนั้นๆ ด้วยเช่นกัน โดยการทำงานเป็นทีม นั้นย่อมต้องมีทั้งผู้นำและผู้ตามนั่นเอง ซึ่งก็ต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2 ประการ คือ ความชัดเจนและความสอดคล้องกัน ซึ่งผู้นำทุกคนจะต้องมีการปฏิบัติที่สัมพันธ์กันตลอดทั่วทั้ง องค์กร มิใช่การคิด พูด และทำคนละทิศคนละทางที่ก่อให้เกิดความสับสน ในที่สุดแล้วผู้ตามก็เลย ไม่รู้จะฟังใครดี ความไว้วางใจ คือความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เมื่อผู้นำทำทุกอย่างตามที่พูด และสามารถ ครองใจผู้อื่นได้อีกทั้งยอมรับเมื่อตนเองทำผิด ความไว้วางใจในตัวผู้นำก็จะบังเกิดขึ้นแต่ถ้า ปราศจากซึ่งความไว้วางใจเมื่อใดก็จะมีใครเดินตามผู้นำคนนั้น

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ความเป็น ผู้นำหรือความสามารถในการนำจะเกิดขึ้น ได้จำเป็นจะต้องมีการฝึกฝนในเรื่องนี้ เรียกได้ว่าต้องมีการ ฝึกฝนภาวะผู้นำ เพื่อจะนำความคิดของตนเองให้หลุดพ้นจากกรอบแนวความคิดเดิมไปได้ นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานจากของเดิมสู่ กระบวนการดำเนินงานแบบใหม่ และนำไปให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่สามารถทำให้ทุกคนทำงานได้ อย่างเต็มศักยภาพ องค์กรใดไร้ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการนำ ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรทั้งหมดจะล้มเหลว หรือถ้าหากสำเร็จก็อาจจะใช้เวลาค่อนข้างนาน เป็นขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะยากลำบากสับสน ไม่มีทิศทางที่ชัดเจนแน่นอนทำให้ผู้ที่มีส่วนร่วม ขบวนการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องทุกข์ทรมานรู้สึกเหนื่อยทั้งกายและใจ เกิดความเครียดหรือเกิดคลื่น ใต้น้ำ ซึ่งหมายถึงเกิดกลุ่มบุคคลที่ไม่เห็นด้วยและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และในหลายๆครั้ง ก็อาจจะทำไม่สำเร็จเพราะทุกคนที่เกี่ยวข้องเกิดท้อถอย หรือหมดไฟที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนา นั้นเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระแสการเปลี่ยนแปลง โลกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ผู้นำในองค์กรจึงต้องปรับบทบาท แนวคิด เทคนิควิธีในการบริหาร องค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจะต้องประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass และ Avolio (1994) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ ซึ่งในที่นี่จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นและแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า 4I's คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย

และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นທີ່ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นบุคคลมากกว่าเป็นแค่พนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการ

พัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

สมจินตนา คุ่มภัย (2553) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำหมายถึง ผู้บริหารสูงสุดขององค์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจิตใจผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transaction Leadership) กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำหน้าที่จัดการในองค์การ ได้แก่ วางแผน มอบหมายงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหา ตรวจสอบ สร้างแรงจูงใจ ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนจัดสรรทรัพยากร พัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก องค์การมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการให้ความสำคัญแก่การฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และพนักงานให้ความสำคัญแก่ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนจูงใจเป็นกันเอง ให้รางวัลตอบแทนทางจิตใจ ใช้อำนาจส่วนบุคคลมากกว่าอำนาจจากตำแหน่ง และพนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ

2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

1. ความหมายของการจัดการความรู้

สำหรับคานิยาม และความหมายของการจัดการความรู้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้คานิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

ชิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการระบุสภาพปัจจุบันและความต้องการเพื่อวางแผนสร้างความรู้หรือนวัตกรรมด้วยการรวบรวมการจัดระบบ การประยุกต์ใช้สารสนเทศด้วยช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อการสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547) สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อมีผู้เห็นผิดหรือมีข้อผิดพลาดประการใดไม่ว่ากรณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลิตและองค์กร

สรุปคือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การนำเอาความรู้มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาเผยแพร่หรือนำกลับมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

Polanyi Michael (1983) โดยเป็นแนวคิดที่แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ทั่วไป หรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้ง เรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม การจัดการความรู้เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ตรวจสอบ และตีความได้เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป

2. ความรู้เฉพาะตัว หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จาก ประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือ สัญชาตญาณ ของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ การจัดการความรู้ซ่อนเร้น จะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป ซึ่งความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพสลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit จากความรู้ทั้ง 2 ประเภท สัดส่วนของความรู้ในองค์กรจะพบว่าส่วนใหญ่เป็นความรู้แบบฝังลึกมากกว่าความรู้แบบชัดแจ้ง สัดส่วนได้ประมาณ 80:20 ซึ่งเปรียบเทียบกับถ้วยชา น้ำแข็ง ส่วนที่พื้นเหนือน้ำสามารถมองเห็นชัดเจนเปรียบได้กับความรู้แบบชัดแจ้งซึ่งเป็นส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำเปรียบได้กับความรู้ฝังลึก

วิจารณ์ พานิช (2547) ยังได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ดังนี้

1. การจัดการความรู้ มีความหมายถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรมพลวัต และวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

3.การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงดูดคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4.การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่างค์กรมีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิคัล จำกัด

บริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มมาชีวิคัล จำกัด เป็นบริษัทร่วมลงทุนระหว่างไทยกับญี่ปุ่น ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2522 ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในประเภทผลิตยาปฏิชีวนะ โดยเป็นโรงงานแห่งแรกที่ตั้งขึ้นในประเทศไทย ในการผลิตยาปฏิชีวนะคานามัยซิน โดยเริ่มจากกระบวนการหมักเชื้อ จนกระทั่งผ่านขั้นตอนการทำให้บริสุทธิ์เป็นผงยา จากนั้นนำไปผลิตยาสำเร็จรูป โดยมีการจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ บริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มมาชีวิคัล จำกัด ได้มีการปรับปรุงวิธีการผลิต และพัฒนาด้านเทคโนโลยีมาโดยตลอด ในปี 2532 มีการผลิตยีสต์สดใช้ทำขนมปัง โดยมีนโยบายจำหน่ายในประเทศ และเพื่อทดแทนการนำเข้ายีสต์แห้งจากต่างประเทศ



ภาพที่ 2.3 บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด

ที่มา : บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด, กรกฎาคม 2556

ในปี 2542 บริษัท ฯ ได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจาก บริษัท เมจิ ไช้ก้า ประเทศ ญี่ปุ่น ในการปรับปรุงคุณภาพของการผลิตยาผง RKD โดยการผลิตเครื่องจักรใหม่ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพของยาสำเร็จรูป Kanamycin Sterile Injection สำหรับคนและสัตว์ เพื่อส่งออกในประเทศญี่ปุ่น บริษัท ฯ มีเกษตรกรผู้ชำนาญการควบคุมในการผลิตยาที่ได้มาตรฐาน และควบคุมคุณภาพของการผลิตยาทุกขั้นตอน และมีฝ่ายการตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท ฯ ทั้งภายในและต่างประเทศ

