

**ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กร
กับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC**
**The Relationships between Organizational Psychological Factors and
Organizational Learning Perception of Employee
Digital Research and Consulting Company Limited (DRC Company)**

ชลธิชา แก้วกาญจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC (2) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC โดยปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท DRC จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร, แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสร้างสมการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานDRC อย่างมีนัยที่สัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .53 , .41 และ.70 ตามลำดับ (2) ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กร ได้แก่ 2 ตัวแปรคือ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC ได้ ร้อยละ 53.30 โดยมีสมการทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถเขียนได้ ดังนี้ การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ = .580(แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ z_1) +.239 (วัฒนธรรมองค์กร z_2)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aims (1) to study the relationships between factors of organizational psychology and perceptions of learning organization for DRC company's employees. (2) to create a predictive equation for predict the learning organization status among DRC company's employees. The sampling group is 100 employees at DRC. The research instruments consist of an organizational culture perception questionnaire, transformational leadership of supervisor questionnaire, achievement motivation questionnaire and perception of learning organization questionnaire. The statistic

that use for this research is percentage, mean and standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The result found that the (1) organizational psychology factors and perceptions of learning organization of the employees which are divided in three aspects; organizational aspect, transformational leadership aspect of supervisors and achievement motivation were determined to be correlated with perceptions of learning organization at the statistically significant level of .01 concomitant with the correlation coefficients of 0.53, 0.41, and 0.70, respectively. (2) two organizational psychology factors; organizational culture and achievement motivation can predict the perceptions of learning organization at 53.30 percent. The predictive equation for perceptions of learning organization in standard score form can framed as follows: perceptions of learning organization = 0.580 (achievement motivation_{z1}) + 0.239 (organizational culture_{z2})

Keywords: organizational culture, transformational leadership, achievement motivation, learning organization

ความนำ

ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การดังที่ Marquardt (1996) และ Dove (1999) กล่าวว่า ความลับขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การที่สามารถนำศักยภาพของบุคคลในองค์การมาใช้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์การ บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปของวินัย 5 ประการ ได้แก่ การมุ่งสู่ความเป็น รูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดและเข้าใจเชิงระบบ (Senge, 1990) กล่าวว่าองค์การที่จะเป็นเลิศในอนาคตได้จะต้องเป็นองค์การซึ่งค้นพบวิธีที่จะทำให้เกิดพันธะสัญญาและความสามารถที่จะเรียนรู้ของบุคคลในทุกระดับขององค์การ นอกจากนั้น (Hoy & Miskel, 2001) เมื่อองค์การต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ องค์การแต่ละองค์การจึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริม และสนับสนุนพนักงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องจิตวิทยาขององค์การ ซึ่ง จิตวิทยาขององค์การจะมุ่งเน้น

พฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอกเนื่องจากพฤติกรรมภายในเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอก มนุษย์มีการกระทำที่สอดคล้องกับจิต หรือความคิดภายในและได้กำหนดปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC ไว้ดังนี้

การที่จะก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นผู้นำมีบทบาทสำคัญทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน(transformational leadership theory) ซึ่ง Bass & Avelio, (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำกระตุ้นให้พนักงานทำงานของตน ด้วยมุมมอง และแนวคิดใหม่ๆ โดยผู้นำกระตุ้นให้พนักงานรับรู้ในภารกิจ(mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของกลุ่มและองค์การ พัฒนาให้พนักงานมีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจูงใจให้พนักงานมองไปสู่อนาคตข้างหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเช่นเดียวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้ปฏิบัติงานก็นับได้ว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้ McClelland (1987) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานที่ท้าทาย ไม่ซ้ำซาก มีอิสระในงาน และสามารถรับรู้ผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นหากบุคคลรับรู้

