

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา
บริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด
Factor Affecting Learning Organization : A Case Study Of
Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd.

สุจิรา วุฒิโสภณ¹ ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์² และณัฐวุฒิ โรจนนิจรุตติกุล³
Sujira Vuthisophon¹, Chayasit Tongborisut² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹ นักศึกษาลัทธิสุตร บช.ม. (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

² อาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

vuthisophon@gmail.com , ktchayas@kmitl.ac.th, and kruttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ และมีตัวแปรตาม คือ ความคิดเชิงระบบ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการรอบรู้แห่งตน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด อยู่ในระดับมาก

2) โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด ได้ร้อยละ 85.2

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การจัดการความรู้

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of learning organization of employees of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. and (2) to study the factors affecting learning organization of employees of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. The sample size was 179 of employees of Thai Meiji Pharmaceutical Co., Ltd. Questionnaires were used as the research instrument. The data was analyzed by using a statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation and Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The independent variable is organizational structure, organization culture, technology applications transformational leadership and knowledge management. The dependent variable is systems thinking, mental models, shared vision, team learning and personal mastery.

The results were as follows:

1) The level of learning organization of Thai Meiji Pharmaceutical was high .

2) organizational structure, organizational 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%

Keywords : Learning Organization; Organizational Structure; Organization Culture; Technology Applications; Knowledge Management

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การกระจายของข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการแข่งขันกันอย่างเสรีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน การพัฒนาและการเกิดขึ้นของข้อมูลข่าวสารอย่างมหาศาลแพร่หลายอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจซึ่งส่งผลสำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันให้องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้อง เพื่อการอยู่รอดและพัฒนา การพัฒนาและการอยู่รอดไม่ได้เป็นไปอย่างโดดเดี่ยวเอกเทศอีกต่อไป แต่ต้องอยู่ท่ามกลางการแข่งขันที่เข้มแข็งรุนแรงและเสรี และความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาเพื่อการอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการไหลผ่านของข้อมูลความรู้อย่างรวดเร็วและไม่จำกัด การจัดการความรู้ บริหารความรู้ เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของแต่ละองค์กร เพื่อให้ความรู้ในทุกๆด้านสอดคล้องและเอื้อต่อรูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันในความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญยิ่ง ทั้งในแง่ของปริมาณและประสิทธิภาพ เพื่อการปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเพื่อเป้าหมายขององค์กรที่ก้าวหน้าและแข่งขันได้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ ทั้งเอกบุคคล และที่เป็นทีมจากงานวิจัยของ Senge [1] องค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการ โดยให้เป็นตัวแปรตาม คือ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง วิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์กรได้ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การในการจำแนกสิ่งต่างๆ ให้มีความถูกต้อง เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสมเป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมสามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจ่างกับแบบแผนความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อการกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างภาพอนาคตที่มีชัดเจนขององค์การ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์ 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและ 5) การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้ โดยใช้จิตใต้สำนึก

นอกจากองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญ 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวมาแล้วจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล และเกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร ได้มีจาก 3 งานวิจัยซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Applications) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การจัดการความรู้

(Knowledge Management) โดยตัวแปรดังกล่าว มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาของงานวิจัยของวรรณม พงษ์สีชมพู [2] ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ผลการวิจัยมาวางแผนและจัดการนโยบายและกลยุทธ์ สำหรับการพัฒนายั่งยืน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้นมีดังนี้คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ และงานวิจัยของ Bass และ Avolio[3] เสนอภาวะผู้นำไว้หลายรูปแบบ จึงนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจากการศึกษาทฤษฎีของ Marquardt [4] โดยนำโครงสร้างองค์กร (Structure) มาจากทฤษฎีของ Marquardt โดย Marquardt ยังเสนอไว้อย่างน่าสนใจว่า หากองค์กรสามารถประสานกันได้อย่างดี องค์การเรียนรู้นี้จะมีสมรรถนะที่ดีเยี่ยม และถ้าพัฒนาปัจจัยทั้งหมดนี้ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว

บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตยาปฏิชีวนะ โดยมีการจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศโดยมุ่งผลักดันให้บริษัทแข็งแกร่งและเจริญรุ่งเรืองบนเวทีเศรษฐกิจในระดับโลก โดยนำความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถดำเนินงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด จึงมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมุ่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีการค้าโลกและสามารถเชื่อมโยงของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

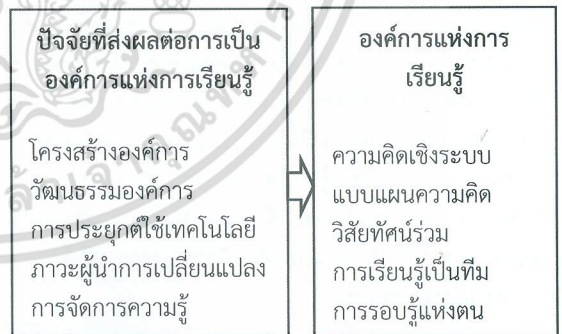
การวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด ตลอดจนความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งหมด 3 งานวิจัย โดยนำมาใช้เป็นตัวแปรตาม งานวิจัยของ Marquardt งานวิจัยของ วรรณม พงษ์สีชมพู และงานวิจัยของ Bass และ Avolio ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ตัวแปรดังต่อไปนี้คือ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับดังนี้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (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)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของกลุ่มบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำนวนทั้งสิ้น 325 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane [5] ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 179 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคัล จำกัด” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งน้คือ

1.ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้

2.ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การรอบรู้แห่งตน

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยมีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2556

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบและคำถามแบบปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 6 ข้อ มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุดและแบบเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริง โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละพร้อมกับนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในพนักงาน บริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มาชีวิตคัล จำกัด ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale มาตราวัดแบบทดสอบส่วนที่ 2 มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และเกณฑ์การใช้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชีวิตคัล จำกัด ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale มาตราวัดแบบทดสอบส่วนที่ 3 มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และเกณฑ์การใช้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกิดปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคัล จำกัดเพื่อเสนอแนะต่อองค์การ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 179 คน จาก 325 คนโดยการสุ่มแบบ Sampling method และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 179 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งน้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย

การวัดระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิตคัล จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็น
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	43.00
หญิง	102	57.00
รวม	179	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	19	10.60
มากกว่า 25 ปี - 35 ปี	115	64.20
มากกว่า 35 ปี - 45 ปี	25	14.10
มากกว่า 45 ปี - 55 ปี	16	8.90
มากกว่า 55 ปี	4	2.20
รวม	179	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	65	36.30
สมรส-ไม่มีบุตร	41	22.90
สมรส-มีบุตร	45	25.20
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	28	15.60
รวม	179	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	7	3.90
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	13	7.30
ปริญญาตรี	97	54.20
สูงกว่าปริญญาตรี	62	34.60
รวม	179	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	18	9.70
มากกว่า 10,000 บาท- 20,000 บาท	112	64.60
มากกว่า 20,000 บาท- 30,000 บาท	19	10.10
มากกว่า 30,000 บาท- 45,000 บาท	15	7.80
มากกว่า 45,000 บาท	15	7.80
รวม	179	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	18	10.10
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	77	43.00
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	27	15.10
มากกว่า 10 ปี - 20 ปี	47	26.20
มากกว่า 20 ปี	10	5.60
รวม	179	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57 มีอายุมากกว่า 25 ปี -35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 36.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท- 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.60 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 1 ปี - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.00

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

ด้าน	ปัจจัย	N = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D		
1	โครงสร้างองค์กร	3.71	0.640	มาก	5
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.78	0.623	มาก	4
3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.81	0.604	มาก	3
4	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.97	0.688	มาก	1
5	การจัดการความรู้	3.84	0.655	มาก	2
รวม		3.82	0.642	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีระดับไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ลำดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวติคัล จำกัด