โดยขอขายธุรกิจการส่งออกสินค้าต่างๆเหล่านี้ได้ถูกผลิตและจำหน่ายทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ อาทิ ญี่ปุ่น จีน ไต้หวัน เกาหลี เวียดนาม มาเลเซีย ฯลฯ เวชภัณฑ์สำหรับคน ผลิตและจำหน่ายยาสำเร็จรูปในกลุ่มยาปฏิชีวนะ และยาลดอาการบวม เวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ ผลิตและจำหน่ายยาทั้งในรูปยาผง ยาผสมอาหารและยาสำเร็จรูป ผงยาปฏิชีวนะผลิต Kanamycin จากการหมัก ทำให้บริสุทธิ์ เพื่อใช้ในประเทและส่งออก

บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนประมาณ 392 คน โดยแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีผู้อำนวยการฝ่ายดูแลดังนี้ ฝ่ายบริหาร ได้ดำเนินการให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเห็นถึงความสำคัญของพนักงาน บริษัท ฯ จะรักษา และทรงไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ โดยจัดระบบให้สิ่งตอบแทนที่ดีในการทำงาน ให้พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำและให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม จากนั้นฝ่ายการผลิต เลือกรสรรวัตถุดิบ สู่กระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน ผ่านการควบคุมและตรวจสอบอย่างเข้มงวด เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่พร้อมด้วยคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และสุดท้ายฝ่ายการตลาด สร้างสรรค์นำเสนอ สินค้าคุณภาพ บริการประทับใจ เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ซึ่งเป็นหัวใจของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยวัตถุประสงค์ของบริษัท คือ แต่ละก้าวในแต่ละปีที่ผ่านมา เราตระหนักดีถึงคุณภาพที่ดีของผลิตภัณฑ์ การบริการที่ประทับใจต่อลูกค้า การตอบสนองสังคม และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เราจึงได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงธุรกิจให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องดังนี้ คือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มคุณภาพ และผลผลิต การสนับสนุน และส่งเสริมการสร้างงานในเมืองไทยคืนกำไรแก่สังคม ในรูปแบบของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับผู้ด้อยโอกาส

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ หาญกว้าง (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวทางในการพัฒนาองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาคน ในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น เครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือการเรียนรู้อะไร การเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากรในองค์กร จะทำให้องค์กร และคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งมีองค์ประกอบหลักการสำคัญของการไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นแนวทางการศึกษาต่อไป

บุบผา พวงมาลี (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง การมีแบบแผนความคิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลของสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลางสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง สังกัดกระทรวงกลาโหม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทรวงสาธารณสุข ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เสาวรส บุญนาค (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง 2) ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์กร โดยรวมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ โดยการทดลองและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 42

ถิอชัย จันทร์ปี่ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจ และระบบองค์กรสภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า อยู่ในระดับมากซึ่งพบว่าด้านความเป็นเลิศของบุคคลอยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนที่บริหารโดยบาทหลวง นักบวชได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นระยะเวลายาวนานและต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นผู้อุทิศตนเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนและผู้บริหารที่เป็นฆราวาสต้องพัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้าเพื่อความอยู่รอดในภาวะที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านรูปแบบวิธีการคิดเนื่องจากภาวะในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจก่อปัญหาต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากทำให้ผู้ปกครองไม่สามารถส่งบุตรเข้าเรียน ได้มากเหมือนก่อนทำให้การบริหารจัดการภายในต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง โดยผู้บริหารและครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะรูปแบบวิธีคิดเก่า ๆ ไม่เป็นเครื่องประกันความสำเร็จในปัจจุบันได้แล้ว ต้องปรับเปลี่ยน พัฒนารูปแบบวิธีคิดให้เกิดการสร้างสรรค์ใหม่ มียุทธศาสตร์ใหม่เพื่อนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น

ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์ (2547 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อเผยแพร่เห็นเข้าจะถือว่าเป็นการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบเปลี่ยนสภาพ (Facilitator, Mentor, Innovator และ Broker Role) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Producer, Director, Coordinator และ Monitor Role) และแบบวัฒนธรรมองค์การ (Achievement, Support, Role และ Power-oriented culture) ที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงพยาบาล ภาครัฐและเอกชนที่ผ่านกระบวนการการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร 2) เพื่อค้นหาขนาดอิทธิพลทางตรงของ พฤติกรรมผู้นำที่มีต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา 3) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา 4) เพื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมผู้นำและแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา 5) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และองค์การ แห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าแบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาล ภาคเอกชนสามารถอธิบายได้ 42% ส่วนแบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลภาครัฐ สามารถอธิบายได้ 49% ดังนั้นแบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลเอกชนและรัฐที่ ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมผู้นำ ส่งผลโดยตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ และ ส่งผลทางอ้อมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านการ รับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ ของผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการเก็บข้อมูลพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ในผู้บริหาร โรงพยาบาลเพื่อที่จะเปรียบเทียบและ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและ ผู้ได้บังคับบัญชา

ศุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ และทดสอบ ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 395 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ในการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสอดคล้องของ โมเดล โครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักดังนี้ องค์การภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 62 ตัว

2) ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ องค์การ ภาวะผู้นำและ เทคโนโลยี

3) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่า ไค - สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ราตรี ติงพันธ์ (2549: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงาน ระดับชั้นยศและระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 239 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีหน่วยงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนายทหารหน่วยฝึกศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา

3) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรสูงกว่านายทหารประทวน

4) คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิริย์ พูลพานิชอุปถัมภ์ (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รวม 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และคุณลักษณะของโรงเรียนในฝัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 101 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและแยกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านคุณลักษณะของโรงเรียนในฝัน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีแบบแผนความคิด

2) ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูงและแยกเป็นรายด้าน โดยทุกด้านอยู่ในระดับสูง และสามารถเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านคุณลักษณะของโรงเรียนในฝันด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีแบบแผนความคิด

3) ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จำเริญ จิตรหลัง (2552: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 9 ชุด ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า เพื่อสอบถามปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากรปัจจัยการเสริมแรงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL version 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีระดับปัจจัยการจัดการความรู้และมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยการจัดการความรู้กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทไทย เมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 325 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล, กรกฎาคม 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ

n แทน จำนวนตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรในการวิจัยมีทั้งสิ้น 325 คน

e แทน ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ร้อยละ 5

ดังนั้นสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{325}{1 + ((325)(0.05^2))} = 179 \quad (3.2)$$

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 179 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากพนักงานของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชีวติคัล จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท บริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชีวติคัล จำกัด เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน 179 คน ในบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชีวติคัล จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การจัดการความรู้

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating Scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความคิดเชิงระบบ

2. แบบแผนความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. วิสัยทัศน์ร่วม
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. การรอบรู้แห่งตน

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating Scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด
2. คุณอมอร ศิริยุทธวัฒนา	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด
3. คุณพรชัย อัคราธรรมชัย	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัดจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์แอลฟา" (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้ คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.3)$$

α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าที่ได้ดังตารางที่ 3.3 - ตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. โครงสร้างองค์กร	0.830
2. วัฒนธรรมองค์กร	0.865
3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.750
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.880
5. การจัดการความรู้	0.784

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ความคิดเชิงระบบ	0.825
2. แบบแผนความคิด	0.840
3. วิสัยทัศน์ร่วม	0.749
4. การเรียนรู้เป็นทีม	0.783
5. การรอบรู้แห่งตน	0.818

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานทุกคนในบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด จำนวน 179 ชุด

