

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์
ของการทำงานแบบกลุ่มของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

The study of the relationship between the learning organization and the
achievement of the work of Sunthorn Metal Pack Company Limited

¹ฉันทิพย์ จำเดิมเมด็จศึก (Chantip Chamdermpadejsuk)

²ณัฐวิมล ปุราณิธี (Nuttipol Puranitee)

³ร่าจวน เบญจศิริ (Rumjuan Benjasiri)

¹มหาวิทยาลัยชินวัตร, ^{1, 2}ผู้วิจัยร่วม (Shinawatra University, Co-researcher)

Email: mysunshine899@gmail.com

Received April 23, 2020; Revised May 19, 2020; Accepted June 20, 2020

Abstract

This research focuses on the operation of the learning organization and studies the relationship between the learning organization and the group work achievement of the Sunthorn Metal Pack Co., Ltd. (Head Office). The samples of the study were company employees of Sunthorn Metal Pack Co., Ltd. (Head Office). To determine the sample size, the study uses Krejcie and Morgan Table, which eventually obtains a total of 176 samples selected via random sampling with a computer. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistical analyses used for the study included descriptive statistics: frequency and percentage utilizing for analyzing the distribution of personal data via mean and standard deviation in Part 1, whilst Part 2: learning organization and Part 3: group performance achievement used inferential statistics: correlation analysis to test the relationship between the learning organization and the group performance of employees. The results show that there is a significant relationship between the learning organization and the achievement of group work of Sunthorn Metal Pack Co., Ltd. (Head Office). Also, the study can find the high level of operation of the learning organization of Sunthorn Metal Pack Co., Ltd. (Head Office) particularly in the dimensions of dynamic learning, organizational change, empowerment of members in the organization, knowledge management, and technology application. The group work achievement of the Sunthorn Metal Pack Co., Ltd. (Head Office) also can be found

at the high level especially in the aspects of understanding of group work, group work skills, and relationships of members in group work.

Keywords: Learning Organization, Group Work Achievement, Knowledge Management, Organization Change

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานกลุ่มของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท ของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างการศึกษาใช้ Krejcie and Morgan Table ซึ่งในที่สุดจะได้รับทั้งหมด 176 ตัวอย่าง ที่เลือกผ่านการสุ่มตัวอย่างด้วยคอมพิวเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา: ความถี่และร้อยละที่ใช้ในการวิเคราะห์ การกระจายข้อมูลส่วนบุคคลผ่านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่ 1 ขณะที่ส่วนที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ และส่วนที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการทำงานกลุ่ม ของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) นอกจากนี้ การศึกษาสามารถค้นหาการดำเนินงานระดับสูงขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยเฉพาะในมิติของการเรียนรู้แบบไดนามิก การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจของสมาชิกในองค์กรการจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพบได้ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม และความสัมพันธ์ของสมาชิกในการทำงานกลุ่ม

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่ม, การจัดการองค์ความรู้, การปรับเปลี่ยนองค์กร

บทนำ

ปัจจุบันสงครามการค้า เป็นเรื่องที่ทั่วโลกจับตามองการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านจะขยายตัว และเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีวิวัฒนาการและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ทำให้องค์กรต่าง ๆ ที่เป็นภาคธุรกิจต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในโครงสร้างองค์กรและกระบวนการในการดำเนินการทางธุรกิจ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน การมีระบบการสื่อสาร หรือสารสนเทศที่รวดเร็ว แม่นยำ ตลอดจนการสร้างความรู้พร้อมในองค์กรที่ปรับเปลี่ยน ทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรและบุคลากรในองค์กร แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดการบริหารที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะภาครัฐ การวิจัย หรือเอกชน สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบบริหารองค์กรได้ทุกรูปแบบ ซึ่งมี

ลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่ควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับให้ทันต่อสถานการณ์ และมีการพัฒนางานอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งองค์กร โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Saowaphak Chaowanasiyatham, 2017)

บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) ปัจจุบันได้รับการจัดอันดับให้เป็นโรงงานผลิตกระป๋อง ที่ได้มาตรฐาน และใหญ่ที่สุดในเอเชียอาคเนย์ และประกอบด้วยบริษัทในเครือขายอีกหลายบริษัท ซึ่งที่เป็นที่รู้จักกันดีในวงการธุรกิจผลิตภัณฑ์กระป๋อง ที่เป็นภาชนะบรรจุนม ผลไม้ อาหารกระป๋อง ชา กาแฟ ฯลฯ อย่างไรก็ตามการเติบโตทางธุรกิจแม้จะมีความมั่นคงเพียงใด แต่ก็ยังต้องพึ่งพาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะ เพราะด้วยองค์ความรู้ใหม่ ๆ หากธุรกิจใดก้าวตามทันก่อนและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจนั้น ๆ จะสามารถยืนหยัดในเวทีธุรกิจได้อย่างมั่นคง ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัท โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าแนวความคิดเรื่องผลสัมฤทธิ์ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ Miller (1997) ได้กล่าวว่า องค์การจะต้องมีการสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่ม หรือแบบทีมงาน เน้นระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสามารถนำไปประเมินและวิเคราะห์การตัดสินใจได้ รวดเร็ว และถูกต้องอันจะนำไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายขององค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่มของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่มของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ทบทวนวรรณกรรม

Senge (1990) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เรียกว่า The Fifth Disciplines ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery) คือเรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง รู้ค่านิยม และเป้าหมายของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีการวางแผนที่จะพัฒนาตนเอง สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) การมีวิสัยภาวะทางอารมณ์ (Mental Model) คือ คนในองค์กรจะต้องฝึกฝนการมองและทำความเข้าใจรูปแบบความคิด ความเชื่อของตนเองและเข้าใจผู้อื่นด้วยพยายามเข้าใจสาเหตุที่ทำให้แต่ละคนคิดต่างกัน มองเห็นคุณค่าของความแตกต่าง ซึ่งจะช่วยให้สามารถเปิดใจเรียนรู้สิ่งที่แตกต่างกันอย่างมีความสุข 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) คือ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การสร้างทีมที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข สร้างบรรยากาศในการ

ทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจ มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้ความสามารถของตนเองในการส่งเสริมทีมได้อย่างเต็มที่จากการรู้จักที่จะระดมสมองอย่างสุนทรีย์ (Dialogue) และรู้จัก “การฟังอย่างลึกซึ้ง” (Deep listening) 5) การคิดเชิงระบบของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ การฝึกคิดเป็นระบบทำให้สามารถเห็นรูปแบบของปัญหาแบบต่าง ๆ เห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ในภาพรวมว่า มีผลกระทบซึ่งกันอย่างไร อันจะทำให้สามารถมองเห็นวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นวินัยหนึ่งของการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ สามารถสร้างคุณค่าของทีมงานให้เหนือคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่าง ความเหมือน และศักยภาพของแต่ละคนในทีมขึ้นมาผสมผสานกันเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่านี้ให้เกิดเป็นพลังที่หลากหลาย ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อค่านิยม เป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้ทุกคนในองค์การเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความต้องการทางสังคม (Ornanong Kositpipat, 2017)