ด้าน	องค์กรแห่งการเรียนรู้	N = 179		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D		
1	ความคิดเชิงระบบ	3.94	0.672	มาก	2
2	แบบแผนความคิด	4.01	0.643	มาก	1
3	วิสัยทัศน์ร่วม	3.88	0.625	มาก	4
4	การเรียนรู้เป็นทีม	3.93	0.598	มาก	3
5	การรอบรู้แห่งตน	3.87	0.638	มาก	5
รวม		3.92	0.635	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และระดับไม่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ แบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือความคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 วิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัลจำกัด

ตัวแปร	bj	t	p-value
ค่าคงที่	0.160	1.302	0.194
โครงสร้างองค์การ	0.194	5.294	0.001**
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 ; R² = 0.852 ; SEE = 0.221 ; F = 199.634 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้สูงที่ ($b_3 = 0.358$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ($b_2 = 0.199$) โครงสร้างองค์การ($b_1 = 0.194$) และการจัดการความรู้($b_5 = 0.169$) ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีเพียงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ได้ร้อยละ 85.2

10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผล

ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิตคัล จำกัด โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมา ชีวิตคัล จำกัด มากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม อย่างเช่น มีการนำเครื่องจักรมาจากต่างประเทศเพื่อใช้ในการผลิตจึงมีการผลิตได้อย่างสะดวกและรวดเร็วเหมาะสมกับเป้าหมายของบริษัท ทำให้บริษัทมีการทำงานที่ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบริษัทฯ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นัฐติกุล [6] ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ปันนิตมัย [7] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่ง การเรียนรู้ ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2. วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมา ชีวิตคัล จำกัด ในลำดับถัดมา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นแบบมุ่งเน้นพวกพ้องทำให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสุขต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์ [8] ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ที่กล่าวว่าแบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนและรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีการส่งผลทางอ้อมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สือชัย จันทร์ไพบี [9] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กล่าวไว้ว่า

วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

3. การจัดการความรู้ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมี ความเห็นว่าบริษัทมีความตื่นตัวต่อการจัดการความรู้ เช่น บริษัทมีการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับทีมงานที่ทำหน้าที่ใน การบริหารจัดการความรู้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ส่งผลให้เกิด ความรู้ใหม่ๆ และจะทำให้บริษัทมีการพัฒนาองค์การแบบ ยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ไปเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพสุ เดชะรินทร์ [10] ที่กล่าวว่าการบริหารความรู้ เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ ในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคลที่เหมาะสมใน เวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ความ เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์การพัฒนา และปรับปรุง ความสามารถในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของจำเริญ จิตรหลังและชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ [11] ที่ศึกษา เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการ จัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ที่ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการจัดการความรู้โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก

4. โครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มา ชีฟิตัล จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมี ความเห็นว่าบริษัทมีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ มีลักษณะ การทำงานเป็นกลุ่ม แบ่งการทำงานเฉพาะด้าน หรือเป็นการ นำคนหลายๆด้านมาทำงานในที่เดียวกัน เช่น มีการทำงาน เป็นทีม เป็นกลุ่มงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้ มีความยืดหยุ่นจึงเป็นสื่อกลางในการสื่อสารที่ดี สร้าง คำอธิบายให้กับคนในองค์กรให้ได้เข้าใจในระดับเดียวกันได้ดี จะทำให้บริษัทมีความชัดเจนในส่วนของเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ยศไพบุลย์และคณะ [12] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสู่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และมีประสิทธิภาพ ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการ พัฒนาองค์การการบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีฟิตัล จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากผู้นำของบริษัทได้ทำ หน้าที่ได้ดีอยู่แล้ว อาจเนื่องจากการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ งานที่ดีและชัดเจนเข้าใจง่าย และเมื่อผู้บังคับบัญชารับหน้า