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยนำข้อมูล มาหาค่าร้อยละ พร้อมกับนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรฐานให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด สามารถแบ่งได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของปัจจัย
4.500 - 5.000	มากที่สุด
3.500 - 4.499	มาก
2.500 - 3.499	ปานกลาง
1.500 - 2.499	น้อย
1.000 - 1.499	น้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรฐานให้คะแนน คำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัด สามารถแบ่งได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้
4.500 - 5.000	มากที่สุด
3.500 - 4.499	มาก
2.500 - 3.499	ปานกลาง
1.500 - 2.499	น้อย
1.000 - 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้ง 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันมาก

4.แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน ใช้วิเคราะห์ในส่วน of แบบทดสอบส่วนที่ 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด ในส่วนที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้น
คะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนของแต่ละคน
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปล
ความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง
ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนของแต่ละคน
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท
ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น
แบบพหุคูณ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมี
ผลกระทบต่อตัวแปรตาม(Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัว
แปรอิสระและตัวแปรตาม เรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (3.7)$$

เมื่อ Y_i แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $I = 1, 2, \dots, n$

X_{ji} แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระ ที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นแก่ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- β_0 แทน ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
- β_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression

Coefficient)

- ϵ_i แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
- n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติฐาน (Assumptions) ของความคลาดเคลื่อน

1. ϵ_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ϵ_i และ ϵ_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} \tag{3.8}$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \tag{3.9}$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สุตกรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

\bar{Y} = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่า X ทั้ง k ตัว ไม่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_j อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_j ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $Var(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.13)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $\beta_j = 0$ นั่นคือ ตัวแปร X_j ไม่ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $\beta_j \neq 0$ นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ β_j มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป β_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination, R^2)

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y หรือ R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ จำนวนจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 6
n	แทน	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
X	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวติคัล จำกัด
Y	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัท ไทยเมจิฟาร์มชีวติคัลจำกัด

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

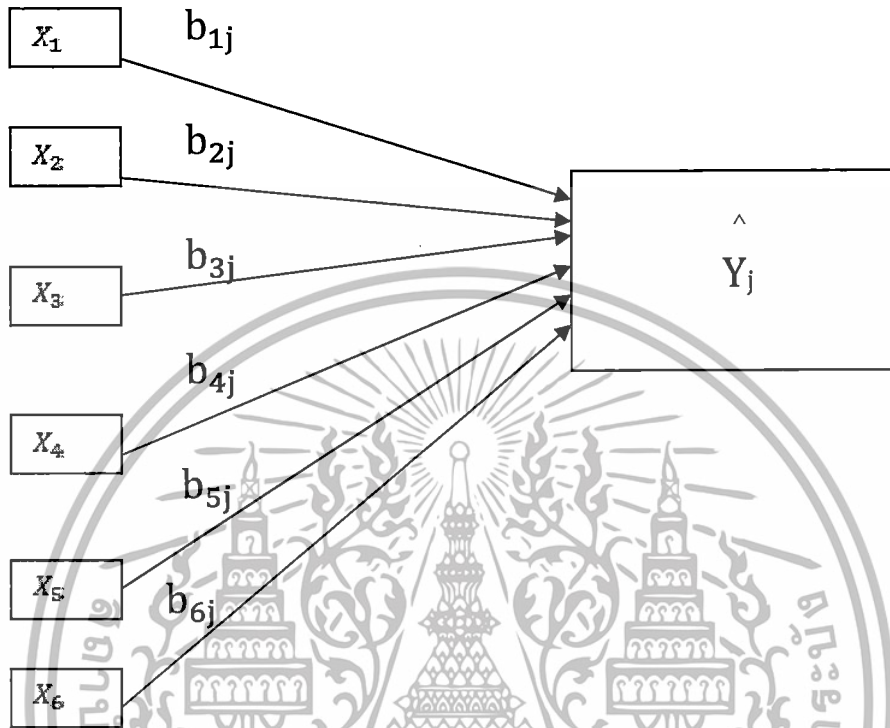
สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 6 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-6

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น

สมการที่ 1 : $\hat{Y}_1 = b_0 + b_{11}X_1 + b_{21}X_2 + b_{31}X_3 + b_{41}X_4 + b_{51}X_5 + b_{61}X_6$

สมการที่ 2 : $\hat{Y}_2 = b_0 + b_{12}X_1 + b_{22}X_2 + b_{32}X_3 + b_{42}X_4 + b_{52}X_5 + b_{62}X_6$

สมการที่ 3 : $\hat{Y}_3 = b_0 + b_{13}X_1 + b_{23}X_2 + b_{33}X_3 + b_{43}X_4 + b_{53}X_5 + b_{63}X_6$

สมการที่ 4 : $\hat{Y}_4 = b_0 + b_{14}X_1 + b_{24}X_2 + b_{34}X_3 + b_{44}X_4 + b_{54}X_5 + b_{64}X_6$

สมการที่ 5 : $\hat{Y}_5 = b_0 + b_{15}X_1 + b_{25}X_2 + b_{35}X_3 + b_{45}X_4 + b_{55}X_5 + b_{65}X_6$

สมการที่ 6 : $\hat{Y}_6 = b_0 + b_{16}X_1 + b_{26}X_2 + b_{36}X_3 + b_{46}X_4 + b_{56}X_5 + b_{66}X_6$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- \hat{Y}_1 = องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ
- \hat{Y}_2 = องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด
- \hat{Y}_3 = องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- \hat{Y}_4 = องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

\hat{Y}_5 = องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน

\hat{Y}_6 = องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

$b_1 \dots b_6$ = สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

b_0 = ค่าคงที่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด
- 4.3 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด
- 4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด
- 4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาซิวิตัล จำกัด

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	77	43.02
หญิง	102	56.98
รวม	179	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	19	10.61
มากกว่า 25 ปี - 35 ปี	115	64.26
มากกว่า 35 ปี - 45 ปี	25	13.96
มากกว่า 45 ปี - 55 ปี	16	8.94
มากกว่า 55 ปี	4	2.23
รวม	179	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	65	36.31
สมรส-ไม่มีบุตร	41	22.91
สมรส-มีบุตร	45	25.14
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	28	15.64
รวม	179	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	7	3.91
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	13	7.26
อนุปริญญา/ปวส.	53	29.61
ปริญญาตรี	79	44.13
สูงกว่าปริญญาตรี	27	15.09
รวม	179	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	18	10.06
มากกว่า 10,000 บาท- 20,000 บาท	112	62.57
มากกว่า 20,000 บาท- 30,000 บาท	19	10.61
มากกว่า 30,000 บาท- 45,000 บาท	15	8.38
มากกว่า 45,000 บาท	15	8.38
รวม	179	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	18	10.06
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	77	43.02
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	27	15.07
มากกว่า 10 ปี - 20 ปี	47	26.26
มากกว่า 20 ปี	10	5.59
รวม	179	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิติกัล จำกัด มีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.98 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่มากกว่า 25 ปี - 35 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 64.26 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 35 ปี - 45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.96 ส่วนอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ส่วนอายุมากกว่า 45 ปี - 55 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.94 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.31 รองลงมาคือสถานภาพสมรส-มีบุตร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.14 ส่วนสถานภาพ สมรส-ไม่มีบุตร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.91 ส่วน และสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.64 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.13 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส.จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.91 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.57 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06 รายได้มากกว่า 30,000 บาท- 45,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี - 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.07 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.59 ตามลำดับ

4.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มาชีวิตคัลเจอร์ จำกัด โดยในแต่ละด้านประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ ได้ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