แนวคิดของ Benja Onthum (1988) ที่กล่าวถึงการทำงานเป็นกลุ่มต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน คือต้องมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันว่ามารวมกลุ่มกันเพื่อทำงานอะไร 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือทุกคนต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 3) การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน 4) การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จไม่ใช่ต่างคนต่างทำตามความพอใจ และ 5) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน ขณะที่ Narathip Sriram (2005) ได้กล่าวถึงการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยทั่วไป จะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากที่นี่ (here) ไปสู่ที่นั่น (there) หรือจากสภาพปัจจุบัน (current state) ไปสู่สภาพที่ต้องการ (desired state) ในอนาคต โดยผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนหรือเคลื่อนย้าย (movement) องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ขององค์การ จากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ต้องการในอนาคต และสอดคล้องกับตัวแบบ Six –Box ของ Weisbord (French and Bell, 1990) ที่ประกอบด้วยโครงสร้าง รางวัลดึงดูด สนับสนุนความสัมพันธ์ และที่สำคัญที่สุดอยู่แกนกลางคือภาวะผู้นำที่จะทำให้ปัจจัยอื่น ๆ เกิดความสมดุล ซึ่งสามารถใช้องค์ประกอบนี้ในการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การสำรวจเอกสารและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดและร่างเป็นแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท จำนวน 323 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือจำนวน 176 คน ได้จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการวิทยานิพนธ์และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2) ศึกษาข้อมูลเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุม ตามจุดมุ่งหมายของเกี่ยวกับ บริษัท สุนทรเมทิลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) จังหวัดกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ นโยบาย แผนการจัดการฝึกอบรม การร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ การทำงานแบบกลุ่ม

3) นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและความครอบคลุมกลุ่มประเด็นที่ศึกษาแล้ว ทดสอบความเกี่ยวข้องตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ตามคำแนะนำแล้วนำมาดำเนินการตรวจสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Tryout) เนื้อหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอน แบค (Coefficient Cronbach) โดยองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940 และผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม โดยการตัดคำถามที่ทำให้เกิดความเที่ยงลดลงออกจากแบบสอบถาม ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้กับประชากรที่ศึกษาต่อไป

4) วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม 1 ฉบับประกอบไปด้วย 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย ตัวแปรด้าน เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ระยะในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานที่สังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด ส่วนที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้จะประกอบไปด้วย องค์ประกอบด้านพลวัตรของการเรียนรู้ 7 ข้อความ องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 7 ข้อความ องค์ประกอบด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ 7 ข้อความ องค์ประกอบด้านการจัดความรู้ 7 ข้อความ และองค์ประกอบด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 7 ข้อความ ข้อความรวมทั้งสิ้น 35 ข้อความ โดยมีมาตรวัดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย (Boonchom Srisa-ard, 1992)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ชี้แจงการทำวิจัยให้ทราบ และวิธีการออกข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองเมื่อกรอกข้อมูลสมบูรณ์ นำแบบสอบถามของตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือตำรา บทความ ผลงานวิจัย เอกสารต่าง ๆ และระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 176 ชุด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ใส่รหัสหมายเลขในแบบสอบถาม จัดทำรหัสข้อมูลของตัวแปรในแบบสอบถามแต่ละตัว กรอกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกรอกข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นดัชนีที่บอกขนาด และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงเส้นตรง มักใช้สัญลักษณ์แทนด้วย R มีค่าตั้งแต่ -1 (ความสัมพันธ์เชิงลบที่ตัวแปรทั้งสองผันแปรไปในทิศทางตรงกันข้ามอย่างสมบูรณ์) ถึง +1 (มีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกที่ตัวแปรทั้งสองผันแปรไปในทิศทางเดียวกันอย่างสมบูรณ์) แต่ถ้ามีค่าเท่ากับ 0 หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อย่างไรก็ตาม การแปรผลขนาดความสัมพันธ์นั้นมีหลายระดับ ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่ใช้ศึกษาขนาดตัวอย่าง และมีความนัยสำคัญในทางปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of determination; R²) ตามเกณฑ์การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

1 การดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	123	69.88
- หญิง	53	30.11
2. อายุ		
- ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี	62	35.23
- 31 - 40 ปี	45	25.57
- 41 - 50 ปี	38	21.59
- 51 - 60 ปี	31	17.61
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	131	74.43
- ปริญญาตรี	35	19.89
- สูงกว่าปริญญาตรี	10	5.68