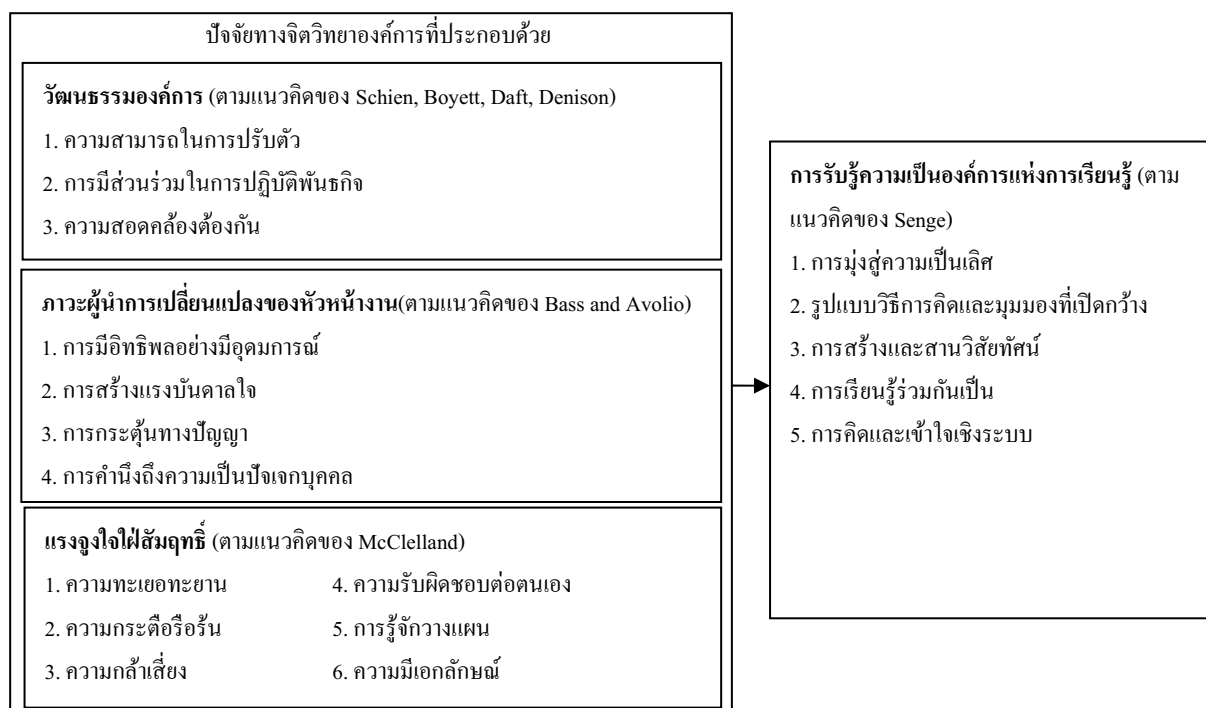
ลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับแรงจูงใจ ก็จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน บริษัท DRC เป็นบริษัทที่มุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์และไอซีที โซลูชั่น ร่วมกับการให้คำปรึกษาและบริการที่ไว้ใจได้ จากทีมงานที่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญรับออกแบบ ผลิต และประกอบเกี่ยวกับการสื่อสารและโทรคมนาคม รวมทั้งระบบรักษาความปลอดภัย (บริษัท DRC, 2548) บริษัท DRC ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่องและมีความต้องการเพิ่มศักยภาพในด้านปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การโดยศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ให้กับพนักงานให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา

ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC เพื่อพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้เอง จะมีผลต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนอย่างมั่นคงตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC
2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC จากตัวแปรจิตวิทยาองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC
2. ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพนักงานในระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทDRCจำนวน 100 คน เนื่องจากลักษณะขององค์การมีขนาดเล็กและยังมีพนักงานในระดับปฏิบัติงานไม่มากผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากประชากรในการศึกษาทั้งหมดครั้งนี้เต็มจำนวน 100%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามจันทนา วิปุลานุสาสน์ (2549) ตามแนวคิดของนักวิชาการ 4 คน คือ Schien และ Boyett (2000) ในด้านวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ แนวคิดของ Daft และ Denison (2000) แบบวัดวัฒนธรรมองค์การในงานวิจัยนี้มี 3 ด้าน ความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ และความสอดคล้องต้องกัน จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามจาก รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ตามแนวคิดของ Bass & Avolio

(1994) ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 47 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามเลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538) แนวคิดของ McClelland เนื้อหาครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักวางแผน และความมีเอกลักษณ์ จำนวน 42 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงทศพร เวชศิริ (2551) ตามแนวคิดของ Senge (1990) โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 องค์ประกอบ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำไปทดสอบก่อนใช้งานจริง (try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่ไม่ใช่พนักงานบริษัท DRC จำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected Item Total Correlation--CITC) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (CITC) คือจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ แบบวัดวัฒนธรรมองค์การเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .963 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .978 แบบวัด

แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .934 และแบบวัดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .953

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือถึงผู้บริหาร พนักงานบริษัทDRC เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามไปแจก และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองให้กับพนักงานบริษัท DRC ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา โดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ ตั้งแต่เริ่มส่งแบบสอบถามจนถึงเก็บแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติที่สามารถสร้างแฟ้มข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 ค่าระหว่าง

.70 ถึง .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเมื่อค่า r เข้าใกล้ .50 ค่าระหว่าง .30 ถึง .69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเมื่อค่า r เข้าใกล้ .00 ค่าระหว่าง .00 ถึง .29 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions) เป็นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวขึ้นไป โดยที่ตัวแปรหนึ่ง คือ ตัวแปรตาม และตัวแปรอื่น ๆ เป็นตัวแปรอิสระซึ่งมีมากกว่า 1 ตัว เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม และหาสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์ตัวแปรด้วยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (stepwise)