ด้าน	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	โครงสร้างองค์กร	3.715	0.640	มาก	5
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.787	0.623	มาก	4
3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.807	0.604	มาก	3
4	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.970	0.688	มาก	1
5	การจัดการความรู้	3.836	0.655	มาก	2
	โดยรวม	3.823	0.642	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.823 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 2 การจัดการความรู้ พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.836 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.655

ลำดับที่ 3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604

ลำดับที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.623

ลำดับที่ 5 โครงสร้างองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.640

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อที่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	n = 179		ระดับ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่และขอบเขตการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.765	0.814	มาก	1
2	บริษัทมีการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานได้รับทราบอยู่เสมอ	3.709	0.745	มาก	3
3	บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.737	0.987	มาก	2
4	กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในบริษัทช่วยให้การปฏิบัติงานมีระเบียบมากขึ้น	3.676	0.963	มาก	5
5	บริษัทมีการจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	3.687	0.849	มาก	4
	โดยรวม	3.715	0.872	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่และขอบเขตการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.765 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.737 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานได้รับทราบอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.687 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 5 ภาวะเทียบและข้อบังคับต่างๆ ในบริษัทช่วยให้การปฏิบัติงานมีระเบียบมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.963

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

ข้อที่	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรในบริษัทมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ	3.620	0.893	มาก	4
2	การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.860	0.805	มาก	2
3	บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.921	0.837	มาก	1
4	บริษัทมีการส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานในการใช้เวลาเพื่อศึกษาโครงการที่ตนสนใจได้	3.748	0.755	มาก	3
โดยรวม		3.787	0.823	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.921 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.860 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานในการใช้เวลาเพื่อศึกษาโครงการที่ตนสนใจได้ พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.748 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 4 บุคลากรในบริษัทมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ข้อที่	ปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.944	0.692	มาก	1
2	บริษัทสามารถถ่ายทอด เทคโนโลยี ให้พนักงานเข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจ	3.625	0.867	มาก	4
3	เทคโนโลยีต่างๆบริษัทนำมาใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม	3.804	0.821	มาก	3
4	บริษัทมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.854	0.906	มาก	2
โดยรวม		3.807	0.822	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.944 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.854 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 3 เทคโนโลยีต่างๆบริษัทนำมาใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.804 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 4 บริษัทสามารถถ่ายทอด เทคโนโลยี ให้พนักงานเข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.625 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท	4.111	0.892	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.072	0.874	มาก	2
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นในบริษัท	4.027	0.926	มาก	3
4	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงานและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	3.826	0.693	มาก	4
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพงาน	3.815	0.914	มาก	5
โดยรวม		3.970	0.860	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.111 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.072 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นในบริษัท พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.027 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงานและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.826 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.815 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ข้อที่	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บริษัทมีแนวทางหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับทีมงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความรู้แก่บุคลากร	4.022	0.860	มาก	1
2	บริษัทมีการสร้างการเก็บรักษาและการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ	3.743	0.727	มาก	3
3	บริษัทมีการประเมินเพื่อปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.843	0.904	มาก	2
4	บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.737	0.823	มาก	4
โดยรวม		3.836	0.829	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.836 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีแนวทางหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับทีมงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความรู้แก่บุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.022 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการประเมินเพื่อปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.843 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการสร้าง การเก็บรักษาและการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.743 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 4 บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.737 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.823

4.3 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

จากการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด โดยรวมทุกด้านและโดยจำแนกเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ แบบแผนความคิด ทัศนคติร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การรอบรู้แห่งตน ได้ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.8-4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์การแห่งการ
เรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

ด้าน	องค์การแห่งการเรียนรู้	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ความคิดเชิงระบบ	3.943	0.672	มาก	2
2	แบบแผนความคิด	4.012	0.643	มาก	1
3	วิสัยทัศน์ร่วม	3.887	0.625	มาก	4
4	การเรียนรู้เป็นทีม	3.936	0.598	มาก	3
5	การรอบรู้แห่งตน	3.872	0.638	มาก	5
	รวม	3.930	0.635	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.930 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 แบบแผนความคิด พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643

ลำดับที่ 2 ความคิดเชิงระบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.943 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้เป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.936 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598

ลำดับที่ 4 วิสัยทัศน์ร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.887 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.625

ลำดับที่ 5 การรอบรู้แห่งตน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.872 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบ

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่ง พัฒนาโดยรวม	3.888	0.741	มาก	4
2	บุคลากรมีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน ได้อย่างเป็นระบบ	3.871	0.807	มาก	5
3	บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดความเชื่อและ ค่านิยมอย่างเป็นระบบ ให้มีความเหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน	4.027	0.926	มาก	1
4	บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการ หาคำตอบในการพัฒนางาน	3.927	0.793	มาก	3
5	บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่อย่างเป็น ระบบเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.000	0.917	มาก	2
	โดยรวม	3.943	0.837	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.943 มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดความเชื่อและค่านิยมอย่างเป็นระบบให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.027 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 2 บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบในการพัฒนางาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 4 บุคลากรมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.888 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 5 บุคลากรมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.871 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรเป็นผู้มีวิจาร์ณญาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.899	0.807	มาก	3
2	บริษัทเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่	4.111	0.941	มาก	2
3	บริษัทสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัท	4.139	0.846	มาก	1
4	บริษัททำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกบริษัท	3.893	0.844	มาก	4
โดยรวม		4.011	0.860	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.011 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 บริษัทสามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัท พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.139 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 2 บริษัทเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.111 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.941

ลำดับที่ 3 บุคลากรเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.899 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 4 บริษัททำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกบริษัท พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.893 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	3.653	0.705	มาก	5
2	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท	3.944	0.859	มาก	2
3	บุคลากรมีความคิด และเห็นภาพอนาคตของบริษัทอย่างชัดเจน	3.893	0.810	มาก	3
4	บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์	4.061	0.999	มาก	1
5	บุคลากรมีวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุม	3.849	0.753	มาก	4
โดยรวม		3.880	0.825	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.880 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.061 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.999

ลำดับที่ 2 บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.944 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีความคิด และเห็นภาพอนาคตของบริษัทอย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.893 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 4 บุคลากรมีวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.849 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 5 บุคลากรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.653 และมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีประสบการณ์ร่วมกัน	4.000	0.854	มาก	3
2	บริษัทที่มีการเปิดโอกาสและกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม	3.916	0.741	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
3	บริษัทที่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรการยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.810	0.833	มาก	7
4	บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน	4.072	0.854	มาก	1
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อการปฏิบัติงาน	3.960	0.837	มาก	4
6	การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์	3.759	0.901	มาก	8
7	การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น	3.944	0.754	มาก	5
8	บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน	4.033	0.840	มาก	2
	โดยรวม	3.937	0.827	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.937 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.072 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 2 บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.033 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีประสบการณ์ร่วมกัน พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.960 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 5 การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น พบว่า พนักงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.944 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 6 บริษัทมีการเปิดโอกาส และกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.916 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 7 บริษัทมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.810 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 8 การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.759 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการรอบรู้แห่งตน

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	3.865	0.788	มาก	2
2	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบริษัท	3.804	0.727	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการ การรอบรู้แห่งตน	n = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
3	บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆอยู่เสมอ	4.027	0.730	มาก	1
4	บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา	3.826	0.964	มาก	4
5	บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความ สามารถของตนเพื่อการสร้างงานให้บรรลุ เป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง	3.849	0.938	มาก	3
	รวม	3.874	0.829	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.874 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.027 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 2 บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.865 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