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- 1 - 5 ปี	58	32.95
- 6 - 10 ปี	42	23.86
- 11 - 15 ปี	76	43.18
5. สังกัดฝ่ายงาน		
- ฝ่ายการผลิต	85	48.30
- ฝ่ายจัดซื้อ-จัดจ้าง	15	8.52
- ฝ่ายการตลาด	24	13.64
- ฝ่ายการเงิน	10	5.68
- ฝ่ายบัญชี	11	6.25
- ฝ่ายโฆษณา-ประชาสัมพันธ์	10	5.68
- ฝ่ายบริหารบุคคล	12	6.81
- ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์	14	7.95
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.88 และ 30.11 ตามลำดับ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.23 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.57 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.59 และ ช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.61 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.43 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.89 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.68 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.95 ช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.86 และช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.18 สังกัดฝ่ายงานส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะสังกัดฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมา คือ สังกัดฝ่ายการตลาด คิดเป็นร้อยละ 13.64

การดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท การดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานในองค์การและทีมงานมีการใช้กระบวนการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือพนักงานในองค์การมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และพนักงานในองค์การได้รับการฝึกอบรมและการฝึกสอนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานในองค์การมีความเข้าใจในความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา คือภายในองค์การมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ในการสนับสนุนองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงาน

ในองค์การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ เช่น ลูกค้า คู่ค้า ไซ้ธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือภายในองค์การมีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานตามความรับผิดชอบของพนักงานตามความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และภายในองค์การมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ด้านการจัดการความรู้ระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ภายในองค์การมีระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งหมด และภายในองค์การพนักงานสามารถเข้าถึงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือภายในองค์การได้มีการจัดโครงการสาธิตแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และภายในองค์การได้มีการตรวจสอบเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีผลการดำเนินการที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานในองค์การสามารถเข้าถึงฐานสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วโดยผ่านเครือข่ายภายในองค์การ หรือ Internet หรือ Intranet มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือภายในองค์การได้มีการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยการจัดเก็บระบบสารสนเทศลงบนฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แลพนักงานในองค์การทุกคนสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลที่ตนต้องการได้ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

2. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัทสุนทรเมทัลแพคจำกัด (สำนักงานใหญ่) ภาพรวม

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม	MEAN	S.D.	ระดับ
ด้านความเข้าใจในการทำงานแบบกลุ่ม	3.94	0.49	มาก
ด้านทักษะในการทำงานแบบกลุ่ม	3.87	0.56	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงาน	3.98	0.47	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93

ด้านความเข้าใจการทำงานแบบกลุ่ม ระดับผลสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มพนักงานบริษัทฯ ด้านความเข้าใจในการทำงานแบบกลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ พนักงานเข้าใจและยอมรับเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์การร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และพนักงานเข้าใจบทบาทของตนเองที่อาจจะแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ อย่างกระจ่างชัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ด้านทักษะในการทำงานแบบกลุ่มระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มพนักงานบริษัทฯ ด้านทักษะในการทำงานแบบกลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานที่มีการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกภายในกลุ่มเกี่ยวกับการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ พนักงานมีการประสานงาน ขอความร่วมมือให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.05 และพนักงานมีการประชุมปรึกษาหารือ เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม หรือทีมงานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มพนักงานบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และพนักงานมีความจริงจังต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันตามตกลงร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

อภิปรายผล

การดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท พบว่า การดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การระดับการดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ อยู่ในระดับมาก ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์การระดับการดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการจัดการความรู้ระดับการดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระดับการดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่ง Anan Boonsanong (2012) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ และการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ มีความสามารถในการทำนายระดับประสิทธิผลขององค์การในทุกด้าน คือตัวแบบด้านกระบวนการภายใน ตัวแบบด้านระบบเปิด ตัวแบบด้านมนุษย์สัมพันธ์ และตัวแบบด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล การดำเนินงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับประสิทธิผลขององค์การทุกด้าน และการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับประสิทธิผลขององค์การทุกด้าน ยกเว้นด้านองค์ประกอบเป้าหมายเชิงเหตุผล