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

สมมติฐานที่ 1.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 1.3 แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรสามารถทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานบริษัทDRC จำนวนรวมทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 63คน (ร้อยละ 63) อายุการทำงานของพนักงานบริษัทDRCส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปีขึ้นไป

ตาราง 1

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

ตัวแปร	การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านความสามารถในการปรับตัว	.514**
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ	.505**
ด้านความสอดคล้องต้องกัน	.445**
วัฒนธรรมองค์กร โดยรวม	.530**

** p < .01

จากตาราง 1 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน วัฒนธรรมองค์กรกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC มีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จำนวน 67 คน (ร้อยละ 67.00) ในด้านระดับการศึกษา พนักงานบริษัทDRCมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน 73 คน (ร้อยละ 73.)

2. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

สมมติฐานที่ 1.1 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .530 ($r = .530$) ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

ตัวแปร	การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.356**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.360**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.425**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.362**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโดยรวม	.408**

** $p < .01$

จากตาราง 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท DRC พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นความสัมพันธ์ในระดับ

ปานกลางกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .408 ($r = .408$) ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตาราง 3

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC

ตัวแปร	การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านความทะเยอทะยาน	.552(**)
ด้านความกระตือรือร้น	.567(**)
ด้านความกล้าเสี่ยง	.584(**)
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	.654(**)
ด้านการรู้จักวางแผน	.658(**)
ด้านความมีเอกลักษณ์	.389(**)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม	.700(**)

** $p < .01$

จากตาราง 3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRC พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์

ทางบวก และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .700 ($r = .700$) ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

ตาราง 4

ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายองค์การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	r	R ²	Adjusted R ²	F
วัฒนธรรมองค์การ	.700	.490	.485	.341
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.730	.532	.523	.328

ผลการวิเคราะห์หาคออยพหุคูณแบบขั้นตอนจากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศ มีทั้งสิ้น 2 ตัวแปร เรียงตามลำดับดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายได้ร้อยละ 49.0 เมื่อ

เพิ่มตัวแปรภาวะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเพิ่มความสามารถในการทำนายสูงขึ้นอีกร้อยละ 52.3 และร้อยละ 53.2 ดังนั้น ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ ร้อยละ 53.2

ตาราง 5

รูปแบบสมการทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _{est}	Beta	t	Sig
วัฒนธรรมองค์การ	.184	.062	.239	2.968*	.004
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.676	.094	.580	7.214*	.000

* p < .05

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (standardized coefficient) ของตัวแปรอิสระในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (beta) ซึ่งเป็นค่าของแต่ละตัวทำนายที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .580$) และรองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ ($\beta = .239$) ซึ่งตัวแปรทั้งสองร่วมกันทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ = $.582 + .676(\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}) + .184(\text{วัฒนธรรมองค์การ})$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z_r = b_1Z_1 + b_2Z_2$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
= .580 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ Z_1) + .239 (วัฒนธรรมองค์การ Z_2)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 และตาราง 10 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร เรียงตามลำดับดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายองค์การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายองค์การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ โดยที่ค่า วัฒนธรรมองค์การ(R^2) สามารถทำนายได้ร้อยละ 49.0 เมื่อเพิ่มตัวแปรภาวะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(R^2)เพิ่มความสามารถในการทำนายสูงขึ้นอีกร้อยละ 52.3 ดังนั้น ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ ร้อยละ 53.2

การอภิปราย

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้ผลการวิจัย สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานDRC โดยแบ่งเป็นรายด้าน สมมุติฐานที่ 1.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .617 และพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ ด้านความสอดคล้องต้องกัน สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้โดยผู้วิจัยเห็นวัฒนธรรมเป็นค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ ขององค์การซึ่งจะมีส่วนช่วยในการวางรูปแบบของพฤติกรรมและการรับรู้ของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การขององค์การแห่งการเรียนรู้ ก็คือ วัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในองค์การอย่างแท้จริง และการเรียนรู้ก็ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การทำงานทุกอย่างในองค์การ วัฒนธรรมที่มีคุณค่าและปรับเปลี่ยนได้โดยง่าย จะสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มพูนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนค่านิยมต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกับจันทนา วิบุลยพูนทรัพย์ (2549) ได้ศึกษาการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การจำแนกเป็นรายมิติกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และพบว่า ทุกรายมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทุกองค์ประกอบในองค์การแห่งการเรียนรู้

สมมุติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากผลการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1.พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .591 และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานนอกจากจะทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยเหลือให้ผู้ตามสามารถเปลี่ยนจุดยืนของตนจากการทำประโยชน์ตนเองไปเป็นทำประโยชน์เพื่อองค์กร ผู้นำยังมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยสามารถจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสำนึกในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หมู่คณะ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอันเป็นค่านิยมที่อยู่บนพื้นฐานแห่งศีลธรรมซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่ดีเป็นปัจจัยก่อให้เกิดประสิทธิผลของหน่วยงานผู้นำมีความสามารถในการนำการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ทางวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆอีกด้วย นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังและยังช่วยให้เปลี่ยนจุดยืนของตน จากทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือและยังส่งผลถึงในทางบวกกับความพอใจของผู้ตาม และความไว้วางใจในตัวผู้นำ ถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธรา พันธุ์เจริญ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สมมุติฐานที่ 1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากผลการสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สรุปได้ว่า บุคคลต้องเป็นนายตัวเอง มีการควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเอง เนื่องจากการที่ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เก่งในทุกด้าน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น

จะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งสนับสนุนให้บุคคลเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้พัฒนาตนเองที่จะขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ มีอิสระ และมีเสรีภาพในความคิดและการกระทำ เมื่อส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ก็จะสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัญญา วรสุนทรารมณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า จากผลการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทDRCตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ จึงมีเพียงตัวแปร 2 ตัว คือ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 53.2 โดยเรียงตามลำดับ สมการทำนายดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวัฒนธรรมองค์กร จะพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ รายด้านคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ และด้านความสอดคล้องต้องกัน จะพบว่า องค์ประกอบดังกล่าวนี้ มีความจำเป็นต่อการสนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในงานวิจัยในด้านความสอดคล้องต้องกันของพนักงานบริษัทDRC อยู่ในระดับสูง สอดคล้องตามแนวคิดของ Denison (2000) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องต้องกัน

ของสมาชิกในองค์กรนำไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกันเนื่องจากการยอมรับในค่านิยมหลักร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้วิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การ กับองค์การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เพราะต่างเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อกัน จึงสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ที่กล่าวข้างต้นนอกจากนี้ตัวแปรสุดท้ายที่สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานDRCนั้นได้นั้น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยพบว่าคนที่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จอย่างเกินความคาดหมาย หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผลงานวิจัยในเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยแบ่งเป็นรายด้าน คือ วัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรให้ความสนใจในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดย เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไข ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม
2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานองค์การรักษาระดับและส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานให้สูงขึ้น โดยจัดให้มีการ

ฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานเข้าไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมประจำปี โดยให้พนักงานทุกระดับเข้าร่วมฝึกอบรมตามโปรแกรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพื่อรักษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานให้อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนาให้สูงขึ้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำได้โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ โดยการฝึกอบรมเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การมอบอำนาจการตัดสินใจในงาน และมีขอบเขตอำนาจเพิ่มมาก

4. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในองค์การ ในฐานะผู้กำหนดแนวทางและกลยุทธ์ขององค์กรควรให้ความสำคัญ ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านข้อมูลข่าวสารในองค์การให้พอเพียง และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ทุกคนในองค์การสามารถดำเนินกิจกรรมด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจนำวิธีการวิจัยแบบอื่น ๆ เข้ามาใช้ร่วมกันในการเก็บข้อมูลนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth-interview) สัมภาษณ์พนักงาน ตลอดจนผู้บริหารในทุกระดับ
2. ศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น การสนับสนุนจากองค์การ (organizational support) การพัฒนาตนเอง (self-development)

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา วิปุลานุสาสน์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศพร เวชศิริ. (2551). การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม: กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บริษัท DRC. *ประวัติบริษัท DRC*. ค้นจาก <http://www.drc.co.th>
- พัชรา พันธุ์เจริญ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. ปรินญานมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริพร ทองบุญเกื้อ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชณา วรสุนทรารมณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bass, B. M. & Ayalio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness; through transformational leadership*. California, USA: SAGE Publications.
- Boyett, J. H. & Boyett, J. T. (2000). *The necessary conditions for a learning culture*. Retrieved from <http://www.jboyett.com/learning.htm>
- Daft, R. L. (2000). *The leadership experience* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.
- Denison, D. (2000). *Denison Consulting-Organizational Culture*. Retrieved from http://www.denisonculture.com/culture_link.html
- Dove, R. (1999). Knowledge management, response ability, and the agile enterprise. *Journal of Knowledge Management*, 21(10), 1105-21.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administrators solving the problems of practice: Decision-making concepts, case, and consequences*. Boston: Allyn & Bacon.

- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: Mc Graw-Hill.
- Schein, E. H. (2000). *Spotlight on edgar schien*. Retrieved from <http://www.solonline.org/res/wp/10004.html#one>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.) United States of America: John Wiley & Son.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: D.