ลำดับที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อการสร้างงานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.849 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 4 บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.826 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบริษัท พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.804 และมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด ด้าน โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

k	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
b_{ij}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
Sig.	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
R	แทน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้ามาสมการกับตัวแปรตาม
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน อัตราส่วนวิกฤติ
Sig.F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SEE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
Y	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้
X_1	แทน โครงสร้างองค์การ
X_2	แทน วัฒนธรรมองค์การ
X_3	แทน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
X_4	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_5	แทน การจัดการความรู้
\hat{Y}_1	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ
\hat{Y}_2	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด
\hat{Y}_3	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\hat{Y}_4	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
\hat{Y}_5	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน
\hat{Y}_6	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบ

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.012	-0.063	0.950
โครงสร้างองค์การ	0.121	2.056	0.041*
วัฒนธรรมองค์การ	0.090	1.682	0.094
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.517	6.698	0.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-0.137	-1.810	0.072
การจัดการความรู้	0.454	6.286	0.000**

$R = 0.854$; $R^2 = 0.730$; $SEE = 0.354$; $F = 93.490$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.730 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบได้ร้อยละ 73.0 โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.517$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.454$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.121$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความคิดเชิงระบบ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การ
แห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = -0.012 + 0.121 * X_1 + 0.090 X_2 + 0.517^{**} X_3 - 0.137 X_4 + 0.454^{**} X_5$$

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผน
ความคิด

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิด

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.353	1.678	0.095
โครงสร้างองค์การ	0.319	5.095	0.000**
วัฒนธรรมองค์การ	0.093	1.628	0.105
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.185	2.248	0.026*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.100	1.235	0.219
การจัดการความรู้	0.267	3.459	0.001**

$R = 0.815$; $R^2 = 0.665$; $SEE = 0.377$; $F = 68.626$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.665 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดได้
ร้อยละ 66.5 โดยโครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท
ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_1 = 0.319$)
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดในเชิงเส้นตรง
($b_5 = 0.267$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดในเชิง
เส้นตรง ($b_3 = 0.185$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในเชิงวิชาการเท่านั้น มิใช่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณะ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการมีแบบแผนความคิด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.353 + 0.319**X_1 + 0.093 X_2 + 0.185*X_3 + 0.100X_4 + 0.267** X_5$$

สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.171	0.970	0.334
โครงสร้างองค์การ	0.194	3.701	0.000**
วัฒนธรรมองค์การ	0.152	3.172	0.002**
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.576	8.346	0.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.222	3.272	0.001**
การจัดการความรู้	-0.173	-2.668	0.008**

$R = 0.866$; $R^2 = 0.747$; $SEE = 0.316$; $F = 104.046$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.747 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมได้ร้อยละ 74.7 โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.576$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.222$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.194$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 วัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_2 = 0.152$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การจัดการความรู้ส่งผลทางลบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_5 = -0.173$) ที่ระดับนัยสำคัญทาง

เอกส

ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการ เรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.171 + 0.194**X_1 + 0.152**X_2 + 0.576**X_3 + 0.222**X_4 - 0.173**X_5$$

สมมติฐานที่ 4 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้อ ร่วมกันเป็นทีม

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการเรียนรู้อร่วมกันเป็นทีม

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.321	1.679	0.095
โครงสร้างองค์การ	0.213	3.746	0.000**
วัฒนธรรมองค์การ	0.317	6.122	0.000**
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	-0.167	2.235	0.027*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.040	0.545	0.586
การจัดการความรู้	0.215	3.073	0.002**

$R = 0.825$; $R^2 = 0.680$; $SEE = 0.343$; $F = 73.540$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.825 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการเรียนรู้อร่วมกันเป็นทีมได้ ร้อยละ 82.5 โดยวัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชิวติคัล จำกัดด้านการเรียนรู้อร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_2 = 0.317$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการเรียนรู้อร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.215$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัดด้านการเรียนรู้อร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.213$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัลจำกัดในด้านการเรียนรู้อร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรง

เอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($b_3 = 0.167$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.321 + 0.213** X_1 + 0.317** X_2 + 0.167* X_3 + 0.040 X_4 + 0.215** X_5$$

สมมติฐานที่ 5 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการรอบรู้แห่งตน

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.032	-0.168	0.866
โครงสร้างองค์การ	0.121	2.109	0.036*
วัฒนธรรมองค์การ	0.346	6.572	0.000**
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.343	4.549	0.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.134	1.819	0.071
การจัดการความรู้	0.083	1.176	0.241

$R = 0.845$; $R^2 = 0.714$; $SEE = 0.345$; $F = 86.384$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.714 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการรอบรู้แห่งตนได้ร้อยละ 71.4 โดยวัฒนธรรมองค์การส่งทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการรอบรู้แห่งตนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด($b_2 = 0.346$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการรอบรู้แห่งตนในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.343$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการรอบรู้แห่งตนในเชิงเส้นตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($b_1 = 0.121$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัดด้านการรอบรู้แห่งตน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตนได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_5 = -0.032 + 0.121 * X_1 + 0.346 ** X_2 + 0.343 ** X_3 + 0.134 X_4 + 0.083 X_5$$

สมมติฐานที่ 6 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.160	1.302	0.194
โครงสร้างองค์การ	0.194	5.294	0.000**
วัฒนธรรมองค์การ	0.199	5.975	0.000**
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.358	7.439	0.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.072	1.521	0.130
การจัดการความรู้	0.169	3.760	0.000**
R = 0.923; R ² = 0.852; SEE = 0.220; F = 199.634; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ค่า R² เท่ากับ 0.852 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 85.2 โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.358$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวม ($b_2 = 0.199$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวม ($b_1 = 0.194$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การจัดการความรู้มีผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.169$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท

เอกราคา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด โดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_6 = 0.160 + 0.194** X_1 + 0.199** X_2 + 0.358** X_3 + 0.072 X_4 + 0.169** X_5$$

4.5 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด โดยมีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ข้อคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด

1. บริษัทควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารเพื่อส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างไร

- ควรมีการเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสนทนาที่เปิดเผย และส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานขององค์การเหมือนกันทุกคน เช่น การประชุม การจัดอบรม

- ควรมีการจัดกิจกรรมภายนอกบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคน ได้มีส่วนร่วม เช่น จัดกิจกรรมบริษัทนำเที่ยว

- ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการ เช่น อาหารกลางวันควรปรับปรุงด้านและราคาความสะอาด

2. บริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านใดบ้าง

- ควรฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดอบรม

- ควรถ่ายทอดเทคโนโลยีให้พนักงานเข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจ เพื่อการทำงานที่สะดวกและรวดเร็ว ประหยัดเวลา

- ควรมีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารและสร้างคำอธิบายให้กับคนในองค์กรให้ได้ เข้าใจในระดับเดียวกันได้ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ควรกระจายข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานได้รับทราบอยู่เสมอ ไม่ควรบอกกล่าวเฉพาะบางฝ่ายหรือเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสำคัญต่อบริษัทเท่าๆกัน

- ควรมีการยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้นให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรักและเชื่อใจกัน ไม่เกิดการแข่งขันกันเองในบริษัท



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์ มาชีวิตคัลจำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์ มาชีวิตคัล จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์ มาชีวิตคัลจำกัด โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ.2556 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคัลจำกัด จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลมาสรุป อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์โดยจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคัล จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 179 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ปี-35 ปีมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคัลจำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก รองลงมาด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

5.1.3 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแบบแผนความคิด พบว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