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การมีมากมาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังเช่นงานของ Goh (2005); Curado (2008); Hangstrom, Backstrom and Goransson (2009); Amnuay Sukkhi (2009) and Krittakorn Kanyarat (2010) แต่พบว่าการศึกษาวิจัยเพื่อหาหลักฐานมาสนับสนุนทฤษฎีในเชิงประจักษ์ (Empirical Research) ในการระบุเส้นทางความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยวัดจากตัวแบบทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการภายใน 2) ด้านระบบเปิด 3) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ 4) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ยังคงพบน้อยมากในประเทศไทย และยังไม่มีการเชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์การในบริบทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

อีกประเด็นที่น่าสนใจในการวิจัยครั้งนี้ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะรูปร่างและรู้สึกมากยิ่งขึ้น การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ แต่ปัญหาที่พบขณะนี้ คือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ส่วนรูปแบบ กิจกรรม เป้าหมาย และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแต่ละแห่งยังคงไม่ชัดเจน ซึ่งตรงกับที่ Somsri Siriwaipapan (2000) กล่าวว่า องค์การภาครัฐยังขาดการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับแผนพัฒนาขององค์การทำให้เกิดความไม่สอดคล้องระหว่างแผนการศึกษาแผนการฝึกอบรมกับแผนพัฒนาพนักงานขององค์การ ตลอดจนขาดความชัดเจน

ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัท พบว่าผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วย 1) ด้านความเข้าใจการทำงานแบบกลุ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ด้านทักษะในการทำงานแบบกลุ่มระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มพนักงานบริษัท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มพนักงานบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัท ผลการทดสอบความสัมพันธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทำงานแบบกลุ่มสมมติฐานระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัท พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพในการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัทยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

องค์การแห่งการเรียนรู้

ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัท ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์การได้เข้ารับการฝึกอบรมและฝึกสอนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น หรือเป็นการฝึกสอนให้เรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มได้จริง เช่น ฝึกให้พนักงานรู้จักวิธีการวิเคราะห์และพิจารณา โดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน เช่น การอภิปรายแบบคณะ เป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์มาให้ความคิดเห็นหรือทรรศนะในเรื่องเดียวกัน หรือเป็นการอภิปรายแบบปาลูกตา โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจในการเรียนรู้ในแต่ละด้าน มาร่วมเป็น องค์ปาฐกถา เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้มีความรู้ความเข้าใจตามเรื่องและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัท ควรสนับสนุนให้องค์การมีบรรยากาศในการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้โดยมีนโยบายและจัดสรรงบประมาณในการจัดบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพนักงาน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ต่อตนเองและของผู้อื่น มีการสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างความรู้ให้เข้ากับวิธีการทำงานในปัจจุบันและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ด้านเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัท ควรส่งเสริมให้ภายในองค์การมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้มาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ ให้มีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การแสดงความคิดเห็นโดยส่งผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ความรู้ใหม่ ๆ หรือปรับปรุงแก้ไขบริการให้การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการจัดการความรู้ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัทฯ ควรจัดให้มีฝ่ายตรวจสอบเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานกับองค์การอื่น ๆ โดยสนับสนุนให้พนักงาน ไปศึกษาดูงานในองค์การอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน และนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การและผลสรุปที่ได้นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือนำมาพัฒนาปรับปรุงได้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัทฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานใน องค์การทุกคนสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลที่ต้องการได้เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างผลสัมฤทธิ์ โดยส่งเสริมพนักงาน เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี ฝึกความสามารถการใช้ระบบฐานข้อมูลของคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ด้านความเข้าใจการทำงานแบบกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัทฯ ควรส่งเสริมให้ พนักงานในองค์การเข้าใจบทบาทของตนเองและคนอื่น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานแบบกลุ่มหรือทีม มี ประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ด้านทักษะในการทำงานแบบกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัทฯ ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการประสานในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือทีม โดยการจัดสัมมนาเพื่อให้พนักงานทุกคนรู้จักกันดียิ่งขึ้น สามารถ สร้างความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ เกิดความสามัคคี เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการ ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงาน ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของพนักงานบริษัทฯ ควร ส่งเสริมและทำความเข้าใจให้พนักงานทุกคนยอมรับในความสามารถของพนักงานเพื่อให้แสดงความสามารถที่มี อย่างเต็มที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์การยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทิลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