ที่มา งานที่ได้จึงประสบผลสำเร็จได้ดี เมื่อวัดผลออกมาทำให้ ได้ค่าที่สูง ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชาจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับ ทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากนัก จึงทำให้ไม่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท โดย ผู้ได้บังคับบัญชาไปให้ความสำคัญเรื่องอื่นๆ เช่น วัฒนธรรม องค์การ บรรยากาศในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ต้องมี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันช่วยให้การปฏิบัติงานของ พนักงานมีความสุขต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการ พัฒนาองค์การเพื่อให้ไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุวรรณ ศรีแก้ว [13] ที่ศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความ เกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สาเหตุเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาได้เน้นการมี ส่วนร่วมของครูมากขึ้นในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการ วางแผน การพัฒนาการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และ การติดตามประเมินผล โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

12. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การจัดการความรู้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหาร มีการ สร้างระบบ สร้างความผูกพัน มีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบสมบูรณ์ดีแล้ว และควรมีการเพิ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ดูแลให้ ความสนับสนุนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาให้ไปสู่ ความสำเร็จต่อไป

2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดย บริษัทมีการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานของตนสมบูรณ์ ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มความคิดในการที่จะสร้างระบบสารสนเทศ ที่ตนเองต้องการ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในภาวะที่มีการ แข่งขันสูง ทำให้การบริหารของตนเองมีประสิทธิภาพและ ประสบความสำเร็จอย่างสูง

3. วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงาน ของบริษัทมีความเป็นธรรมต่อลูกค้า และพนักงานดีแล้ว แต่ควรเพิ่มการส่งเสริมด้านการศึกษา สุขอนามัย ประเพณี วัฒนธรรมและสังคมโดยรวม ถ้ายังเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ เข้มแข็งด้วยจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงาน ที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

4. โครงสร้างองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การกำหนดโครงสร้างขององค์การชัดเจน โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้เข้าใจง่าย สมบูรณ์ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้นให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจโดยการกล่าวยกย่อง ชมเชย อย่างจริงใจ ทั้งนี้เพราะองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนได้ บุคลากรในองค์กรต้องมีคุณภาพ หากบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กรไปด้วย

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ไทยเมจิฟาร์มาชีวิติคัล จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กร เช่น ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และควรศึกษาระบบการบริหารจัดการของพนักงาน เพื่อนำมาจัดทำแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และสร้างระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้น

2. ศึกษาเพิ่มเติมระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มพนักงาน เช่น ผู้บริหารมีความไว้วางใจกับพนักงานในองค์การอย่างไร เมื่อมอบหมายงานให้รับผิดชอบ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Senge, Peter M . 1990 .The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization.
- [2] วรธรรม พงษ์สีชมพู. 2556. Factors Affecting Learning Organization. วารสารวิทยบริการ, 24(1), น.159-186.
- [3] Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [4] Marquardt, M. 1996 . Building Thelearning Organization. New York: Mc.Graw-Hill.

- [5] Yamane,Taro.1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. Third edition. New York : Harper and Row Publication.
- [6] จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และณัฐวุฒิ โรจน์นิจุตติกุล. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 8(2), น.175-182.
- [7] วีระวัฒน์ ปิ่นนิดาภัย. 2543. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: อีระบ่อมาวรรณกรรม.
- [8] ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์. 2547. ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล . ค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2556 จาก <http://hdl.handle.net/11228/1715>
- [9] ลือชัย จันทร์ปี่. 2546. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก. ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [10] พสุ เตชะรินทร์. 2546. กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดกร.
- [11] จำเริญ จิตรหลัง และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2552. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผล ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้.วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 15(3) , น. 379-394.
- [12] กนกอร ยศไพบุลย์และคณะ. 2547. การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยของสภาแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2547.
- [13] ดารวรรณ ศรีแก้ว .2549. ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.