5.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัด สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.730 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบได้ร้อยละ 73.0 โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัด ด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.517$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัดด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.454$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์กรส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัดด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.121$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิทัล จำกัดด้านความคิดเชิงระบบ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.665 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดได้ร้อยละ 66.5 โดยโครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_1 = 0.319$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.267$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิดในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.185$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดด้านการมีแบบแผนความคิด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด

สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.747 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมได้ร้อยละ 74.7 โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในด้านความคิดเชิงระบบในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.576$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.222$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.194$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 วัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_2 = 0.152$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การจัดการความรู้ส่งผลทางลบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในเชิงเส้นตรง ($b_5 = -0.173$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 4 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.825 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้ร้อยละ 82.5 โดยวัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_2 = 0.317$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.215$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.213$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.167$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สมมติฐานที่ 5 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.714 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการรอบรู้แห่งตนได้ร้อยละ 71.4 โดยวัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการรอบรู้แห่งตนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_2 = 0.346$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการรอบรู้แห่งตนในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.343$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในด้านการรอบรู้แห่งตนในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.121$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ด้านการรอบรู้แห่งตน

สมมติฐานที่ 6 โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.852 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 85.2 โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท

ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.358$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวม ($b_2 = 0.199$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โครงสร้างองค์การมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวม ($b_1 = 0.194$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การจัดการความรู้มีผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.169$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด โดยรวม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด ” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านแบบแผนความคิด มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วม และด้านการรอบรู้แห่งตนตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลขององค์การแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้านแบบแผนความคิด พบว่าบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิคัล จำกัด มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทมีการทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอก โดยพนักงานยังสามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทอยู่เสมอ และบริษัทเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งนี้เนื่องมาจาก ในการที่บริษัทมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทำให้บริษัทมีการพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยไม่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม และในการทำงานเมื่อมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Senge, Peter M. (2000) ได้กล่าวไว้ว่าแบบแผนความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด จากการตั้งสมมติฐานกลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความ

เอกสรจะอ้างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียงการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้ทำความเข้าใจได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ บุญศิริ อนันตเศรษฐ์ (2544) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด เป็นรูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม บุคลากรในองค์กรควรจะสามารถสะท้อนภาพที่กระจ่างชัดและถูกต้องของตัวเองของงานที่ทำ และขององค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้ความคิดวิจารณ์ญาณที่ถูกต้อง สมเหตุสมผลเพื่อประเมินสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Pedler และ Boydell (1991) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งด้านโอกาสในการเรียนรู้ องค์กรจะต้องสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสในการเรียนรู้ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และสุดท้ายคือบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง

5.2.1.2 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่าบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดความเชื่อและค่านิยมอย่างเป็นระบบ ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาทำให้เกิดภูมิปัญญาใหม่และบุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบในการพัฒนางาน และบุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีการวางเป้าหมายของบริษัทไว้ได้อย่างชัดเจนทำให้พนักงานเข้าใจในหน้าที่การทำงานและเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้และพนักงานสามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาบูรณาการจึงทำให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Senge, Peter M. (2000) ได้กล่าวว่าการที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน คนในองค์กรสามารถมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่ายซึ่งผูกโยงด้วยสถานะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

5.2.1.3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่าบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน และบริษัทเปิด โอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันการทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวม

มากขึ้นบริษัทมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์อย่างที่ตั้งใจไว้โดยพนักงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือกันเป็นทีมพร้อมที่จะก้าวหน้าไปพร้อมๆกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Senge, Peter M. (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุม ไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์การมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

5.2.1.4 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทบุคลากรมีวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นแบบแผนของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นๆ เพื่อการพัฒนาภาพอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์การ และเมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับให้เข้าไปในความคิดของทุกคนในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ Senge, Peter M. (2000) ได้กล่าวว่า การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์การให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย องค์การที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์การ ที่ทุกคนในองค์การมีความปรารถนา ร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อการเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์การ เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกันเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.1.5 ด้านการรอบรู้แห่งตน พบว่าบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบริษัท บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อการสร้างงานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น ให้คนในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และให้คนในองค์การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt, M. J.(1996) ได้สนับสนุนว่า ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงานโดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยีการปฏิบัติการ ระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น พนักงานต้องการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งยังได้สรุปว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหารขององค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ได้รับการจัดการ โดยการใช้ประโยชน์และประยุกต์ใช้ความรู้จากการได้รับความรู้ สร้างองค์ความรู้ จัดเก็บความรู้ และถ่ายโอนความรู้

5.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.852 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 85.2 ซึ่งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้สูงที่ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์การและการจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีเพียงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลของปัจจัยในแต่ละด้านดังนี้

5.2.3.1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด มากที่สุด ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บริษัทสามารถถ่ายทอด เทคโนโลยีให้พนักงานเข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจ เทคโนโลยีต่างๆ บริษัทนำมาใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการของ

อุตสาหกรรม บริษัทมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม อย่างเช่น มีการนำเครื่องจักรมาจากต่างประเทศเพื่อใช้ในการผลิตกับผลิตภัณฑ์จึงมีการผลิตได้อย่างสะดวกและรวดเร็วเหมาะสมกับเป้าหมายของบริษัท ทำให้บริษัทมีการทำงานที่ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบริษัทฯ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ปณินตามัย (2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็น ปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอด ข้อมูลกัน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5.2.3.2 วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชีวิตคิด จำกัด ในลำดับถัดมา ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในบริษัทมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น บริษัทมีการส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานในการใช้เวลาเพื่อศึกษาโครงการที่ตนสนใจได้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็น ไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นแบบมุ่งเน้นพวกพ้องทำให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสุขต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์ (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ที่กล่าวว่า แบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลเอกชนและรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลมีความกลมกลืนของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีการส่งผลทางอ้อมต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชัย จันทรโป (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

5.2.3.3 การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท

ไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคิด จำกัด ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทมีแนวทางหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับทีมงานที่ทำ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น เมื่อคุณเห็นข้อบกพร่องในการค้นคว้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ในการบริหารจัดการความรู้แก่บุคลากร บริษัทมีการสร้าง การเก็บรักษาและการเผยแพร่ องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ บริษัทมีการประเมินเพื่อปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีความตื่นตัวต่อการจัดการความรู้ เช่นบริษัทมีการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับทีมงานที่ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความรู้แก่บุคลากรคนอื่นๆ ส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ๆ และจะทำให้ บริษัทมีการพัฒนาองค์การแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ไปเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับประยูร อิมสวาสดี(2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ ในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.857$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง (2552) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพสุ เดชะรินทร์ (2546) ที่กล่าวว่าการบริหารความรู้ เป็นกระบวนการหรือ เป็นระบบในการสรรหาความรู้ที่ถูกตองสำหรับ บุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ความเหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนา และปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน

5.2.3.4 โครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวดิคัล จำกัด ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทมีการกำหนด โครงสร้าง หน้าที่และขอบเขต การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน บริษัทมีการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานได้รับทราบอยู่เสมอ บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในบริษัทช่วยให้การปฏิบัติงานมีระเบียบ มากขึ้น บริษัทมีการจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมี โครงสร้างองค์การแบบแนวราบ มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม แบ่งการทำงานเฉพาะด้าน หรือเป็น การนำเอาคนหลายๆด้านมาทำงานในที่เดียวกัน เช่น มีการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มงานที่สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ มีความยืดหยุ่นจึงเป็นสื่อกลางในการสื่อสารที่ดี สร้างคำอธิบาย ให้กับคนในองค์กรให้ได้เข้าใจในระดับเดียวกันได้ดี จะทำให้บริษัทมีความชัดเจนในส่วนของ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพื่อให้ไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ บุญชนะนันท์ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่าต้องมีโครงสร้างองค์การ ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงส่งผลให้ปัจจัยด้านองค์การ ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ยศไพบุลย์ (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่กล่าวว่าปัจจัยด้าน โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.2.3.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นในบริษัท ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพงาน ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงานและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากผู้นำของบริษัทได้ทำหน้าที่ได้ดีอยู่แล้ว อาจเนื่องจากการกำหนดโครงสร้างหน้าที่งานที่ดีและชัดเจนเข้าใจง่าย และเมื่อผู้ได้บังคับบัญชารับหน้าที่มา งานที่ได้จึงประสบผลสำเร็จได้ดี เมื่อวัดผลออกมาทำให้ได้ค่าที่สูง ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชาจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากนัก จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท โดยผู้ได้บังคับบัญชาไปให้ความสำคัญเรื่องอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสุขต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารุวรรณ ศรีแก้ว (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับ โรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สาเหตุเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาได้เน้นการมีส่วนร่วมของครูมากขึ้นในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน การพัฒนาการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยอย่างเดียว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การจัดการความรู้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัท มีการสร้างระบบ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบสมบูรณ์ดีแล้ว และบริษัทควรมีแนวทางหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับทีมงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความรู้แก่บุคลากรควรมีการเพิ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ดูแลให้ความสนับสนุนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จต่อไปควรมีการประเมินเพื่อปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าพระยา
ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพ เพื่อจะได้ทราบจุดบกพร่องของบริษัท สามารถแก้ไขปัญหาให้ทันต่อโลกในยุคปัจจุบันและบริษัทมีการสร้าง การเก็บรักษาการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดการเข้าใจได้ง่าย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยบริษัทมีการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานของตนสมบูรณ์ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มความคิดในการที่จะสร้างระบบสารสนเทศที่ตนเองต้องการ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ทำให้การบริหารของตนเองมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างสูง และบริษัทสามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีให้พนักงานเข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจ เพื่อการทำงานที่สะดวกและรวดเร็ว ประหยัดเวลา และสามารถให้ความพึงพอใจกับผู้บริโภคได้อย่างมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การดำเนินงานของบริษัทมีความเป็นธรรมต่อลูกค้า และพนักงาน และบริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มการส่งเสริมด้าน การศึกษา สุขอนามัย ประเพณีวัฒนธรรมและสังคม โดยรวม ถ้ายังเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งด้วยจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงานที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และควรให้การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น และควรให้บุคลากรในบริษัทมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเพื่อที่จะให้ทุกคนมีความรักกลมเกลียวกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

4. โครงสร้างองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัท ได้มีการกำหนด โครงสร้างของบริษัทที่มีความชัดเจนดีแล้ว โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสมบูรณ์ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้นให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรักและเชื่อใจกัน ไม่เกิดการแข่งขันกันเองในบริษัท ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานได้รับทราบอยู่เสมอ ไม่ควรบอกกล่าวเฉพาะบางฝ่ายหรือเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสำคัญต่อบริษัทเท่าๆกัน และการกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในบริษัทช่วยให้การปฏิบัติงานมีระเบียบมากขึ้น

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชมเชย อย่างจริงใจ ทั้งนี้เพราะองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนได้ บุคลากรในองค์กรต้องมีคุณภาพ หากบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กรไปด้วย และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นในบริษัท เพราะในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูง การหา

วิธีทำให้บริษัทแข่งขันได้อย่างสมบูรณ์ และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท เพื่อให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายของบริษัทร่วมกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทไทย เมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร เช่น ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และควรรศึกษาระบบการบริหารจัดการของพนักงาน เพื่อนำมาจัดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และสร้างระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้น

2. ศึกษาเพิ่มเติมระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มพนักงาน เช่น ผู้บริหารมีความไว้วางใจกับพนักงานในองค์กรอย่างไร เมื่อมอบหมายงานให้รับผิดชอบ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบุลย์ .2543. การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- กนกอร ยศไพบุลย์.2545. ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร ยศไพบุลย์. 2553. การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.
 ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2540. หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่5.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6.
 กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูเกียรติ บุญเกษม. 2550. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.”วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2):175-182.
- จำเริญ จิตรหลัง. 2550. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จำเริญ จิตรหลัง และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2552. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผล ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้.” วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 15(3):379-394.
- จुरีย์ พูลพานิชอุปลัมย์ .2550. “การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัตรชนก สายสุวรรณ. 2548. “อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยาภาศ
องค์การตามการรับรู้ที่มีต่อ โมเดลเชิงสาเหตุความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการ
นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คารุวรรณ ศรีแก้ว .2549. “ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการ
สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชิตพัฒน์ เอี่ยมนรินทร์. 2548. แนวคิดการสื่อสารการตลาด.นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชิตพัฒน์ เอี่ยมนรินทร์. 2549. “เมืองเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พึงประสงค์และ
ยุทธวิธีการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ.” วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช.
19(1):15-19.

นฤมล คงผาสุข. 2548. องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรามัน.กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546. การจัดการสมัยใหม่ : Modern management. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญดี บุญญากิจและคณะ. 2548. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.

บุญศิริ อนันตเศรษฐ. 2544. “การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถใน
การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุปผา พวงมาลี. 2542. “การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประยูร อิมสวาสดี.2552. “ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2549.การจัดการความรู้ฉบับ KM ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์
ไยใหม่.

ประพันธ์ หาญกว้าง. 2538. “แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ในอนาคต.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำ
ไปเผยแพร่หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ได้ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการ
ข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 02-2542-1111

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พรธิดา วิเชียรปัญญา.2547. การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. 2544. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ว่างใหม่บลูพรีน.
- พสุ เศษะรินทร์. 2546. กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- พิภพ วงษ์เงิน. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ราตรี ต๊ะพันธุ์ .2549. “ การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร.”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลือชัย จันทร์โป้. 2546. “รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย.” ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิจารณ์ พานิช. 2547.การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ .กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้.
- วิจารณ์ พานิช. 2548. การจัดการความรู้:ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วรเดช จันทร์ศร . 2544. การพัฒนาต้นแบบการบริการสาธารณะที่เป็นเลิศ: กรณีศึกษาจากต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สหภาพบล็อกและการพิมพ์.
- วรรณกรรม พงษ์ตี๋ชมพู. 2556. “ อิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรวิฑู มาณะศิริรานนท์. 2541. การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ.กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2543. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ธีระป้อมวรรณกรรม.
- ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์. 2547. “ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์. 2547. ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล . กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สุจิตรา ธนानันท์. 2552. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพจน์ บุญวิเศษ. 2550. การวางแผนและบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เซเว่นพรี้นติ้งกรุ๊ป.

สุทนต์ ศรีไสย. 2551. สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. 2547. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมจินตนา คุ่มภัย. 2553. “การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2528. “ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดกร.

เสาวรส บุญนาค. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน. 2537. การลุ่มตัวอย่างทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พันนี้พับบลิชชิง.