องค์การแห่งการเรียนรู้	ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่ม	
	r	p
ด้านพลวัตการเรียนรู้	.754*	.000
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	.886*	.000
ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก	.766*	.000
ด้านการจัดการความรู้	.782*	.000
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	.692*	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	.921*	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทิลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้การ ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r)) พบว่า องค์การแห่ง การเรียนรู้ภาพรวม มีค่า p เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .921 ซึ่งมีความสัมพันธ์

ในระดับสูงมาก กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยรูปแบบการองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัทฯ เพื่อให้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมของการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานแบบกลุ่มมากยิ่งขึ้น และควรวิจัยในเชิงคุณภาพด้านการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ปฏิบัติงานแบบกลุ่มของพนักงานบริษัทฯ

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ของการทำงานแบบกลุ่มของบริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานแบบกลุ่ม ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ เพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ ด้านการจัดการความรู้ระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระดับการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่บริษัท สุนทรเมทัลแพค จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถนำมาประกอบในการวางแผนธุรกิจ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งองค์กรที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้

References

- Boonsanong, A. (2012). An influence of learning organization and human resource development on organizational effectiveness. *Rom Phruek Journal Krirk University*, 30(1), 139–160.
- Chaowanasiyatham, S. (2017). The Development of Learning Organization of Urban Community College of Bangkok. *Modern Management Journal*, 15(2), 57–66.
- Curado, C. (2008). Perception of Knowledge Management and Intellectual Capital in the Banking Industry. *Journal of Knowledge Management*, 12(3), 141–155.
- French, Wendell L., & Bell, Cecill, H. (1990). *Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement* (4th ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Goh, C. P. (2005). Intellectual Capital Performance of Commercial Banks in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, 6(3), 385–396.
- Hangstron, T., Backstrom, T., & Goransson, S. (2009). *Sustainable Competence a Study of a Bank. The Learning Organization*, 16(3), 237–250.

- Kanyarat, K. (2010). *Empirical Impact of Competition Rivalry, Knowledge Management, Learning Climate, Readiness to Change, and Innovation Performance of Siam Commercial Bank Branches*. Doctor of Public Administration, Faculty of Public Administration. National Institute of Development Administration.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607–610.
- Kositpipat, O. (2017). Develop the ability to work as a team with teaching model of cooperative teamwork in the Course of Seminar in Journalism for Students of Communication Arts Level 2–year Faculty of Management Science. *Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University, 5*(1), 77–86.
- Miller, S. (1997). Implementing Strategic Decisions: Four Key Success Factors. *Organizations Studies, 18*(4), 577–602.
- Onthum, B. (1988). *Strategies in working as a group*. Chiangmai; Payap University.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Siriwaiprapan, S. (2000). *The concept, practice and future of human resource development in Thailand as perceived by Thai Human resources practitioners*. Doctoral dissertation, The George Washington University.
- Sriram, N. (2005). *Organization and Human Resource Management of Local Administrative Organizations*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Srisa-ard, B. (2017). *Basic research*. Bangkok: Suwiryasarn.
- Sukkhii, A. (2009). *Relationship between learning organization factors and organizational effectiveness: A case study of the Office of Machinery (Central), Royal Irrigation Department, Ministry of Agriculture and Cooperatives*. Master of Public Administration, Faculty of Liberal Arts. Krirk University.