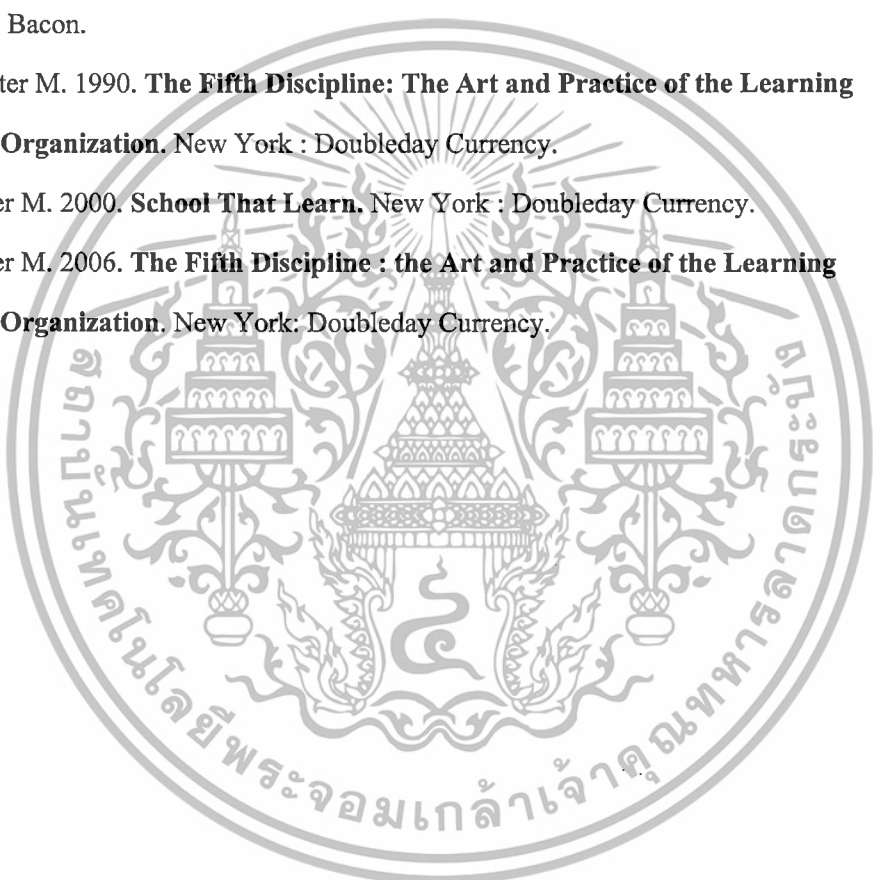
อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539. “ การศึกษาวัฒนธรรมของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** Thousand Oaks, CA: Sage.

Garvin, D.A. 2000. **Learning In Action Boston.** Massachusetts : Harvard Business School Press.

Marquardt, M. J. 1996. **Building the Learning Organization.** New York : McGraw-Hill Book Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Marquardt, M. J. 2002 . **Building the Learning Organization : Mastering the 5 Element for Corporate Learning.** New York: Davies-BlackPublishing.
- Nevis, E.C., DiBella, A. & Gould, J.M. 1995, “Understanding organisations as learning systems.”,**Sloan Management Review.** 36(2): 73–85.
- Maslow, A. 1954. **Motivation and personality.** New York: Harper.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. 1991. **The Learning Company: A strategy for Sustainable Development.** London: McGraw - Hill.
- Polanyi, Michael.1983. **The Tacit Dimension First Published Doubleday.** Boston : Allyn and Bacon.
- Senge , Peter M. 1990. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** New York : Doubleday Currency.
- Senge, Peter M. 2000. **School That Learn.** New York : Doubleday Currency.
- Senge, Peter M. 2006. **The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization.** New York: Doubleday Currency.
- 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

มากกว่า 25ปี - 35 ปี

มากกว่า 35ปี - 45 ปี

มากกว่า 45ปี -55 ปี

มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส- ไม่มีบุตร

สมรส - มีบุตร

หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 บาท -20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท -45,000 บาท

มากกว่า 45,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

ไม่เกิน 1 ปี

มากกว่า 1ปี -5 ปี

มากกว่า 5ปี -10 ปี

มากกว่า 10ปี -20 ปี

มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
(ข้อละ 1 คำตอบ)

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
โครงสร้างองค์กร						
1	บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ และขอบเขตการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน					
2	บริษัทมีการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานได้รับทราบอยู่เสมอ					
3	บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
4	กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในบริษัทช่วยให้การปฏิบัติงานมีระเบียบมากขึ้น					
5	บริษัทมีการจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม					
วัฒนธรรมองค์กร						
6	บุคลากรในบริษัทมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ					
7	การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน					
8	บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)						
9	บริษัทมีการส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานในการใช้เวลาเพื่อศึกษาโครงการที่ตนสนใจได้					
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี						
10	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
11	บริษัทสามารถถ่ายทอด เทคโนโลยีให้พนักงานเข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจ					
12	เทคโนโลยีต่างๆบริษัทนำมาใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม					
13	บริษัทมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
14	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท					
15	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)						
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือ กำลังจะเกิดขึ้นในบริษัท					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพงาน					
18	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงาน และบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ					
การจัดการความรู้						
19	บริษัทมีแนวทางหรือกลยุทธ์ เกี่ยวกับทีมงานที่ทำหน้าที่ในการ บริหารจัดการความรู้แก่บุคลากร					
20	บริษัทมีการสร้าง การเก็บรักษาและ การเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็น ระบบ					
21	บริษัทมีการประเมินเพื่อปรับปรุง ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
22	บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ความคิดเชิงระบบ						
1	บุคลากรมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม					
2	บุคลากรมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ					
3	บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดความเชื่อและ ค่านิยมอย่างเป็นระบบ ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4	บุคลากรให้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบในการพัฒนางาน					
5	บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
การมีแบบแผนความคิด						
6	บุคลากรเป็นผู้มีวิจารณญาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
7	บริษัทเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่					
8	บริษัทสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การมีแบบแผนความคิด (ต่อ)						
9	บริษัททำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกบริษัท					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
10	บุคลากรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
11	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท					
12	บุคลากรมีความคิด และเห็นภาพอนาคตของบริษัทอย่างชัดเจน					
13	บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์					
14	บุคลากรมีวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุม					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
15	บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีประสบการณ์ ร่วมกัน					
16	บริษัทมีการเปิดโอกาส และกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม					
17	บริษัทมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(ต่อ)						
18	บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน					
19	บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นเพื่อการปฏิบัติงาน					
20	การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงาน ของสมาชิกเป็นไปอย่างรวดเร็วทัน เหตุการณ์					
21	การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากร คำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ ส่วนรวมมากขึ้น					
22	บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรใน ทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผน ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
การรอบรู้แห่งตน						
23	บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลก					
24	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มา ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบริษัท					
25	บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
26	บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(ต่อ)						
27	บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนา ความสามารถของตนเพื่อการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่าง ต่อเนื่อง					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. บริษัทควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารเพื่อส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. บริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน *****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล สุจิรา วุฒิโสภณ
วัน เดือน ปีเกิด 20 มิถุนายน พ.ศ. 2534
ที่อยู่ 19/207 ถนนเลียบบวารี แขวงโคกแฝด เขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร 10530
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2556 วิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาจุลชีวะวิทยาอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2556
ตำแหน่ง เลขานุการกรรมการผู้จัดการ
บริษัท อาร์ซีเค พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2556
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย
บริษัท ออฟฟิศเมท จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้